

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang No. 25 tentang perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan daerah yang direvisi menjadi UU No. 33 Tahun 2004, menjadi tonggak awal dari otonomi daerah. Banyaknya berita korupsi ditingkat para pejabat tinggi yang telah terungkap, menjadikan masyarakat tidak percaya lagi pada para pejabat. Terungkapnya kasus tersebut menunjukkan bahwa kinerja para abdi masyarakat buruk, serta sistem pengendalian Negara juga buruk. Saat ini setelah dikeluarkannya PP No. 53 Tahun 2010, dan Undang-undang (UU) No. 8 Tahun 2004 tentang kepegawaian dan disiplin pegawai negeri. Dalam penerapan peraturan pemerintahan tersebut banyak pegawai negeri yang kena sanksi atas ketidakdisiplinan dalam bekerja. Ketidakdisiplinan kerja ini akan mengindikasikan timbulnya sebuah kecurangan dalam hal yang menyangkut kinerja keuangan negara. Apalagi penyebab ketidakdisiplinan tersebut dari bagian administrasi, yaitu ditataran ketatausahaan dan akuntansi. Inspektorat menyarankan saat penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun yang akan datang diprioritaskan pada lulusan akuntansi untuk membantu bagian tata kelola keuangan disetiap Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) dalam mencapai sebuah pemerintahan yang *Good Governance*. Kasus seperti itu banyak terjadi disetiap SKPD, jika ada seorang pegawai yang tidak disiplin maka dapat dilihat bagaimana gaya kepemimpinan yang ada didalamnya. Fenomena

tersebut menunjukkan bahwa sebagian banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan serta prestasi kerja yang didapatkan sebelumnya.

Selain adanya sebuah ketidak disiplin, juga terjadi penyimpangan anggaran di beberapa SKPD karena kurang memaksimalkan kinerja dalam hal pelayanan masyarakat seperti fasilitas, sarana prasarana, pelayanan, perlindungan keamanan dan kenyamanan bagi masyarakat. Kinerja bisa dinilai baik atau tidak, dapat dilihat dari realisasi anggaran yang sudah sesuai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) atau belum. Menurut Permendagri No. 59 Tahun 2007 Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Munculnya APBD adalah berawal dari Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) yang telah disetujui, berarti semua kegiatan anggaran yang ada di APBD adalah target kinerja dimasa depan yang telah direncanakan dan dipertimbangkan secara matang serta telah diukur kurun waktu pelaksanaannya sehingga sesuai dengan kemampuan kinerja mulai dari pimpinan sampai dengan bawahan. Sebab RAPBD disusun oleh sebuah tim yang diwakili oleh anggota-anggota yang telah dipilih dan dianggap mampu serta mempunyai kompetensi. Jika terjadi selisih antara RAPBD dengan realisasinya, maka ada beberapa kendala yang menjadi penyebabnya. Ternyata sebagian besar SKPD banyak yang takut jika nantinya menyalahi ketentuan yang telah dibuatnya sendiri. Seharusnya SKPD tidak perlu takut akan menyalahi aturan jika semua susunan anggaran sesuai dengan apa yang diperlukan.

Berkaitan dengan takut tidak terlaksanakannya anggaran, maka dibutuhkan sebuah kerjasama antara pimpinan dan pegawai untuk menjalankan Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD). Oleh karena itu, jika pemimpin mampu membaca kemampuan serta kelemahan dari pegawai maka akan lebih mudah untuk menyelesaikan semua pekerjaan dan setiap masalah yang dihadapi dalam organisasi. Karena dalam pegawai yang berkompeten terdapat pemimpin yang berkompeten juga.

Menurut Prawirosentono dalam Dulbert (2007, 3) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja karyawan. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) dan lembaga (*institutional performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji atau upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang baik. Dari sekian banyak argumentasi tentang kinerja, dapat dirangkum bahwa kinerja adalah suatu proses yang menunjukkan hasil kerja yang hanya mempunyai satu tujuan yang sama dalam suatu organisasi.

Ada beberapa kecerdasan yang ada pada dalam diri manusia seperti yang diungkapkan oleh Vendy (2010, 101-131), bahwa:

Kecerdasan intelektual (IQ) adalah sebuah kecerdasan berfikir dan akal cemerlang yang mengelola otak kanan dan otak kiri secara seimbang. Kecerdasan Emosional (EQ) adalah salah satu potensi terbesar dan terbaik yang dimiliki oleh manusia, yang apabila berhasil dikelola dan dioptimalkan sedemikian rupa, akan menghantar setiap pribadi manusia didalam sebuah kehidupan yang penuh dengan kesuksesan dan kebahagiaan yang utuh dan sejati. Kecerdasan Spiritual (SQ) adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani.

Seperti yang diketahui bahwa ketiga kecerdasan tersebut merupakan satu kesatuan yang terpadu dan tidak dapat dipisahkan. Ketiga komponen tersebut yaitu kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), dan kecerdasan intelektual (IQ) sangat berkaitan erat satu dengan yang lainnya (Agustian 2003, 217). Apabila setiap individu menerapkan IESQ dalam dirinya, baik itu pemimpin maupun pegawai maka sebuah ketenangan dan keberhasilan yang sangat membanggakan akan mudah diraihinya, baik dalam tempat kerja maupun kehidupan sehari-hari.

Pada penelitian ini akan menguji kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sepiritual terhadap kinerja dengan variabel moderasi kompetensi. Dalam kaitannya variabel moderasi peneliti memilih kompetensi sebagai variabel moderasi karena secara teoritis kompetensi dapat dianggap sebagai suatu “kecakapan” atau “kualitas”. Seperti halnya Masdar (2009, 157) menyebutkan:

Bahwa seorang pegawai tidak sekedar hanya dapat mengandalkan potensi intelegensia dan prestasi akademik (IQ dan IPK), namun lebih dari pada itu dibutuhkan kompetensi individu untuk dapat

melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga mampu mencapai prestasi kerja seoptimal mungkin. Maka MSDM-BK suatu alternatif solusi untuk mengatasi kekurangan MSDM konvensional dalam rangka melaksanakan proses perencanaan SDM, menyusun analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, proses penempatan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan pengujian. Tingkat IQ dan IPK yang dimiliki seorang individu harus bersinergi dengan pengetahuan, *skill*, kemampuan dan sifat-sifat positif personal lainnya yang relevan dengan tuntutan pelaksanaan pekerjaan baik pada saat ini maupun pada masa-masa mendatang.

Dari hal tersebut menginspirasi bahwa untuk mencapai sebuah prestasi kerja tidak hanya mengandalkan pada sebuah kecerdasan intelektual semata, akan tetapi membutuhkan sebuah kompetensi yang mensinergikan dengan pengetahuan, *skill*, dan perilaku. Jika hal itu sudah ditempatkan dengan benar maka tidak menutup kemungkinan sebuah organisasi akan mudah mencapai visinya.

Penelitian ini dimotivasi oleh penelitian Iswati (2003, 226) yang membuktikan bahwa IESQ sangat relevan dalam menyusun sistem pendidikan yang akan menghasilkan para profesi akuntan dengan tuntutan etika dan bermoral tinggi agar dalam menjalankan profesinya selalu bersandar terhadap sang pencipta, penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa etika dan moral dalam pendidikan sangat penting untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas tapi dia juga selalu bersandar pada sang pencipta. Penelitian Melandy (2006, 28) penelitian ini menunjukkan hasil jika pengendalian diri dan empati berpengaruh positif terhadap tingkat pemahaman akuntansi sedangkan pengenalan diri, motivasi dan keterampilan sosial mempunyai pengaruh negatif, sedangkan untuk kepercayaan diri sebagai variabel

quasi moderator. Dari hal itu dapat diketahui bahwa dalam pembelajaran akuntansi yang berpengaruh adalah pengendalian diri dan empati. Trihandini (2005, 78) membuktikan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti dalam kinerja yang bagus di pengaruhi oleh ke tiga kecerdasan manusia yang digunakan dengan baik. Penelitian Alwani (2007, 80) yang berjudul “pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Auditor pada kantor akuntan publik di kota semarang” yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik. Penelitian Aziz (2002, 1) yang berjudul strategi peningkatan sumber daya manusia aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pelayanan para aparatur masih lemah, penelitian ini adalah penelitian bersifat kualitatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sama-sama menunjukan hasil signifikan dalam meneliti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sepiritual terhadap kinerja, maka dalam penelitian ini memutuskan untuk mengulang (replikasi) dan mengembangkan dengan memasukan variabel kompetensi sebagai moderasi, pada penelitian Trihandini (2005, 78) yang mengukur kinerja karyawan, disini akan diganti objeknya pada kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan. Untuk penambahan variabel moderasi mengambil teknik penelitian dari Melandy (2006, 28).

Perbedaan penelitian ini terletak pada bentuk objek organisasinya, dalam penelitian terdahulu Trihandini (2005, 28) menerapkan di perusahaan bidang jasa

perhotelan, sedangkan dalam penelitian ini diterapkan pada organisasi pemerintahan yang fokusnya melayani masyarakat (organisasi non profit). Bisa juga diterapkan diberbagai bidang seperti industri manajemen perusahaan, pendidikan hingga diterapkan pada kinerja satuan kerja prangkat daerah (SKPD). Sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya Trihandini (2005, 45) hanya mengukur kinerja karyawan, sebab penelitian terdahulu memandang kunci dari sebuah bidang jasa perhotelan terletak pada pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan hotel akan mempengaruhi pendapatan pada perusahaan jasa tersebut. Sedangkan pada penelitian ini diterapkan pada organisasi pemerintahan yang kinerjanya dinilai bagus jika semua program disetiap SKPD terealisasi secara tepat dan efisien, maka kunci dari organisasi pemerintah yang orientasinya non profit adalah pemimpin dan pegawai yang berkompeten.

Implikasi yang disarankan dalam penelitian terdahulu Trihandini (2005, 83-85) menyatakan bahwa hasil penelitian dengan objek penelitian selain dalam perusahaan jasa perhotelan dan sampelnya, kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda. Atas dasar saran penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini mengambil objek pada organisasi pemerintah yang orientasinya non profit yaitu diseluruh SKPD yang ada di Kabupaten Lamongan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang menganjurkan agar mengambil objek penelitian dan sampel yang berbeda, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam bentuk sebuah pertanyaan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh terhadap kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?
2. Apakah kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh terhadap kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?
3. Apakah kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh terhadap kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?
4. Apakah kompetensi sebagai variabel moderasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan kecerdasan intelektual (IQ) dan kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?
5. Apakah kompetensi sebagai variabel moderasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan kecerdasan Emosional (EQ) dan kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?
6. Apakah kompetensi sebagai variabel moderasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan kecerdasan Spiritual (SQ) dan kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan;

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sebagai variabel moderasi mempunyai pengaruh terhadap kecerdasan intelektual (IQ) dan kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sebagai variabel moderasi mempunyai pengaruh terhadap kecerdasan emosional (EQ) dan kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sebagai variabel moderasi mempunyai pengaruh terhadap kecerdasan spiritual (SQ) dan kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pemerintah Daerah

Sebagai bahan masukan untuk mengaplikasikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam kinerja aparatur disetiap SKPD dan melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi aparatur yang ada di Kabupaten Lamongan.

2. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan informasi pentingnya peran serta kecerdasan intelektual, kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual dalam mendukung sebuah keberhasilan sistem tata kelola Negara.

3. Bagi penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan masukan penelitian serupa dan pengembangan penelitian.

4. Bagi penulis

Untuk mendapatkan ilmu dan memperluas ilmu pengetahuan tentang sebuah pengembangan ilmu-ilmu baru yang semakin bertambah.