

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu proses pelaksanaan, perencanaan, dan hasil yang diperoleh apakah berhasil atau tidak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sebuah instansi pemerintahan peningkatan kinerja aparat pemerintahan menjadi strategi untuk mengembangkan suatu Negara.

Negara memiliki beberapa instansi pemerintahan yang memiliki tugas yang berbeda-beda dalam menjalankan tugas kenegaraannya. Tugas-tugas tersebut memiliki hambatan dan tantangan yang berbeda-beda dalam mencapai tujuannya.

Seperti yang tertulis pada pasal 21 ayat (1) Undang-undang dasar Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa “ketentuan mengenai organisasi, administrasi, dan finansial badan peradilan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) untuk masing-masing lingkungan peradilan di atur dalam undang-undang sesuai dengan kekhususan lingkungan peradilan masing-masing”.

Pengadilan negeri merupakan instansi Negara yang merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan umum yang berada di ibu kota kabupaten atau kota. Pengadilan negeri merupakan pengadilan tingkat pertama dalam menyelesaikan perkara bagi para pencari keadilan. Pengadilan negeri memiliki kedudukan dibawah Mahkamah Agung Republik Indonesia. Mahkamah Agung RI merupakan lembaga tinggi Negara yang membawahi 4 lembaga Peradilan di Indonesia, yaitu ; Pengadilan negeri atau yang biasa disingkat PN, Pengadilan

Agama atau yang biasa disingkat PA, Pengadilan tata usaha Negara, serta Pengadilan Militer.

Lembaga-lembaga peradilan tersebut memiliki 1 (satu) visi yang sama untuk Negara yaitu “Menciptakan peradilan yang agung” sehingga instansi Negara tersebut dituntut untuk memiliki kinerja yang baik karena berhubungan dengan pelayanan terhadap masyarakat.

Untuk mewujudkan visi tersebut, Mahkamah Agung memiliki misi yang harus dijalankan, misi tersebut adalah :

1. Menjaga kemandirian badan peradilan
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada para pencari keadilan
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan

Dalam proses penanganan perkara di tingkat pertama Pengadilan Negeri, kualitas sumber daya manusia sangat diperhatikan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung RI.

Sebagai lembaga Negara yang melaksanakan kekuasaan kehakiman tingkat pertama, maka pengadilan negeri merupakan ujung tombak dari badan peradilan di atasnya. Sehingga pengadilan negeri memiliki peran strategis dalam melaksanakan tugas pokok yaitu menerima, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara yang diajukan.

Lembaga peradilan tersebut memiliki tugas dan fungsi menegakkan hukum dan keadilan di dalam masyarakat, mengatasi rintangan dan hambatan agar keadilan dapat ditangani dengan cepat, sederhana, dan ringan biaya seperti yang di

amanatkan di dalam undang-undang no. 24 pasal 5 ayat 2 tahun 2004. Agar tujuan tersebut dapat terlaksana maka kinerja pegawai menjadi perhatian khusus. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan individu maupun kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan dengan periode waktu tertentu yang telah ditentukan.

Akan tetapi di Pengadilan Tinggi Agama Samarinda kinerja pegawainya yang kurang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya pekerjaan-pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu dan tidak terselesaikan secara maksimal, adanya rasa cemburu antar pegawai mengenai beban kerja yang besarnya tidak sesuai antar masing-masing pegawainya, selain itu kebiasaan buruk para pegawai seperti kurang memiliki kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, menunda-nunda dalam mengerjakan pekerjaan nya, dan tidak menaati jam kerja, hal itu membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu. (Risni Firtia, dkk, 2014).

Rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Payaman J Simanjuntak (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah uraian tugas dan jabatan, sarana prasarana, hubungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, gaji/upah/tunjangan kinerja/remunerasi/kompensasi.

Faktor kinerja dalam penelitian ini difokuskan pada remunerasi. Menurut Robbins (2007) remunerasi yang diberikan sejak tahun 2007 ini adalah salah satu program reformasi birokrasi, pemberian remunerasi tersebut merupakan cara yang paling sukses untuk membentuk kondisi para pegawai agar dapat meningkatkan

kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dengan imbalan yang dapat memuaskan kebutuhan individu.

Berdasarkan peraturan Badan Kepegawaian Negara no 23 Tahun 2017, tentang tata cara pemotongan remunerasi pada pegawai adalah pemotongan 5% untuk tiap 1 hari pada pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan sah, tidak masuk bekerja dengan keterangan yang sah dan tidak memiliki hak sisa cuti tahunan di kenakan pemotongan remunerasi 4% untuk tiap 1 hari, cuti sakit dengan surat keterangan dokter pemotongan 2% untuk 1 hari, cuti melahirkan tidak dikenakan pemotongan selama 10 hari kemudian hari berikutnya mulai dipotong 2% untuk 1 hari.

Penelitian tentang remunerasi dan kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Sugeng Boedianto (2012), dari penelitian tersebut diperoleh hasil yang sangat signifikan dari pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, penelitian ini merupakan aplikasi penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Boedianto (2012) dengan subjek yang berbeda yaitu pegawai Pengadilan Negeri Surakarta.

Peneliti melakukan wawancara kepada pegawai di Pengadilan Negeri Surakarta. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu S dan bapak P, peneliti memperoleh data tambahan mengenai kinerja pegawai sebelum dan sesudah adanya remunerasi. Berikut perbedaan permasalahan mengenai kinerja pegawai rendah yang ada di Pengadilan Negeri Surakarta.

Sebelum adanya Remunerasi	Setelah adanya Remunerasi
Sebelum adanya remunerasi kedisiplinan para pegawai dinilai kurang dikarenakan tidak adanya peraturan pemotongan gaji kepada para pegawai yang datang terlambat atau tidak masuk. Ketika pegawai tidak masuk dan datang terlambat sedangkan saat itu ada proses persidangan membuat proses siding menjadi tertunda karena ada pegawai yang datang terlambat atau tidak masuk. Kemudian kurangnya fasilitas yang diberikan oleh instansi dalam proses bekerja membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu, kala itu para pegawai mengerjakan pekerjaan mereka menggunakan mesin tik, jumlah mesin tik yang terbatas membuat para pegawai menjadi kesulitan dalam bekerja sehingga beberapa dari pegawai memutuskan untuk membeli mesin tik secara pribadi. Kemudian gaji yang diperoleh dirasa para pegawai kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga dikantor sering dijumpai pegawai yang sedang santai-santai, duduk sambil merokok, membaca tabloid atau koran. Karena kurangnya gaji yang diperoleh untuk pemenuhan kebutuhan hidup maka beberapa pegawai memiliki usaha di luar pekerjaan mereka dan saat bekerja mereka terkadang melakukan izin untuk kepentingan pribadi. Suasana ruangan yang tidak kondusif karena tidak ada penyejuk ruangan membuat ruangan menjadi gerah sehingga para pegawai sering keluar ruangan.	Kurangnya fasilitas yang diberikan oleh instansi seperti laptop yang terbatas membuat para pegawai merasa kesulitan saat harus menyelesaikan tugas dengan target waktu tertentu. Terlebih saat kantor sedang banyak pekerjaan dan kurangnya sarana prasarana yang disediakan oleh kantor membuat para pegawai membawa atau membeli laptop secara pribadi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

Kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan perkara peradilan sangat penting mengingat Mahkamah Agung merupakan ujung tombak bagi keadilan di negara Indonesia.

Sesuai dengan tugas dan fungsi nya sebagai pegawai negeri, peran para pegawai di Pengadilan tersebut sangat penting dalam menjalankan sistem dan fungsi di lembaga tersebut, sehingga melayani para pencari keadilan dengan cepat dan tepat waktu menjadi hal yang sangat penting. Pengadilan akan memperoleh kepercayaan penuh dari lapisan masyarakat umum bila tugas pokok dapat diselesaikan dengan baik secara profesional maka integritas pribadi para pejabat dan pegawai akan terjaga.

Berdasarkan latar belakang, penelitian sebelumnya dan wawancara terhadap pegawai ditemukan bahwa ada permasalahan di Pengadilan Negeri Surakarta mengenai kinerja pegawai yang rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah remunerasi. Oleh sebab itu, permasalahan penelitian dapat dirumuskan: apakah ada hubungan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai? Atas dasar permasalahan tersebut, maka judul dalam penelitian ini yaitu: **Hubungan Antara Persepsi Remunerasi dengan Kinerja Pegawai.**

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai.
2. Mengetahui tingkat persepsi pegawai terhadap remunerasi.
3. Mengetahui tingkat kinerja pegawai.
4. Mengetahui sumbangan efektif persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan ilmiah dan wawasan ilmu pengetahuan. Mengangkat fenomena yang terjadi di

masyarakat dan menguraikan permasalahan yang terjadi di dalam sebuah tulisan tentang permasalahan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan agar bermanfaat sebagai sumbangan pengetahuan untuk menjadi tambahan referensi tentang apa itu remunerasi dan manfaatnya bagi para pegawai. Kemudian penjelasan tentang apa itu kinerja pegawai dan bagaimana cara meningkatkan kinerja seorang pegawai agar dapat memberikan kemajuan bagi instansi, perusahaan, dan Negara.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi Pengadilan Negeri di Indonesia

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi masukan untuk suatu organisasi dan institusi dan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Negeri yang ada di Indonesia.

b. Bagi Para Karyawan di Pengadilan Negeri

Dengan adanya penelitian ini dapat membantu para karyawan untuk menyelesaikan permasalahan terkait kinerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja nya agar mencapai hasil yang lebih baik.

c. Bagi para peneliti yang sedang melakukan penelitian

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan bagi penelitian lain terkait dengan tema penelitian yang sama yaitu remunerasi dan kinerja pegawai di pengadilan negeri.