BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan terstruktur yang didalamnya terdapat wewenang, dan tanggung jawab serta pembagian kerja menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Pada sebagian besar organisasi kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. struktur organisasi mengacu kepada divisi tenaga kerja atau pola koordinasi, komunikasi, arus kerja, dan kewenangan formal yang mengarahkan aktivitas organisasi. Dengan demikian, struktur organisasi merefleksikan budaya organisasi dan hubungan kewenangan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem dan struktur berpengaruh terhadap keefektifan organisasi McShane & Glinow (dalam Chairunnisa, 2013)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi atau industri. Lingkungan tersebut meliputi berbagai faktor yaitu faktor globalisasi berkembang, faktor perubahan teknologi yang cepat, dan faktor kebutuhan yang berkembang untuk karyawan dan peningkatan kinerja (Aziz, Maarif, & Sukmawati, 2017). Sementara dalam pendapat lain kinerja didefinisikan sebagai kinerja kerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari masing-masing karyawan (Susanty & Miradipta, 2013).

Kejaksaan R.I. adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan, Kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang

dipilih oleh dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi, dan Kejaksaan Negeri merupakan kekuasaan negara khususnya dibidang penuntutan, dimana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan.

Istilah Kejaksaan sebenarnya sudah ada sejak lama di Indonesia. Pada zaman kerajaan Hindu-Jawa di Jawa Timur, yaitu pada masa Kerajaan Majapahit, istilah dhyaksa, adhyaksa, dan dharmadhyaksa sudah mengacu pada posisi dan jabatan tertentu di kerajaan. Istilah-istilah ini berasal dari bahasa kuno, yakni dari kata-kata yang sama dalam Bahasa Sansekerta. Seorang peneliti Belanda, W.F. Stutterheim mengatakan bahwa dhyaksa adalah pejabat negara di zaman Kerajaan Majapahit, tepatnya di saat Prabu Hayam Wuruk tengah berkuasa (1350-1389 M). Dhyaksa adalah hakim yang diberi tugas untuk menangani masalah peradilan dalam sidang pengadilan. Para dhyaksa ini dipimpin oleh seorang adhyaksa, yakni hakim tertinggi yang memimpin dan mengawasi para dhyaksa tadi. Kesimpulan ini didukung peneliti lainnya yakni H.H. Juynboll, yang mengatakan bahwa adhyaksa adalah pengawas (opzichter) atau hakim tertinggi (oppenrrechter). Krom dan Van Vollenhoven, juga seorang peneliti Belanda, bahkan menyebut bahwa patih terkenal dari Majapahit yakni Gajah Mada, juga adalah seorang adhyaksa. Pada masa pendudukan Belanda, badan yang ada relevansinya dengan jaksa dan Kejaksaan antara lain adalah Openbaar Ministerie. Lembaga ini yang menitahkan pegawai-pegawainya berperan sebagai Magistraat dan Officier van Justitie di dalam sidang Landraad (Pengadilan Negeri), Jurisdictie Geschillen (Pengadilan Justisi) dan Hooggerechtshof (Mahkamah Agung) dibawah perintah langsung

dari Residen / Asisten Residen. Begitu Indonesia merdeka, fungsi seperti itu tetap dipertahankan dalam Negara Republik Indonesia. Hal itu ditegaskan dalam Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945, yang diperjelas oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 2 Tahun 1945. Isinya mengamanatkan bahwa sebelum Negara R.I. membentuk badan-badan dan peraturan negaranya sendiri sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar, maka segala badan dan peraturan yang ada masih langsung berlaku. Karena itulah, secara yuridis formal, Kejaksaan R.I. telah ada sejak kemerdekaan Indonesia diproklamasikan, yakni tanggal 17 Agustus 1945. Dua hari setelahnya, yakni tanggal 19 Agustus 1945, dalam rapat Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) diputuskan kedudukan Kejaksaan dalam struktur Negara Republik Indonesia, yakni dalam lingkungan Departemen Kehakiman. Kejaksaan RI terus mengalami berbagai perkembangan dan dinamika secara terus menerus sesuai dengan kurun waktu dan perubahan sistem pemerintahan. Sejak awal eksistensinya, hingga kini Kejaksaan Republik Indonesia telah mengalami 22 periode kepemimpinan Jaksa Agung. Seiring dengan perjalanan sejarah ketatanegaraan Indonesia, kedudukan pimpinan, organisasi, serta tata cara kerja Kejaksaan RI, juga juga mengalami berbagai perubahan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi masyarakat, serta bentuk negara dan sistem pemerintahan. Pada masa Orde Baru ada perkembangan baru yang menyangkut Kejaksaan RI sesuai dengan perubahan dari Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1961 kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1991, tentang Kejaksaan Republik Indonesia. Perkembangan itu juga mencakup perubahan mendasar pada susunan organisasi serta tata cara institusi Kejaksaan yang

didasarkan pada adanya Keputusan Presiden No. 55 tahun 1991 tertanggal 20 November 1991.

Pada masa reformasi pula Kejaksaan mendapat bantuan dengan hadirnya berbagai lembaga baru untuk berbagi peran dan tanggungjawab. Kehadiran lembaga-lembaga baru dengan tanggungjawab yang spesifik ini mestinya dipandang positif sebagai mitra Kejaksaan dalam memerangi korupsi. Sebelumnya, upaya penegakan hukum yang dilakukan terhadap tindak pidana korupsi, sering mengalami kendala. Hal itu tidak saja dialami oleh Kejaksaan, namun juga oleh Kepolisian RI serta badan-badan lainnya. Kendala tersebut antara lain: Modus operandi yang tergolong canggih. Pelaku mendapat perlindungan dari korps, atasan, atau teman-temannya. Objeknya rumit (compilicated), misalnya karena berkaitan dengan berbagai peraturan, Sulitnya menghimpun berbagai bukti permulaan. Manajemen sumber daya manusia. Perbedaan persepsi dan interprestasi (di kalangan lembaga penegak hukum yang ada). Sarana dan prasarana yang belum memadai. Teror psikis dan fisik, ancaman, pemberitaan negatif, bahkan penculikan serta pembakaran rumah penegak hukum. Akhirnya, UU No. 30 Tahun 2002 dalam penjelasannya secara tegas menyatakan bahwa penegakan hukum dan pemberantasan korupsi yang dilakukan secara konvensional selama ini terbukti mengalami berbagai hambatan. Untuk itu, diperlukan metode penegakan hukum luar biasa melalui pembentukan sebuah badan negara yang mempunyai kewenangan luas, independen, serta bebas dari kekuasaan manapun dalam melakukan pemberantasan korupsi, mengingat korupsi sudah dikategorikan sebagai *extraordinary crime* . Karena itu, UU No. 30 Tahun

2002 mengamanatkan pembentukan pengadilan Tindak Pidana Korupsi yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus tindak pidana korupsi. Sementara untuk penuntutannya, diajukan oleh Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (KPK) yang terdiri dari Ketua dan 4 Wakil Ketua yang masing-masing membawahi empat bidang, yakni Pencegahan, Penindakan, Informasi dan Data, Pengawasan internal dan Pengaduan masyarakat. Dari ke empat bidang itu, bidang penindakan bertugas melakukan penyidikan dan penuntutan. Tenaga penyidiknya diambil dari Kepolisian dan Kejaksaan RI. Sementara khusus untuk penuntutan, tenaga yang diambil adalah pejabat fungsional Kejaksaan. Hadirnya KPK menandai perubahan fundamental dalam hukum acara pidana, antara lain di bidang penyidikan.

Ketika melakukan suatu pekerjaan pastinya ada aspek-aspek kinerja yang menunjukan Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu. Ada enam indikator yaitu (1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. (2) Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5)

Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. (6) Komitmen kerja, suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor (Panjaitan, Sinaga, & Manurung, 2018)

Pada suatu perusahaan atau organisasi pasti ada hambatan dalam suatu pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan maupun pekerja. Yang menjadi faktor penghambat dalam kinerja adalah (1) durasi waktu yang begitu panjang, (2) pelatihan yang diberikan, (3) stres dalam bekerja, (4) hambatan komunikasi, (5) gaji yang didapat (Iqbal, Ijaz, Latif, & Mushtaq, 2015).

Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan itu terkait dengan apa yang benar-benar diinginkan dan bahwa hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting. Dari pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kepribadian karyawan dengan pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi kerja. Kemudian Stress kerja di tempat kerja telah menjadi masalah penting karena konsekuensinya dapat sangat merugikan organisasi dan kinerja. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja pekerja dan menghasilkan perilaku negatif dan hasil kerja sikap (Tziner, Rabenu, Radomski, & Belkin, 2015). Pendapat lain tentang definisi stres kerja Definisi stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja. Stres kerja menimbulkan masalah psikologis yang relevan dengan ketidakpuasan kerja,

anteseden stres atau disebut stresor yang mempengaruhi karyawan lain dan karyawan itu sendiri (Hanim, 2016).

Sedangkan aspek stres kerja Secara umum seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi aspek-aspek antara lain: a) Physiological memiliki indikor yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya tekanan kecepatan detak jantung dan nafas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung. b) Psycological memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan. c) Behavior memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur (Khotimah, Gagah, 2017).

Faktor yang menyebabkan stres kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori: Gejala fisiologis, sebagian besar perhatian sejak dini tertuju pada stres gejala fisiologis. gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja terkait. Dan gejala perilaku, gejala stres terkait dengan perubahan perilaku termasuk produktivitas, absensi, dan tingkat masuk dan karyawan keluar, juga perubahan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol,bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. (Lumi, Saerang, & Tielung, 2015).

detik*Finance* Jakarta - Pemerintah saat ini tengah bekerja keras melakukan penataan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN). Banyak kebijakan yang

dikeluarkan guna mendisiplinkan para Pekerja Negeri Sipil (PNS). Banyaknya pegawai di bidang administratif dianggap menjadi penyebab lemahnya kinerja PNS. Para PNS juga dianggap kalah dengan pegawai swasta lantaran tidak adanya beban dan target yang ditetapkan Selain itu, jumlah PNS juga dianggap lebih besar. Oleh karena itu pemerintah melakukan beberapa cara untuk merampingkan jumlah PNS dan memaksimalkan kemampuan yang ada.

Berikut wawancara khusus detik*Finance* dengan Menteri Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN RB) Asman Abnur beberapa akhir pekan lalu: Apa Permasalahan ASN dan PNS yang Paling Fundamental ?**,** Kinerja. Karena kalau di swasta setiap unit dituntut target, setiap individu diukur apa yang dia kontribusikannya. Sementara di ASN dan PNS beda sekali dengan swasta. Sekarang saya mencoba peralihan. Karena KemenPAN RB ini sebagai sebuah kementerian bertanggung jawab di bidang itu, maka saya fokus beberapa hal. Pertama sistem manajemen pekerja berdasarkan *performance base* manajemen. Setiap tahun itu sekarang sudah ada laporan SAKIP. Kita ajak di daerah maupun pusat, itu nilai SAKIP-nya masih didominasi nilai C. Artinya kalau dilihat dari kinerja masih jauh dari target yang di capai. Contohnya kalau setiap daerah itu, setiap tahunnya anggarannya habis, serapannya tinggi dan laporan keuangnya WTP. Tapi pas ditanya hasilnya apa? mereka mikir apa ya? Artinya target yang sudah ditetapkan itu tidak pernah dievaluasi, nah sekarang kita evaluasi dengan fokuskan sistem manajemen. Makanya setiap kementerian daerah dan pusat, kita targetkan nilai hasil evaluasi SAKIP-nya minimum B. Kalau B saya pastikan itu antara program dengan kegiatannya nyambung, karena

selama ini banyak yang enggak nyambung. Contohnya ?**,** Contoh membuat pengairan tapi sumber airnya enggak ada. Sudah selesai, tapi tidak pernah dialiri air. Harusnya kan dipikirkan dulu sumber airnya. Misalnya lagi memperbaiki lingkungan, harusnya kan kegiatan proyek perbaikan drainase dan segala macam, tapi kegiatannya seminar dan study banding. Di seminar ini kan ada honor, *study banding* kan bisa jalan-jalan, ini kan tidak nyambung. Banyak kegiatan yang tidak sinkron program dan kegiatannya. Jadi nanti tidak ada lagi PNS datang ke kantor tidak jelas targetnya, harus jelas beban kerjanya. Nah manajemen kinerja ini akan berpengaruh terhadap tunjangan kinerajanya nanti, dengan sendirinya pasti mereka mencari prestasi. Jadi Nanti Tidak Ada Lagi PNS yang Malas ?**,** Tidak boleh lagi. Ya boleh saja malas tapi nanti kita evaluasi, kalau tidak cocok dipindah, kalau perlu kita turunkan pangkatnya. Kalau masih malas juga, tidak bisa turun pangkat, ya sudah kitaberhentikan. Aturan Itu Sudah Mulai Jalan ? Sudah, sejak saya masuk sudah saya promosikan. Sekarang banyak kepala daerah datang ke sini minta pendampingan dari kita supaya nilai SAKIP-nya meningkat. Kalau itu bisa kita perbaiki saja itu akan banyak anggaran yang bisa kita efisiensikan, artinya kegiatan-kegiatan yang mubazir bisa hilang. Kedua kelembagaan, sekarang sudah kita sederhanakan kelembagaan. Organisasinya sesuai dengan beban kerjanya. Kita analisakan beban kerjanya, kita sesuaikan dengan organisasinya. Artinya setiap organisasi tidak ada yang tidak bermanfaat. Organisasinya ada, orangnya ada, tapi kerjanya tidak jelas. Itu tidak boleh lagi. Selama Ini, Apa Keluhan Terbesar Masyarakat Terhadap PNS ?, Semuanya, cara kerjanya lambat, bertele-tele, urus izinnya susah.

Berdasarkan data absensi pegawai tanggal 1 maret 2019 – 1 april 2019, selama tanggal tersebut terdapat total 2 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan. Sedangkan perharinya terdapat 1 pegawai tidak masuk tanpa keterangan. Kemudian menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang sering mangkir, alasan karyawan tersebut mangkir dikarenakan "saya merasa tidak nyaman dengan suasana kerja yang monoton, stres dalam melakukan pekerjaan juga, lingkungan kerja dan penempatan posisi yang tidak tepat oleh pimpinan. Selain itu berdasarkan data absen juga didapati bahwa terdapat 5 orang yang terlambat masuk kerja selama sebulan, karena jam masuk kejaksaan negeri boyolali yang cukup pagi yaitu pukul 8, menurut hasil wawancara dengan kepala sub bagian kepegawaian, "kebanyakan pegawai terlambat selain jam masuk yang pagi, ada beberapa pegawai yang tinggal jauh dari kantor dan sibuk menghantarkan anaknya ke sekolah di pagi hari.

Messie, areros & rumawa (2018) dalam penelitiannya, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Yang artinya semakin tinggi tingkat stres pegawai maka kinerja pegawai semakin rendah begitu pula sebaliknya jika semakin rendah tingkat stres pegawai maka kinerja pegawai semakin tinggi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti " Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Boyolali"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara stress kerja dengan kinerja Pegawai.
2. Tingkat kinerja Pegawai.
3. Tingkat stres kerja Pegawai.
4. Peran stress kerja terhadap kinerja.

D. Manfaat penelitian.

Manfaat Secara praktis penelitian ini di harapkan dapat memberi sumbangsi bagi pegembangan ilmu pengetahuan psikologi dan bermanfaat bagi:

1. Institusi kejaksaan indonesia, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pegetahuan tentang hubungan stres kerja dan kinerja pada institusi kejaksaan indonesia.
2. Para Pegawai Kejaksaan di seluruh indonesia, diharapakan penelitian ini dapat memberikan pegetahuan tentang stres kerja dan kinerja pada Pegawai Kejaksaan di seluruh indonesia.