

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu dampak yang terjadi akibat reformasi bagi bangsa Indonesia adalah sangat diperlukannya peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur agar mampu mencermati dan mencari solusi permasalahan yang muncul akibat berbagai perubahan dan tantangan global. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sehingga pegawai dapat berfungsi secara produktif. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, emosi dan latar belakang yang bermacam-macam yang mempengaruhi terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Marwansyah (2014) berpendapat SDM dapat memainkan peran utama dalam menciptakan lingkungan yang memungkinkan para pegawai mendayagunakan kapasitas terbaik mereka dan mewujudkan potensi mereka demi tercapainya semua kepentingan organisasi dan pegawai.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-bainya kepada masyarakat.

Pengadilan Negeri Kelas IA Balendah Bandung merupakan salah satu lembaga Pemerintahan yang melayani masyarakat yang dibentuk oleh Menteri

Kehakiman dengan persetujuan Mahkamah Agung yang mempunyai kekuasaan hukum pengadilan meliputi satu Kabupaten/Kota menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004, Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung mempunyai fungsi memeriksa tentang sah atau tidaknya suatu penangkapan atau penahanan yang diajukan oleh tersangka, keluarga atau kuasanya kepada Ketua Pengadilan dengan menyebutkan alasan-alasannya. Serta mempunyai tugas dan wewenang memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata. Hal lain yang menjadi tugas dan kewenangannya, antara lain :

1. Menyatakan sah atau tidaknya penangkapan, penahanan, penghentian penyelidikan, atau penghentian tuntutan.
2. Tentang ganti kerugian dan rehabilitasi bagi seseorang yang perkaranya dihentikan pada tingkat penyidikan atau penuntutan.
3. Memberikan keterangan, pertimbangan, dan nasihat tentang hukum kepada organisasi Pemerintahan di daerahnya, apabila diminta.
4. Mengadakan pengawasan atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku Hakim, Panitera, Seketaris dan Juru Sita di daerah hukumnya.
5. Melakukan pengawasan terhadap jalannya peradilan dan menjaga agar peradilan diselenggarakan dengan seksama dan sewajarnya.
6. Memberikan petunjuk teguran dan peringatan yang dipandang perlu dengan tidak mengurangi kebebasan Hakim dalam memeriksa dan memutus perkara.
7. Melakukan pengawasan atas pekerjaan notaris di daerah hukumnya dan

melaporkan hasil pengawasan kepada ketua Pengadilan Tinggi, Ketua Mahkamah Agung dan Menteri yang tugas dan tanggung jawabnya meliputi jabatan notaris.

Dalam penetapan perkara yang harus diadili Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung mengurutkan berdasar nomor urut perkara yang masuk setiap harinya ke Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung, kecuali ada beberapa tindak pidana yang bisa didahulukan untuk ditindak lanjuti terlebih dahulu, berikut tidak pidana yang dapat didahulukan :

1. Korupsi
2. Terorisme
3. Narkotika/Psikotropika
4. Pencucian uang, atau
5. Perkara tindak pidana lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang dan perkara yang terdakwanya berada di dalam Rumah Tahanan Negara.

Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung dituntut untuk memiliki kinerja yang sangat baik, karena mempunyai tugas dan fungsinya melaksanakan sebagian urusan pelayanan Pemerintahan karena itu harus memberikan kinerja yang sangat baik dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Pada Tahun 2015 Pengadilan Negeri 1A Bale Bandung mempunyai 6 (enam) Program Kegiatan yang harus dicapai, pada Tabel 1.1 akan menunjukkan hasil kegiatan kinerja di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung selama tahun 2015 seberapa besar target sudah terealisasi dan dapat dicapai oleh para pegawai, berikut adalah persentase capaian kinerja :

Tabel 1.1
Persentase Capaian Kinerja Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung

| NO | KINERJA UTAMA | INDIKATOR UTAMA | TARGET | REALISASI | PENCAPAIAN |
|----|---|---|----------------------|----------------------|------------------------|
| 1 | Meningkatnya penyelesaian perkara | Persentase mediasi yang diselesaikan | 0,58% | 0,38% | 0,45% |
| 2 | Peningkatan akseptabilitas putusan hakim | Persentase penurunan upaya hukum - Banding - Kasasi - Peninjauan kembali | 88,15% 93% 99% | 60% 75% 76,15% | 76,15% 79,9% 80% |
| 3 | Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara | Persentasi berkas yang diajukan kasus dan PK yang disampaikan secara lengkap | 100% | 70% | 78,15% |
| | | Persentase berkas yang diregister dan telah didistribusi ke Majelis | 100% | 80% | 85,15% |
| | | Persentasi pelaksanaan penyitaan tepat waktu dan tempat | 100% | 85,15% | 95,15% |
| 4. | Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (access to justice) | Persentase (amar) putusan perkara (yang menarik perhatian masyarakat) yang dapat diakses secara on line dalam waktu maksimal 1 hari kerja sejak diputus | 100% | 85% | 90,15% |
| 5 | Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan | Persentase permohonan eksekusi atas putusan perkara perdata yang berkekuatan hukum tetap yang ditindaklanjuti | 100% | 70% | 75% |
| 6 | Meningkatnya kualitas pengawasan | Persentase pengaduan masyarakat yang ditinda klanjuti | 100% | 69% | 75% |

Sumber : Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung

Dari data di atas mengenai kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung dapat dilihat masih belum mencapai target, hasil pengukuran kinerja yaitu persentase mediasi yang diproses ditargetkan 0,58 % dan yang dapat dicapai 0,45% dari jumlah perkara yang diterima 239 dan yang dapat diselesaikan secara mediasi sebanyak 3 (tiga), adapun penyebab belum tercapainya target sasaran ini adalah tidak ditemukannya suatu solusi penyelesaian sengketa hukum yang diterima oleh para pihak dan minimnya Hakim Mediator yang bersertifikasi sehingga sedikit banyaknya dapat mempengaruhi optimalisasi penyelesaian perkara melalui upaya mediasi.

Masalah kinerja ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung yang telah penulis bandingkan dengan konsep kinerja pegawai menurut Gomes dalam Rahardi (2010:36), diantaranya :

1. Berdasarkan dimensi kualitas pekerjaan, permasalahan yang menyebabkan kinerja pegawai masih belum optimal adalah masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga mempengaruhi kinerja.
2. Berdasarkan dimensi kuantitas pekerjaan, masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.
3. Berdasarkan dimensi pengetahuan pekerjaan, masih kurangnya pengetahuan yang pegawai miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Berdasarkan dimensi kehadiran, dalam ketepatan waktu terlihatnya pegawai

yang datang keorganisasi pagi-pagi belum menggunakan baju dinas untuk bekerja hanya absen saja dan ada yang sakit sedikit tidak masuk kerja atau izin.

Penulis melakukan observasi dengan beberapa variabel yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung, hasil observasi bisa di lihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Hasil Observasi

| No | Variabel | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Total | Skor | Rata-rata |
|----|---------------------|----|----|----|----|---|-------|------|-----------|
| 1 | Kompensasi | 10 | 57 | 13 | 0 | 0 | 80 | 294 | 3,675 |
| 2 | Komitmen Organisasi | 12 | 30 | 51 | 27 | 0 | 120 | 387 | 3,225 |
| 3 | Gaya Kepemimpinan | 12 | 23 | 5 | 0 | 0 | 40 | 167 | 4,175 |
| 4 | Motivasi | 34 | 53 | 13 | 0 | 0 | 100 | 451 | 4,51 |
| 5 | Budaya Kerja | 7 | 20 | 38 | 15 | 0 | 80 | 260 | 3,25 |
| 6 | Lingkungan Kerja | 30 | 39 | 8 | 3 | 0 | 80 | 339 | 4,2375 |

Sumber : Pengolahan Data (2016)

Dari tabel di atas bisa dilihat variabel komitmen organisasi dan budaya kerja memiliki nilai rata-rata yang rendah apabila dibandingkan dengan variabel lainnya, hal ini bisa saja berpengaruh terhadap rendahnya kinerja di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan memihak organisasi sehingga bertanggung jawab untuk memajukan organisasi dimana pegawai berkerja. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya dimana dia berada agar organisasi tersebut berjalan kearah yang lebih baik.

Komitmen organisasi yang tinggi dicirikan dengan meyakini dan

menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Mayer dan Allen dalam Darmawan: 2013).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 3 juga memasukkan komitmen sebagai salah satu prinsip Aparatur Sipil Negara disamping nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, integritas moral dan tanggungjawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan.

Masalah komitmen organisasi ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung yang telah peneliti bandingkan dengan konsep Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi komitmen afektif, masih ada pegawai yang cenderung lebih berkomitmen dengan pekerjaannya dibandingkan dengan organisasi.
2. Berdasarkan dimensi komitmen berkelanjutan, masih banyak pegawai yang mempertahankan organisasi bukan karena pekerjaannya, tetapi adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan di alami jika meninggalkan organisasi.
3. Berdasarkan dimensi komitmen normatif, masih banyak pegawai yang belum memahami kewajiban mereka di organisasi.

Komitmen organisasi tidak bisa terlepas dari dorongan diri sendiri untuk bekerja dan bagaimana ia mampu menyelesaikan kewajibannya, sama halnya dengan komitmen organisasi, budaya kerja menjadi penting untuk pegawai karena dengan memiliki budaya kerja yang positif pegawai akan memiliki kinerja yang baik. Dalam lingkungan organisasi budaya membedakan organisasi satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan.

Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam satu organisasi membutuhkan ruang lingkup yang positif dalam pekerjaannya demi kemajuan di organisasi tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam satu organisasi terdapat perbedaan baik dalam cara pandang, pendapat, tenaga dan pikirannya (Tubagus A. Darodjat : 2014).

Masalah budaya kerja diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung yang telah peneliti bandingkan dengan konsep Taliziduhu Ndraha (2014) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi sikap terhadap pekerjaan, dalam berkerja pegawai masih menunggu perintah dari pimpinan bukan inisiatif dari individu.
2. Berdasarkan dimensi perilaku pada waktu bekerja, masih adanya pegawai yang masih kurang berhati-hati, cermat, teliti bahkan masih ada yang kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya.

Budaya kerja menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan budaya kerja yang baik atau positif pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dan bertanggung jawab yang menghasilkan komitmen

yang tinggi sehingga kinerja pegawai akan optimal. Sedangkan untuk yang membangun komitmen yang tinggi itulah di perlukan dukungan suatu kultur atau budaya kerja yang positif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dituangkan dalam judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung).**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Untuk memudahkan pembaca memahami hasil penelitian, maka permasalahan yang muncul dirumuskan dalam bentuk tanya tetapi tanpa membutuhkan tanya. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup penelitian. Dengan kata lain, masalah dari variabel yang dilibatkan peneliti dapat tergambar dengan jelas dalam rumusan masalah.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berikut adalah identifikasi masalah yang sudah diambil dari fenomena di latar belakang, yaitu :

1. Pegawai lebih berkomitmen dengan pekerjaanya dibandingkan organisasi.
2. Keinginan pegawai bekerja karena takutnya ada kerugian.
3. Pegawai belum memahami kewajiban mereka.
4. Pegawai kurang berinisiatif sendiri dalam bekerja.
5. Masih ada pegawai yang tidak serius dalam bekerja.
6. Pegawai masih belum menjalankan tugasnya dengan baik.

7. Masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
8. Belum sesuainya kompetensi pegawai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
9. Terdapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang belum optimal.
10. Ketepatan datang ketempat kerja belum optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen organisasi di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung.
2. Bagaimana budaya kerja di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Komitmen organisasi di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung.
2. Budaya kerja di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung.
3. Kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung.
4. Besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja

pegawai di Pengadilan Negeri Kelas IA Bale Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian berisi pengungkapan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari penelitian ini akan memberikan wawasan keilmuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya teori komitmen organisasi, budaya kerja dan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui penerapan teori-teori yang diperoleh masa perkuliahan.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.