

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia saat tahun 1997-1998 mengalami masa krisis ekonomi yang mengakibatkan angka perceraian meningkat, angka putusan cerai gugat lebih tinggi dibanding cerai talak berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama (Rofiq, 2020). Kasus yang pernah terjadi pada tahun 1997-1998 kembali terjadi pada masa pandemi coronavirus disease 2019 (COVID-19). Pada bulan Juni hingga Juli 2020, diketahui bahwa jumlah perceraian meningkat, dimana 80 persen kasus gugatan cerai yang masuk ke pengadilan agama diajukan oleh pihak istri (Tristante, 2020:293).

Kemendagri melalui Direktorat Jenderal Dukcapil yang telah merilis data kependudukan semester II Tahun 2021 tanggal 30 Desember jumlah penduduk Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah penduduk terbanyak di Indonesia pada tahun 2021, yaitu berjumlah 49.565,200 juta jiwa dan sudah tercatat 13.452.082 jumlah kartu keluarga. Pada Tahun 2020-2021 Jawa Barat tercatat sebagai provinsi yang memiliki jumlah perceraian tertinggi. Kasus perceraian di Jawa Barat pada 2021 mencapai 98.088 kasus atau 21,9% dari total kasus perceraian nasional, sekitar 75,6% perceraian di Jawa Barat terjadi karena cerai gugat (diajukan pihak istri), sedangkan 24,4% sisanya cerai talak (diajukan pihak suami).

Salah satu faktor penyebab perceraian cenderung disebabkan oleh banyaknya suami terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga berdampak pada sektor perekonomian keluarga (Hanoatubun, 2020). Kondisi ini akan memicu

stress dan emosi pada pihak suami karena memikirkan biaya hidup sehari-hari. Sehubungan dengan tingginya kasus perceraian di Jawa Barat tentunya Pengadilan Agama memberikan layanan hukum bagi rakyat pencari keadilan yang beragama Islam mengenai perkara perdata tertentu yang diatur dalam Undang-undang Nomor 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 3 tahun 2006 dan Undang-undang Nomor 50 Tahun 2009.

Terdapat beberapa Pengadilan Agama yang berada di kabupaten Provinsi Jawa Barat, berikut ini adalah beberapa nama-nama Pengadilan Agama yang berada di kabupaten provinsi Jawa Barat dengan jumlah kasus cerai talak dan cerai gugat sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Tingkat Kasus Perceraian di Kabupaten Provinsi Jawa Barat 2021

No	Pengadilan Agama	Jumlah Cerai Talak	Jumlah Cerai Gugat
1	Cibinong	374	1250
2	Cibadak	1380	4430
3	Cianjur	666	3.253
4	Soreang	1354	4250
5	Garut	1095	4134
6	Tasikmalaya	487	1555
7	Ciamis	13	93
8	Kuningan	37	120
9	Sumber Cirebon	235	662
10	Majalengka	322	471
11	Sumedang	1190	3172
12	Indramayu	240	599
13	Subang	1288	3155
14	Purwakarta	1322	456
15	Karawang	1127	3180
16	Cikarang	1112	3215
17	Ngamprah	788	2940
18	Parigi	143	400

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari beberapa Pengadilan Agama yang berada di kabupaten provinsi Jawa Barat, Pengadilan Agama Cibadak yang memiliki kasus perceraian tertinggi dengan jumlah cerai talak 1380 dan cerai gugat 4430 dibandingkan dengan pengadilan agama yang lain. Pengadilan agama menangani kasus seperti Cerai Talak, Cerai Gugat, Isbat Nikah, Pembatalan Perkawinan, Waris/Penetapan Ahli Waris, Harta bersama, Izin Poligami, Perwalian, Dispensasi Nikah, Penguasaan Anak, Hadlonah, Izin Kawin, Wali Adhol, Lain-lain, Asal usul Anak dan Kewarisan. Dengan kasus yang sangat tinggi yaitu kasus cerai talak dan cerai gugat.

Organisasi instansi seperti Pengadilan Agama tentunya berbeda karakteristik dengan organisasi perusahaan. Lain halnya dengan organisasi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, dimana organisasi dibawah pemerintah ini tidak berorientasi pada profit atau keuntungan, melainkan disediakan untuk memberikan pelayanan jasa terbaik untuk masyarakat. Dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Pengadilan Agama sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu.

Pengadilan Agama yang merupakan pengadilan tingkat pertama, mempunyai tugas dan wewenang untuk mengadili, memutus, dan menyelesaikan perkara tingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam di bidang: perkawinan, kewarisan, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah ekonomi dan syariah diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.

Penanganan kasus perceraian yang tinggi di Pengadilan Agama Cibadak tidak luput dari kinerja pegawainya, apakah kinerja pegawai di Pengadilan Agama Cibadak meningkat atau menurun saat terjadi lonjakan permintaan permohonan perceraian tersebut. Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan instansi (kinerja), pegawai harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Rolos, Sambul and Rumawas, 2018:22).

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor timbulnya permasalahan dalam ruang lingkup organisasi yang berada dibawah naungan Kementerian Agama ini. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Ichsan dan Nasution, 2020: 460). Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam bekerja, untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan observasi berupa pra survey dan wawancara dari Sekretariat dilaksanakan pada tanggal 5 April 2022, penulis menerima informasi bahwa masih kurang maksimalnya kinerja pegawai Pengadilan Agama Cibadak. Beliau menerangkan bahwa. “Kinerja pegawai masih belum maksimal karena beban kerja pegawai yang semakin berat dengan ketersediaan jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan volume beban kerja”. Hal ini ditunjukkan dengan hasil yang diperoleh Laporan Kegiatan Lembaga Pemerintah (LKJIP) Peradilan Agama Cibadak dari tahun 2019 hingga 2021”.

Berikut adalah tabel Indikator Kinerja Pengadilan Agama Cibadak dari Tahun 2019-2021 sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.2:

Tabel 1. 2
Indikator Kinerja Utama

No	Sasaran Strategi	Indikator Kerja	Target
1	Terwujudnya proses peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan	100%
		b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	100%
		c. Persentase perkara yang tidak mengupayakan hukum	100%
		- Banding	
		- Kasasi	
		-PK	
d. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	100%		
2	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase Isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	100%
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	100%
		c. Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	100%
		d. Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakatan (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak diputus	100%
		e. Persentase pendaftara perkara melalui e-court	100%
		f. Persentase penyelesaian perkara melalui e-litigasi	100%
3	Meningkatnya Akses Peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. Persentase perkara Prodeo yang diselesaikan	100%
		b. Persentase perkara yang diselesaikan luar Gedung Pengadilan	100%
		c. Persentase perkara permohonan (Voluntair) Identitas Hukum	100%

Lanjutan Tabel 1 2

No	Sasaran Strategi	Indikator Kerja	Target
		d. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100%
4	Meningkatnya Kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Dieksekusi)	100%
5	Meningkatnya penyelesaian dan penataan perkara eksekusi	a. Persentasi berkas perkara eksekusi yang diselesaikan tepat waktu	100%
		b. Persentase berkas perkara yang ditata dan divalidasi	100%
		c. Persentasi retensi arsip yang diselesaikan sampai dengan tahun 2009	100%
6	Terlaksananya penataan arsip perkara	Persentase pemisahan arsip perkara anantara Bundel A dengan putusan/penetapan dan Akata Cerai mulai tahun 2010-	100%
Jumlah Capaian Kerja			100%

Sumber: Pengadilan Agama Cibadak 2020

Berikut ini adalah Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Pengadilan Agama Cibadak dari 2019-2021 sebagaimana peneliti lampirkan pada table 1.3:

Tabel 1. 3
Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Pengadilan Agama Cibadak dari Tahun 2019-2021

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2019	100%	88,30%
2	2020	100%	79,50%
3	2021	100%	84,49%

Sumber: Pengadilan Agama Cibadak (Diolah Oleh Peneliti) 2022.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan kinerja pegawai Pengadilan Agama Cibadak belum optimal hasilnya karena belum mencapai target 100%. Harusnya instansi mereka yang berada dibawah naungan Kementerian Agama seharusnya bisa mencapai capaian kerja yang telah ditargetkan. Hasil wawancara yang dilakukan bahwa target pada 2019 tidak tercapai dan hanya 88.30% yang terealisasi,

hal tersebut dikarenakan pada saat itu mulai terjadi pandemi Covid-19 banyak kasus perceraian yang disebabkan karena banyaknya orang yang di PHK, yang pada akhirnya mereka tidak bisa memenuhi kebutuhan rumah tangga dan memutuskan untuk. Pada tahun 2020 pandemi semakin tinggi yang menyebabkan kasus perceraian meningkat dan kondisi yang tidak memungkinkan untuk melakukan aktivitas persidangan gugatan cerai dikarenakan pembatasan sosial sementara untuk online hanya untuk pendaftaran permohonan perceraian, sehingga banyak kasus perceraian yang tertunda, sehingga di selesaikan pada tahun 2021 pada saat pandemi sudah mereda.

Sejauh ini penulis merasa bahwa data sekunder dan primer dari perusahaan yang diperoleh belum cukup untuk menjadi dasar penelitian maka dari hasil arahan pembimbing dan untuk memperkuat penelitian, peneliti menggunakan pra survey dan wawancara kepada pegawai Pengadilan Agama Cibadak dengan memfokuskan terhadap kinerja pegawai yang melibatkan 30 responden. Adapun data yang diperoleh peneliti dalam pra survey mengenai kinerja pegawai pada table 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Cibadak

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Kinerja Karyawan	Kualitas	1	11	7	6	5	93	3,1
		Kuantitas	0	14	3	8	5	94	3,13
		Ketepatan Waktu	7	8	4	6	5	84	2,8
		Efektifitas	7	8	5	5	5	83	2,76
		Kemandirian	2	7	5	9	7	102	3,4
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,04	

Sumber: Hasil Pra Survey Pengadilan Agama Cibadak 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat nilai rata-rata kinerja pegawai adalah 3.04. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai secara keseluruhan dapat dikatakan kurang baik atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lima dimensi yang mewakili variabel kinerja pegawai, yang harus mendapat perhatian yaitu dimensi Efektifitas yang mendapatkan skor di bawah rata-rata yaitu 2.76. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu pegawai Pengadilan Agama Cibadak dimana masih adanya pegawai yang tidak sesuai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan penggerak yang sangat penting untuk kelancaran kegiatan disuatu instansi. Baik buruknya instansi dapat dilihat dari sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak baik pula untuk instansi, sebaliknya jika sumber daya manusianya buruk maka akan memiliki dampak negatif pada suatu instansi tersebut (Indriani, 2020:355). Oleh karena itu instansi memiliki kepentingan untuk selalu meningkatkan kinerja seluruh pegawainya, hal ini harus dilakukan agar sumber daya manusia yang terpilih yang telah dipercaya untuk memulai instansi perlu selalu meningkatkan kinerjanya. (Prastiwi, Pardanawati and Kurniawan, 2022:1). Dengan begitu mereka menjadi lebih profesional dan produktif dalam bekerja dengan tercapainya tujuan instansi.

Tidak hanya kinerja pegawai yang belum optimal, di Pengadilan Agama Cibadak ditemukan gejala-gejala menarik untuk diselidiki. Hasil informasi dari sekretaris yang ditemui dan diajak bicara, penulis menemukan kelemahan lainnya yang diduga bermasalah di Pengadilan Agama Cibadak. Dimana kecederungan para pegawai yang berada di instansi dibawah naungan Kementerian Agama tampaknya

diperlukan evaluasi kinerja oleh pihak terkait. Kemudian peneliti menggunakan kuesioner kepada pegawai sebanyak 30 orang dengan faktor-faktor yang diduga bermasalah di Pengadilan Agama Cibadak. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui faktor apa saja yang di duga bermasalah di Pengadilan Agama Cibadak.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Faktor-faktor yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
			ST S	T S	N	S	S S		
1	Disiplin kerja	Taat terhadap aturan waktu	5	10	6	4	4	79	2,63
		Taat terhadap aturan perusahaan	3	10	4	10	3	90	3,00
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	3	5	11	8	3	93	3,10
		Taat terhadap peraturan lainnya	4	11	5	6	4	85	2,83
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								2,89	
2	Kepemimpinan	Visioner	0	8	2	9	11	113	3,76
		Pembimbing	2	2	3	11	12	119	3,96
		Afiliatif	1	3	6	68	12	117	3,9
		Demokratis	4	2	1	10	13	116	3,86
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,87	
3	Loyalitas	Taat pada peraturan	4	5	1	7	13	110	3,66
		Siap menerima resiko dari setiap pekerjaan	4	3	1	8	14	115	3,83
		Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan	2	3	2	6	17	123	4,1

Lanjutan Tabel 1.5

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
			ST S	T S	N	S	S S		
		Mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.	2	6	7	4	11	106	3,53
		Rasa bangga terhadap pekerjaan	3	2	2	8	15	120	4
Skor Rata-rata Loyalitas								3,82	
4	Lingkungan kerja	Perlengkapan kerja	3	2	6	1 0	9	110	3,66
		Pelayanan Kepada Pegawai	3	5	2	1 0	10	109	3,63
		Kondisi kerja	3	3	2	9	13	116	3,83
		Hubungan personal	2	3	5	5	15	118	3,93
Skor Rata-rata Lingkungan kerja								3,77	
5	Motivasi	Kebutuhan untuk berprestasi	3	3	6	6	12	111	3,7
		Kebutuhan berafiliasi	3	3	3	1 1	10	112	3,73
		Kebutuhan untuk berkuasa	3	4	5	5	13	111	3,7
Skor Rata-rata Motivasi								3,71	
6	Beban Kerja	Beban Fisik	2	13	0	1 0	5	93	3,10
		Beban Mental	2	10	4	1 2	2	92	3,06
		Beban Waktu	4	9	4	6	7	93	3,10
Skor Rata-rata Beban Kerja								3,08	
7	Iklim Organisasi	Tanggung jawab	2	7	5	6	10	105	3,5
		Patuh terhadap aturan	6	2	0	7	15	113	3,76
		Kehangatan antar karyawan	5	3	1	1 0	11	109	3,63
		Dukungan konflik	6	3	2	7	12	106	3,53
Skor Rata-rata Iklim Organisasi								3,60	
8	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	4	15	3	6	2	77	2,56
		Gaji	6	9	3	8	4	85	2,83
		Promosi	0	14	6	5	5	91	3,03
		Supervisi	3	16	3	5	3	79	2,63
		Rekan kerja	3	14	3	7	3	83	2,86
Skor Rata-rata Kepuasan kerja								2,78	

Lanjutan Tabel 1. 5

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
			ST S	T S	N	S	S S		
9	Talent Management	Kualitas dan karakter pribadi	2	2	0	8	18	128	4.26
		Pontensi	3	1	0	9	17	126	4.2
		Jiwa Pembelajar	2	4	1	9	14	119	3.96
Skor Rata-rata Talent Management								4,14	
10	Knowledge Management	People	4	4	1	9	12	111	3,7
		Process	2	7	3	10	8	105	3,5
		Technology	5	3	2	6	14	111	3,7
Skor Rata-rata Knowledge Manajemen								3,63	
Mean = Nilai x F : Jumlah Karyawan (30 orang) Skor rata-rata = Jumlah mean : jumlah pernyataan									

Sumber: Hasil Pra Survey Pengadilan Agama Cibadak 2022

Berdasarkan tabel 1.5 mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai pengadilan agama, terdapat tiga variabel yang bermasalah dengan nilai rata-rata terendah. Faktor pertama yaitu kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 2.78 dan faktor kedua yaitu disiplin kerja dengan rata-rata 2.89 juga dengan faktor ke tiga yaitu beban kerja yang memperoleh nilai rata-rata 3.08. Dimana ketiga faktor memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Dalam hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun karena kepuasan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja.

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Pengadilan Agama Cibadak

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	4	15	3	6	2	77	2,56
	Gaji	6	9	3	8	4	85	2,83
	Promosi	0	14	6	5	5	91	3,03
	Supervisi	3	16	3	5	3	79	2,63
	Rekan kerja	3	14	3	7	3	83	2,86
Skor Rata-Rata								2,78

Sumber: Hasil pra survei di Pengadilan Agama Cibadak, 2022

Berdasarkan tabel 1.6 faktor yang diduga bermasalah adalah faktor kepuasan kerja, Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong mengapa seorang mau bekerja. Jika seorang pegawai telah memperoleh kapuasan dari pekerjaan maka akan merasa senang untuk bekerja. Kepuasan kerja diperoleh pegawai saat bekerja belum sepenuhnya terpenuhi (Siagian & Khair, 2018:60).

Indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri di Pengadilan Agama Cibadak mencakup tentang kurang puasnya terhadap pekerjaan yang dilakukan karena sifat pekerjaan yang monoton, kemudian kurangnya perhatian dari atasan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai, perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakannya memiliki nilai yang sangat penting, sehingga pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Kemudian tanggung jawab pegawai dalam pekerjaannya, pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakaanya oleh karena pegawai harus mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya terhadap instansi yaitu bekerja dengan sebaik-baiknya. (Ivan Suciadi, 2017:535). Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana atau sebaik apa kinerja dari pegawai itu sendiri dan selanjutnya akan memacu pegawai itu untuk bekerja lebih baik.

Selain kepuasan kerja ternyata ada variable lain yang bermasalah yaitu variable beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit

mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019:182). Menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengidentifikasi jumlah dan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan instansi. Selain itu, pengukuran beban kerja juga dianggap sebagai teknik manajemen untuk memperoleh informasi tentang posisi atau pekerjaan. Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Berikut ini data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel beban kerja di Pengadilan Agama Cibadak.

Tabel 1. 7
Hasil Pra Survei Beban Kerja Pengadilan Agama Cibadak

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
Beban Kerja	Beban Fisik	2	13	0	10	5	93	3,10
	Beban Mental	2	10	4	12	2	92	3,06
	Beban Waktu	4	9	4	6	7	93	3,10
Skor Rata-Rata								3,08

Sumber: Hasil pra survei di Pengadilan Agama Cibadak, 2022

Berdasarkan tabel 1.7 mengenai variable beban kerja skor rata-rata 3.08 yang artinya beban kerja di pengadilan agama cukup berat, ketersediaan jumlah pegawai tidak sebanding dengan volume beban kerja, target yang harus dicapai dalam pekerjaan kadang kurang jelas, indikator beban kerja yang paling rendah yaitu beban mental tingkat intensitas beban kerja psikis (mental) yang tinggi akan menimbulkan kelelahan psikis, yang disertai dengan munculnya perasaan lelah, letih, lesu, dan berkurangnya kewaspadaan (Devoni, Irvan dan Khansa, 2021:3).

Menurut Kementerian Kesehatan RI (2014) kelelahan kerja akan menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja yang dapat meningkatkan jumlah terjadinya perubahan pada perilaku kerja, kesalahan kerja, ketidakhadiran kerja dan berhenti bekerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan tingginya volume beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, sehingga kondisi ini menuntut pegawai untuk mencurahkan lebih banyak energi dari biasanya dalam melakukan pekerjaannya. Karena tidak semua pegawai memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individu yaitu tugas-tugas tersebut dilaksanakan dengan tepat atau tidak tergantung bagaimana masing-masing mengalami beban kerja yang dirasakannya.

Selain beban kerja salah satu faktor lain yang bermasalah lainnya adalah faktor disiplin kerja. Berikut adalah daftar kehadiran para pegawai terhitung dari bulan januari sampai desember 2021, yang diperoleh dari Kasubbag Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana yang ada di Pengadilan Agama Cibadak sebagaimana peneliti lampirkan pada table 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1. 8
Daftar Hadir Pegawai Pengadilan Agama Cibadak 2021

Bulan	Tingkat Absen				Jumlah
	T	TMDHP	TMDHS	TK	
Januari	8	4	7	-	19
Februari	5	7	6	-	18
Maret	5	4	4	-	13
April	3	-	-	-	3
Mei	11	6	8	-	25
Juni	6	2	-	1	9
Juli	8	4	-	-	12
Agustus	2	7	-	-	9
September	6	6	5	1	18
Oktober	6	5	2	3	16
November	2	-	-	3	5
Desember	7	5	2	-	14

Sumber: Pengadilan Agama Cibadak (Diolah Oleh Peneliti) 2021

Keterangan:

T = Terlambat

TMDHP = Tidak Mengisi Daftar Hadir Pagi

TMDHS = Tidak Mengisi Daftar Hadir Sore

TK = Tanpa Keterangan

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei, jumlah absensi terendah ada pada bulan November. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kasubbag Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana menyatakan bahwa pada mendekati hari raya ada banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan dan beberapa pegawai yang tidak memberikan kabar ketika tidak masuk kerja, pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan instansi, aturan perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya. Dengan data sekunder tersebut peneliti tetap melakukan pra survey berikut hasil pra survey disiplin kerja di Pengadilan Agama Cibadak.

Tabel 1. 9
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Pengadilan Agama Cibadak

Variabel	dimensi	frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
Disiplin kerja	Taat terhadap aturan waktu	5	10	6	4	4	79	2,63
	Taat terhadap aturan perusahaan	3	10	4	10	3	90	3,00
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	3	5	11	8	3	93	3,10
	Taat terhadap peraturan lainnya	4	11	5	6	4	85	2,83
Skor Rata-Rata							2,89	

Sumber: Hasil pra survei di Pengadilan Agama Cibadak, 2022

Seorang pegawai bukan hanya dituntut untuk selalu menyelesaikan tanggung jawab dalam tuntutan pekerjaan yang sudah di bebankan kepada setiap individunya tetapi perlu mempunyai disiplin kerja yang baik pula. Menurut Jepry dan Mardika (2020:1978). Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menurut Purnomo dan Djudi (2017: 29). Menyatakan kinerja pegawai yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak kestabilan dalam proses mencapai tujuan instansi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja pegawai pada sebuah instansi salah satunya adalah kedisiplinan. Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020:36). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Disiplin kerja merupakan aspek yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin di tempat kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengkomunikasikan kepada pegawai bahwa mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan faktor pendukung keberhasilan instansi dan mempengaruhi sumber daya manusia. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai tolak ukur peran pemimpin atau manajer dan pegawai secara keseluruhan. (Martahi et al., 2019:222).

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan pada halaman sebelumnya dan fenomena yang terjadi, begitupun hasil teoritikal dan jurnal-jurnal penelitian yang telah di teliti sebelumnya mengenai beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sudah banyak diteliti pada umumnya akan tetapi hanya

sedikit yang menganalisis secara keseluruhan dari semua variable untuk menjadikan satu kajian yang terikat. Maka penulis merasa tertarik untuk mengisi kekosongan tersebut sehingga penulis ingin melakukan suatu penelitian lebih jauh dengan menggabungkan variable tersebut menjadi satu kajian dan topik yang menarik dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERPENGARUH PADA KINERJA PEGAWAI”** (Studi Kasus pada Pegawai Pengadilan Agama Cibadak).

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam peneliti ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya efektifitas dan efisiensi pegawai dalam memprioritaskan pekerjaan dan pengelolaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Kurangnya daya tanggap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Tidak tercapainya kinerja dikarenakan pandemi Covid-19
 - d. Banyaknya kasus yang tertunda

2. Beban Kerja
 - a. Hasil pra survei mengindikasikan beban kerja pegawai tinggi.
 - b. Ketersediaan jumlah pegawai tidak sebanding dengan volume beban kerja.
 - c. Target yang harus dicapai dalam pekerjaan kadang kurang jelas.
3. Disiplin kerja
 - a. Pegawai yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat.
 - b. Pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan instansi, aturan perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya.
 - c. Pegawai tidak selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
4. Kepuasan Kerja
 - a. Kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Sifat pekerjaan yang monoton.
 - c. Kurangnya perhatian dari atasan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, yang dikemukakan diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana:

1. Beban Kerja pada Pengadilan Agama Cibadak
2. Disiplin Kerja pada Pengadilan Agama Cibadak
3. Kepuasan Kerja pada Pengadilan Agama Cibadak

4. Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Cibadak
5. Seberapa Besar Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Cibadak baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Beban Kerja pada Pengadilan Agama Cibadak
2. Disiplin Kerja pada Pengadilan Agama Cibadak
3. Kepuasan Kerja pada Pengadilan Agama Cibadak
4. Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Cibadak
5. Besarnya pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Cibadak baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia,

khususnya yang terkait dengan pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi penulis
 - a. Penulis mengetahui secara langsung kinerja karyawan yang bekerja di Pengadilan Agama Cibadak.
 - b. Penulis dapat menilai secara langsung Kepuasan Kerja yang diberikan di Pengadilan Agama Cibadak.
 - c. Penulis dapat menilai secara langsung Beban Kerja yang diberikan di Pengadilan Agama Cibadak.
 - d. Penulis mengetahui secara langsung disiplin kerja yang ada di Pengadilan Agama Cibadak.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai cara mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

2. Bagi perusahaan
 - a. Hasil penelitian diharapkan, sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Agama Cibadak.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan referensi bagi Pengadilan Agama Cibadak untuk memperhatikan beban kerja dan disiplin kerja.

- c. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan beban kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
 - d. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerjasama antara perusahaan dengan Universitas.
3. Bagi pihak lain.
- a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.
 - b. Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.
 - c. Memberikan gambaran Pengadilan Agama Cibadak.