

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pengadilan di Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam sistem hukum dan keadilan negara. Sebagai lembaga yang bertugas untuk menegakkan hukum, pengadilan berfungsi sebagai tempat penyelesaian sengketa dan perlindungan hak-hak masyarakat. Sejak diadakannya reformasi hukum pada akhir 1990-an, sistem peradilan di Indonesia mengalami berbagai perubahan signifikan, baik dalam struktur maupun prosedur.

Meskipun telah mengalami berbagai reformasi, pengadilan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, antrian perkara yang panjang, dan masalah transparansi. Hal ini berdampak pada kinerja pengadilan dan kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan. Oleh karena itu, penting untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan dalam sistem peradilan agar dapat memenuhi harapan masyarakat akan keadilan yang cepat, adil, dan transparan.

Sistem pengadilan di Indonesia berperan penting dalam menegakkan keadilan dan hukum, yang secara langsung mempengaruhi kepuasan masyarakat. Dengan berbagai jenis pengadilan di bawah naungan Mahkamah Agung, upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan transparansi menjadi kunci dalam membangun kepercayaan publik terhadap sistem peradilan.

Berikut adalah persentase tingkat kepuasan masyarakat yang dinilai dari kinerja pegawai yang mencangkup berbagai aspek kualitas pelayanan di berbagai

jenis pengadilan di Indonesia, berdasarkan data yang diambil dari situs resmi media hukum online.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Kepuasan Masyarakat Pada Pengadilan–Pengadilan di Indonesia**

Jenis Pengadilan	Kepuasan Masyarakat
Pengadilan Negeri	85%
Pengadilan Tata Usaha	80%
Pengadilan Militer	78%
Pengadilan Agama	69,3%

Sumber : <https://www.hukumonline.com/> (2019).

Berdasarkan Tabel 1.1, Pengadilan Agama mencatatkan persentase kepuasan masyarakat terendah, yaitu 69,3%. Hal ini disebabkan oleh tingkat pelayanan yang lambat, di mana proses penyelesaian perkara sering kali memakan waktu lebih lama dibandingkan pengadilan lainnya. Faktor-faktor seperti tingginya jumlah perkara dan keterbatasan sumber daya juga berkontribusi terhadap lambatnya pelayanan. Ketidakpuasan ini menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam sistem pelayanan di Pengadilan Agama untuk memenuhi harapan masyarakat dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan.

Pengadilan Agama merupakan salah satu lembaga peradilan yang memiliki peran penting dalam sistem hukum di Indonesia, khususnya dalam menangani perkara yang berkaitan dengan hukum Islam. Sebagai lembaga yang diakui secara resmi, Pengadilan Agama bertugas untuk menyelesaikan berbagai sengketa yang melibatkan umat Muslim, termasuk masalah perkawinan, kewarisan, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah, dan ekonomi syariah yang sesuai dengan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989, yang kemudian diperbarui dengan UU No. 3 Tahun 2006 dan UU No. 50 Tahun 2009. Keberadaan Pengadilan Agama sangat relevan mengingat mayoritas penduduk Indonesia adalah Muslim, sehingga

lembaga ini menjadi sarana untuk menegakkan keadilan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Pengadilan Agama berperan penting dalam menangani perkara perceraian dan pernikahan, yang merupakan isu krusial dalam masyarakat. Tingkat perceraian yang meningkat sering kali berkaitan dengan berbagai faktor sosial dan ekonomi, sementara Pengadilan Agama berfungsi sebagai lembaga yang memberikan solusi hukum bagi pasangan yang menghadapi masalah dalam pernikahan mereka.

Perkawinan di Indonesia menunjukkan penurunan yang signifikan dalam enam tahun terakhir, mencerminkan perubahan sosial yang mendalam di kalangan masyarakat. Banyak pasangan muda kini memilih untuk menunda pernikahan, terpengaruh oleh berbagai faktor, termasuk kondisi ekonomi yang tidak menentu dan perubahan nilai-nilai dalam masyarakat (CNN Indonesia.com, 2024).

Di sisi lain, angka perceraian pada tahun 2024, Indonesia mencatat 408.347 kasus perceraian, menurun dari 467.000 kasus pada 2023 dan 516.000 kasus pada 2022. Penurunan ini sejalan dengan berkurangnya jumlah pernikahan. Perselisihan dalam rumah tangga menjadi pemicu utama perceraian 61,7%, diikuti oleh kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) dan masalah ekonomi yang menyumbang sekitar 20% dari total kasus. Data ini menunjukkan tantangan yang dihadapi pasangan dalam mempertahankan hubungan. (Detik Health. com, 2025).

Sehubungan dengan tingginya tingkat pernikahan dan perceraian dan yang masih terjadi, berikut ini adalah daftar provinsi-provinsi dengan tingkat kasus pernikahan dan perceraian tertinggi di Indonesia. Data ini memberikan gambaran mengenai wilayah-wilayah yang menghadapi tantangan signifikan dalam

mempertahankan hubungan keluarga, mencerminkan berbagai faktor sosial, ekonomi, dan budaya yang memengaruhi keputusan untuk bercerai.

**Tabel 1.2**  
**Provinsi-Provinsi dengan Tingkat Pernikahan dan Perceraian Tertinggi di Indonesia Pada Tahun 2023 dan 2024**

NO	Provinsi	Populasi		Jumlah Pernikahan		Jumlah Perceraian	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024
1	Jawa Barat	49.306,8	50.345,2	317.715	292.969	102.280	88.842
2	Jawa Timur	41.230,0	41.814,5	285.189	271.406	88.213	77.658
3	Jawa Tengah	37.180,4	37.892,3	256.144	233.204	76.367	64.569
4	Sumatera Utara	15.180,5	15.588,5	70.630	66.682	18.269	15.752
5	Banten	12.167,0	12.431,4	68.185	63.441	16.158	13.456
6	Lampung	4.496,6	9.419,6	54.257	50.230	15.784	14.471
7	Sulawesi Selatan	9.260,1	9.463,4	53.216	48.718	14.612	11.949
8	Sumatera Selatan	8.647,3	8.837,3	51.346	50.492	11.450	9.981
9	DKI Jakarta	10.640,0	10.684,9	43.363	40.458	17.263	12.149
10	Riau	6.555,8	6.728,1	40.301	38.790	10.141	8.085

Sumber : <https://www.bps.go.id/id>

Berdasarkan Tabel 1.2 maka dapat dilihat dari beberapa provinsi yang memiliki kasus tertinggi yaitu Provinsi Jawa Barat yang mana pada tahun 2023 dan 2024 memiliki kasus Pernikahan tertinggi dengan jumlah 317.715 lalu pada tahun 2024 berjumlah 292.969 dan perceraian dengan jumlah 102.280 dan pada tahun 2024 berjumlah 88.842 kasus perceraian. Tingginya angka perceraian ini menunjukkan adanya masalah dalam mempertahankan hubungan pernikahan, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor sosial dan ekonomi yang kompleks.

Tingkat perceraian yang tinggi di Jawa Barat dapat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan pengadilan, yang berperan penting dalam proses mediasi dan penyelesaian sengketa. Pelayanan pengadilan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan membantu pasangan dalam menyelesaikan masalah sebelum memutuskan untuk bercerai.

Kinerja pegawai di Pengadilan Agama menjadi faktor kunci. Semakin baik kinerja pegawai, semakin efektif pula pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang kompeten dan terlatih akan mampu menangani kasus-kasus dengan lebih cepat dan akurat, serta memberikan informasi yang jelas dan tepat kepada masyarakat. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan hukum, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pengadilan sebagai lembaga yang adil dan transparan. Sebagaimana diungkapkan oleh Astuti & Ade (2021), Kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang diberikan, di mana pegawai yang profesional dan berkompoten menjadi kunci utama dalam menciptakan citra positif lembaga peradilan.

Salah satu cara untuk menilai kualitas pelayanan adalah dengan menggunakan rating yang diberikan oleh masyarakat melalui platform seperti Google. Dengan demikian, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kinerja Pengadilan Agama di Jawa Barat dapat dilihat dari sudut pandang penilaian masyarakat. Penilaian ini tidak hanya mencerminkan persepsi publik terhadap layanan yang diberikan, tetapi juga menjadi indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas dan transparansi pengadilan. Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan hak-hak hukum mereka, informasi mengenai kinerja pengadilan menjadi semakin relevan, sehingga dapat membantu dalam memahami seberapa baik pengadilan memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Terdapat beberapa Pengadilan Agama di Provinsi Jawa Barat. Berikut adalah nama-nama Pengadilan Agama yang diurutkan berdasarkan jumlah rating

Google, yang mencerminkan penilaian masyarakat terhadap tingkat pelayanan dan kinerja masing-masing pengadilan agama di seluruh Jawa Barat.

**Tabel 1.3**  
**Daftar Pengadilan Agama di Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Hasil Pelayanan Melalui Survey Google Rating 2025**

No	Pengadilan Agama	Survei Google Rating
1	Bogor	4,9
2	Depok	4,8
3	Ciamis	4,7
4	Garut	4,7
5	Sukabumi	4,7
6	Karawang	4,6
7	Kota banjar	4,6
8	majalengka	4,6
9	Cibadak	4,5
10	Cikarang	4,5
11	Soreang	4,5
12	Bandung	4,4
13	Cirebon	4,4
14	Puwakarta	4,4
15	Indramayu	4,4
16	Cimahi	4,3
17	Sumber	4,3
18	Tasikmalaya	4,3
19	Ngamprah	4,3
20	Cibinong	4,2
21	Sumedang	4,2
22	Bekasi	4,0
23	Kuningan	3,9

Sumber: <https://www.google.com/maps> (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat dari beberapa pengadilan agama provinsi jawa barat, pengadilan agama yang memiliki rating terendah adalah pengadilan agama kuningan dengan rating 3,9 berdasarkan ulasan google, hal tersebut dapat dikatakan bahwa pelayanan yang diberikan pengadilan agama kuningan termasuk kurang baik kebanyakan ulasan yang di lontarkan oleh Masyarakat menyangkut kinerja yang kurang maksimal.

Sistem pelayanan di pengadilan agama kuningan tidak luput dari Kinerja pegawai yang mengalami peningkatan ataupun menurun, Untuk mencapai target

yang ditetapkan instansi (kinerja), pegawai harus mementingkan tingkat kinerja yang baik dengan disiplin dalam bekerja, pelatihan kerja yang rutin, dan kerjasama tim yang kompak. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan Muthi'ah, dkk. (2023). Selain itu, kerjasama tim yang efektif juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karena kolaborasi yang baik dapat meningkatkan sinergi dan inovasi dalam menyelesaikan tugas Juliarti, dkk. (2024). Dengan demikian, jika semua elemen ini berjalan dengan baik, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor timbulnya permasalahan dalam ruang lingkup organisasi yang berada dibawah naungan Kementerian Agama ini. Menurut Abdul (2020) kinerja pegawai adalah hasil akhir dari upaya pegawai yang dapat dievaluasi secara kuantitatif dan kualitatif sehubungan dengan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. 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.

Berikut ini adalah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Pengadilan Agama Kuningan dari 2021 sampai 2024 sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.2.

**Tabel 1.4**  
**Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Pengadilan Agama**  
**Kabupaten Kuningan Dari 2021 – 2024**

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2021	100%	84%
2	2022	100%	88%
3	2023	100%	80%
4	2024	100%	79%

Sumber : Pengadilan Agama Kuningan 2025.

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan kinerja pegawai pengadilan agama Kuningan belum optimal hasilnya karena belum mencapai target 100%. Seharusnya instansi yang berada dibawah naungan kementerian agama seharusnya bisa mencapai target yang ditetapkan, dari hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa target yang ditetapkan untuk tahun 2024 tidak tercapai sepenuhnya, dengan hanya 79% yang berhasil direalisasikan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tenaga peradilan, sehingga kasus-kasus yang diberikan tidak dapat ditangani secara maksimal. Akibatnya, perkara yang belum selesai pada tahun sebelumnya harus dilayani pada tahun berikutnya. Situasi ini menunjukkan Pengadilan Kuningan perlu adanya evaluasi agar lebih baik dan kompetitif terhadap kinerja. Sehingga pandangan masyarakat mengenai pengadilan kuningan akan lebih baik.

Peneliti merasa data primer dan sekunder yang dimiliki pengadilan agama masih belum cukup dan cukup kuat untuk digunakan peneliti sebagai dasar melakukan penelitian. Peneliti melakukan pra-survei pada 36 pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai di Pengadilan Agama Kuningan. Hasil pra-survei seperti pada Tabel 1.5 dibawah ini.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Kinerja Pegawai Di Pengadilan Agama**  
**Kabupaten Kuningan**

NO	PERTANYAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya menjamin bahwa hasil kerja saya selalu berkualitas tinggi	8	5	15	6	2	105	2,9
2	Saya mencapai jumlah pekerjaan yang diharapkan dalam periode yang ditentukan.	5	3	26	2	0	115	3,19

Lanjutan Tabel 1.5

NO	PERTANYAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
3	Saya menuntaskan semua tugas tepat pada waktunya.	6	4	25	0	1	121	3,36
4	Hasil kerja saya sesuai dengan ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan.	9	2	20	4	1	113	3.13
5	Saya beroperasi dengan efisiensi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	1	27	2	0	115	3,19
6	Saya proaktif dalam mencari solusi dan menyelesaikan tugas yang ada	6	5	17	5	3	104	2,8
TOTAL								3,1
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata – Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (36)								
Skor Rata – Rata + Total Rata – Rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Hasil Pra-Survey Pengadilan Agama Kuningan 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja Pegawai yang dilakukan pada pengadilan agama kuningan menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki skor rata-rata keseluruhan 3,1. Pernyataan rendah yaitu inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan mencari Solusi dengan nilai rata-rata 2,8. Pernyataan rendah selanjutnya yaitu kualitas kerja dengan nilai 2,9, Dimana secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut penelitian Ipan (2020) dikatakan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. menurut peneliti Ihya Sunnata Rosul & Arif Hartono, (2024) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi. menurut penelitian Indah, (2024) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh team

work. Menurut peneliti Surya, (2021) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh semangat kerja. Menurut peneliti Ayu, dkk (2024) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan. Menurut peneliti Muthi'ah, dkk. (2023) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. menurut peneliti Badrianto & Ekhsan, (2021) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh work life balance. menurut Djalante & Hidayat, (2023) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen dan etos kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 36 orang karyawan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yang ada di pengadilan agama kuningan dan hasilnya bisa dilihat pada Tabel 1.6 berikut di bawah ini.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra-Survei Faktor – Faktor yang bisa Mempengaruhi Kinerja**  
**Pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Kuningan**

No	Variabel	Skor Rata – Rata
1	Disiplin Kerja	3,13
2	Budaya Organisasi	4,1
3	Team Work	2,68
4	Semangat Kerja	3,54
5	Pelatihan	4,1
6	Komunikasi	3,67
7	Motivasi Kerja	4,1
8	Work Life Balance	3,8
9	Kompetensi	4,1
10	Komitmen	4,1
11	Etos Kerja	4,2

Sumber : Hasil Olah Data Pra-Survei,2025

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai pengadilan agama kuningan yaitu Disiplin kerja dengan rata – rata sebesar 3.13 dan team work dengan rata–rata 2,68 dimana kedua faktor tersebut memiliki skor rata–rata terendah dibandingkan dengan faktor

lainnya seperti budaya organisasi, semangat kerja, pelatihan, komunikasi, motivasi kerja, work life balance, kompetensi, komitmen, dan etos kerja.

Faktor yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra-survei yaitu variabel disiplin kerja yang memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Berikut data yang diperoleh dalam pra-survei di Pengadilan Agama Kuningan.

Berdasarkan hasil pra-survei dan analisis tabel 1.4, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Kuningan, dengan skor rata-rata 3.1. Faktor ini memiliki skor terendah dibandingkan variabel lain seperti budaya organisasi, semangat kerja, pelatihan, komunikasi, motivasi kerja, *work life balance*, kompetensi, komitmen, dan etos kerja. Data ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap peningkatan disiplin kerja untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di Pengadilan Agama Kuningan.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Disiplin Kerja Pengadilan Agama Kabupaten Kuningan**

NO	PERTANYAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata – Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	5	6	10	9	6	103	2,86
2	Saya menggunakan waktu istirahat dengan bijaksana	10	2	21	1	2	121	3,361
3	Saya pulang dari kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan	6	5	12	7	6	86	2,38
4	Saya menilai kehadiran saya di tempat kerja sangat baik	10	4	20		2	126	3,5

Lanjutan Tabel 1.7

NO	PERTANYAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata – Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
5	Saya bersikap sopan dalam berinteraksi dengan semua orang, termasuk atasan dan rekan kerja	15	1	15	5		124	3,4
6	Saya memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan	10	4	17	2	3	117	3,25
TOTAL								3,13

Sumber : Hasil Olah Data Pra-Survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil kuesioner pra-survei dengan variabel disiplin kerja memperoleh skor 3,13. Terdapat indikator yang nilainya kurang yaitu pulang kerja yang tidak sesuai dengan jam pulang yang seharusnya, indikator kedua yaitu jam masuk yang masih terlambat dan tidak tepat waktu, dalam hal tersebut Sebagian besar karyawan kurang memiliki kesadaran dan loyalitas kepada instansi. Kurang baiknya disiplin kerja di pengadilan agama kuningan mengakibatkan pegawai akan seenaknya dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor disiplin kerja, faktor team work juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, team work merupakan suatu proses kerja sama antara beberapa orang yang memiliki tujuan yang sama, yaitu mencapai hasil yang optimal dan efektif dalam suatu proyek atau tugas. Keberhasilan sebuah tim tidak hanya ditentukan oleh keterampilan individu, tetapi juga oleh kemampuan setiap karyawan untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan saling mendukung, menciptakan lingkungan yang positif dan produktif. Jika karyawan tidak memiliki team work yang baik, maka kinerjanya juga cenderung kurang baik.

Mengetahui team work pada Pengadilan Agama Kuningan, peneliti melakukan pra-survei penelitian terhadap 36 karyawan di Pengadilan Agama Kuningan terkait Team work yang dapat dilihat pada tabel 1.8.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Team Work Pengadilan Agama**  
**Kabupaten Kuningan**

NO	PERTANYAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Tim saya berkolaborasi dengan baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	5	2	20	5	4	93	2,58
2	Saya memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan rekan-rekan kerja saya.	4	7	15	7	3	107	2,97
3	Rekan kerja saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tanggung jawab tim	2	3	17	8	6	89	2,47
4	Tim saya menunjukkan solidaritas saat menghadapi tantangan	4	5	16	5	6	88	2,4
5	Setiap anggota tim memiliki visi yang sejalan.	8	2	20	1	5	110	3,05
6	Kerjasama antar anggota tim sangat efektif dalam mencapai tujuan bersama	5	3	19	4	5	94	2,61
TOTAL								2,68

Sumber : Hasil Olah Data Pra-Survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.8 hasil kuesioner pra-survei pada Pengadilan Agama Kuningan dengan variabel Team Work memperoleh skor 2,68. Terdapat indikator yang nilainya rendah yaitu karyawan yang tidak dapat di andalkan hal ini dapat menimbulkan perselisihan akibat perbedaan persepsi, indikator selanjutnya yaitu kurangnya kekompakan antar karyawan hal tersebut dapat menimbulkan perselisihan antar karyawan lainnya. Dari hasil wawancara yang dilakukan, bahwa

terdapat beberapa masalah dalam pengadilan agama kabupaten kuningan yaitu ketergantungan pada beberapa individu untuk menyelesaikan tugas-tugas penting. Kekompakan tim yang ada terlihat kompak, tetapi sebenarnya tidak. dengan beberapa anggota lebih fokus pada kepentingan pribadi daripada kepentingan bersama, yang mengakibatkan ketegangan dan frustrasi di antara anggota tim lainnya. Untuk itu pihak instansi harus bisa membuat pegawai merasa nyaman dan menciptakan lingkungan yang positif sehingga dapat menciptakan kekompakan antar pegawai dan anggota tim merasa dihargai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kabupaten Kuningan”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini ditujukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Kuningan

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra-survei yang diperoleh, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai
  - a. Kualitas yang dihasilkan pegawai pengadilan agama kuningan mengalami penurunan

- b. Pegawai di pengadilan agama tidak inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan mencari suatu solusi
2. Disiplin Kerja
  - a. Pegawai pengadilan agama masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kantor
  - b. Pegawai pengadilan agama kuningan masih ada beberapa pegawai yang pulang kerja tidak sesuai dengan apa yang di tentukan
3. Team Work
  - a. Pegawai pengadilan agama kuningan tidak memiliki kepercayaan terhadap rekan kerja
  - b. Kurangnya kekompakan tim dalam menghadapi masalah

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tanggapan Pegawai Tentang Disiplin Kerja Pada Pengadilan Agama Kuningan.
2. Bagaimana Tanggapan Pegawai Tentang Team Work Pada Pengadilan Agama Kuningan.
3. Bagaimana Tanggapan Pegawai Tentang Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kuningan.
4. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Pengadilan Agama Kuningan Secara parsial maupun simultan

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tanggapan Pegawai Tentang Disiplin Kerja Pada Pengadilan Agama Kuningan
2. Tanggapan Pegawai tentang Team Work Pada Pengadilan Agama Kuningan
3. Tanggapan Pegawai Tentang Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kuningan
4. Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Pengadilan Agama Kuningan Secara parsial maupun simultan

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, juga dapat berguna bagi para pembaca secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, juga dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia mengenai Disiplin Kerja, Team Work dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk sebagai bentuk pengaplikasian ilmu-ilmu yang sudah dipelajari di Universitas Pasundan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada Karyawan Pengadilan Agama Kuningan.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Kuningan.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.