

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dan program pembangunan nasional perlu mendapat prioritas dan perhatian secara serius, guna menciptakan manusia Indonesia yang berkualitas dalam mendukung pembangunan nasional dan tangguh dalam menghadapi tantangan dan permasalahan yang multi kompleks. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional yang sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur negara, khususnya pegawai negeri. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, termasuk di Pengadilan Agama Kabupaten Barru.

Pengadilan Agama Barru sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia, proaktif melakukan pembenahan-pembenahan dalam upaya melaksanakan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan secara profesional dan bertanggung jawab yang bertumpu pada visi yang diemban, yakni: "Mewujudkan Pengadilan Agama Barru yang mandiri, profesional, bermartabat dan mendapat kepercayaan publik, menuju era reformasi

peradilan modern di Indonesia melalui pelayanan yang berkualitas, transparan dengan memanfaatkan teknologi informasi (*Information Technology*) kepada masyarakat pencari keadilan”. Sedangkan misi yang diemban adalah : 1) Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan; 2) Meningkatkan sumber daya aparatur negara; 3) Meningkatkan pengawasan yang terencana dan efektif; 4) Meningkatkan kesadaran dan ketaatan hukum masyarakat; 5) Meningkatkan kualitas administrasi dan manajemen peradilan; dan 6) Meningkatkan sarana dan prasarana hukum.

Sehubungan dengan visi misi tersebut, maka untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Pengadilan Agama Kabupaten Barru harus mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Tugas pokok Pengadilan Agama Kabupaten Barru adalah : (1) Menerima, memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara yang diajukan kepadanya sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama dan Pasal 49, 50 dan Pasal 52 A Undang-Undang No 3 tahun 2006 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1989, tentang Peradilan Agama; (2) Menyelenggarakan administrasi Peradilan dan administrasi umum Perkantoran; dan (3) Mengadakan pelayanan kepada masyarakat dan tugas pelayanan umum lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan fungsi Pengadilan Agama Kabupaten Barru adalah: (1) Fungsi Peradilan yakni melayani

masyarakat pencari keadilan sesuai dengan tugas dan wewenang Peradilan; (2) Fungsi Nasihat yakni memberikan keterangan, pertimbangan dan nasihat tentang hukum Islam kepada Instansi pemerintah di daerah hukumnya apabila diminta; dan (3) Fungsi Administratif dan Pengawasan, yakni menjalankan administrasi perkara dan administrasi umum, serta melaksanakan fungsi pengawasan terhadap keduanya oleh pimpinan.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Pengadilan Agama Barru yang tergolong berat tersebut, tentu dibutuhkan kemampuan pegawai yang memadai, baik kualitas maupun kuantitasnya. Tingkat pendidikan pegawai pada kantor Pengadilan Agama Barru tergolong cukup memadai. Hal ini terlihat hamper separuh dari jumlah pegawai ada yang memiliki tingkat sarjana (S1/S2). Meskipun didukung oleh sejumlah (kuantitas) pegawai yang memiliki tingkat pendidikan memadai, namun kenyataan secara kualitas belum berjalan sesuai yang diharapkan. Hal inilah yang menjadi gap atau kesenjangan tersendiri dengan studi yang dilakukan dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap tersebut guna mendukung peningkatan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

Masalah mendasar yang harus diselesaikan dan dikembangkan Pengadilan Agama Barru adalah memantapkan profesionalitas pegawai yang seimbang dengan kebutuhan organisasi. Kinerja pegawai pada pengadilan Agama Barru dalam hal ini masih jauh dari

harapan dari masyarakat Barru pada umumnya, dilihat dari beberapa tahun terakhir. Ini dipengaruhi oleh motivasi pegawai yang kurang, dimana pegawai dalam hal absensi masih ada beberapa yang sering tidak hadir atau terlambat. Kemudian lingkungan kerja seperti fasilitas yang digunakan juga tidak mendukung. Ini semua penyebab sehingga kinerja pegawai pengadilan Agama Barru tidak maksimal dan perlu diadakan penelitian lebih lanjut.

Dengan adanya pendayagunaan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pemerintah berupaya untuk menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kepegawaian dengan tujuan penyempurnaan aparatur negara yang bersih dan berwibawa dengan tetap memperhatikan kinerja pegawai.

Konsep kinerja menurut Prawirosentono (2002: 2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selanjutnya, Lembaga Administrasi Negara (2000 : 3) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran. Tujuan, visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, kinerja harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi

yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan demikian, dapat diambil suatu tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi sebagai bahan untuk perencanaan dan menentukan tingkat keberhasilan pencapaian misi instansi/organisasi pemerintah.

Kinerja pegawai digunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu instansi pemerintah berdasarkan sasaran, standard an criteria yang ditetapkan. Kinerja pegawai disini berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode. Indikator pengukuran kinerja pegawai adalah: ketelitian dalam pekerjaan; kerapian hasil pekerjaan; ketetapan/pemenuhan standar waktu; kemampuan membuat rencana kerja sehingga tercapai efesiensi dan efektifitas.

Peningkatan kualitas diri, kapabilitas dan keahlian dapat dicapai dengan banyak belajar dan berlatih agar kinerja menjadi lebih baik. Sehubungan dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Barru yang sudah tergolong cukup tinggi, yang mana hal ini disebabkan karena tingginya motivasi pegawai dalam bekerja yang disebabkan karena tingkat kesejahteraan warga peradilan yang semakin membaik dengan terbitnya SK Ketua MA RI tentang Tunjangan Khusus Kinerja Pegawai Negeri (Remunerasi) di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang berada

dibawahnya Nomor : 128/KMA/SK/VIII/2014. Meskipun disisi lain keterbatasan jumlah personil yang dimiliki ditambah kemampuan rata-rata pegawai terutama dibidang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya belum sepenuhnya bisa menjawab tantangan yang ada sehingga seringkali menjadi hambatan tersendiri dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing secara baik. Selain itu, factor lingkungan kerja juga sudah sangat mendukung penyelesaian tugas-tugas pegawai. Ini bisa dilihat dengan kondisi gedung perkantoran yang sudah cukup memadai dan representatif jika dibandingkan dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini terjadi karena adanya dukungan finansial dari pusat (MA RI) yang sudah memberikan porsi anggaran yang jauh lebih baik sejak bergabungnya Peradilan Agama dengan Lembaga Peradilan lainnya (PN, PTUN, Militer) satu atap dibawah MA RI baik pengelolaan yang terkait masalah administratif, organisasi maupun finansialnya sesuai Undang-Undang No 4 tahun 2004. Oleh karena itu, pegawai pada Pengadilan Agama Barru baik itu terkait masalah motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

Menurut Martoyo (2007: 180), motivasi sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Defenisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran dorongan dan insentif. Konsep motivasi mengacu pada teori Malow yaitu orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok

(fisiologis) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu perwujudan diri (Malow, 1994: 84). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, cenderung akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain; dibuktikan oleh Koontz (1972); Ahmad Gani (2006), yang hasilnya menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi. Motivasi pegawai pada Pengadilan Agama Barru belum mampu mendukung penyelesaian tugas-tugas pegawai, dimana dijumpai masih ada pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi ini dapat menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi setiap pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Oleh karena itu, variabel motivasi perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru.

Kemampuan menurut Thoha (2000: 316) adalah salah satu unsure dalam kematangan pekerja berkaitan dengan pengetahuan dan

keterampilan yang diperoleh pegawai dari pendidikan, latihan dan pengalaman. Hal ini berarti kemampuan para pegawai dilingkungan Pengadilan Agama Barru sangat diperlukan agar manajemen pemerintahan dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Kemampuan pegawai pada Pengadilan Agama Barru dapat dilihat dari kurangnya upaya dalam menyelesaikan tugas dari setiap pegawai disebabkan masih kurangnya kemampuan pegawai sehingga rencana-rencana kerja yang telah disusun belum terealisasi. Oleh karena itu, variabel kemampuan perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru.

Menurut Munandar (2001: 146), lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi termasuk kondisi sarana dan prasarana kerja memadai, ruangan yang nyaman dan ketenangan termasuk hubungan antara pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai menjadi positif dan memberi dorongan untuk bekerja, begitu pula sebaliknya jika situasi lingkungan kerja tidak menyenangkan pegawai cenderung meningkatkan pekerjaan tersebut akibatnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Pengadilan Agama Kabupaten Barru belum kondusif sehingga kurang mendukung penyelesaian tugas-tugas pegawai. Hal ini dapat dilihat dari suasana kerja yang kurang nyaman, penataan ruang kerja yang tidak teratur dan rapi dan ketersediaan peralatan kantor yang kurang memadai.



Kondisi lingkungan kerja seperti ini tentu akan berdampak terhadap pencapaian kinerja pegawai, dimana kondisi ini kurang mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai dengan baik. Oleh karena itu, variabel fasilitas kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Barru.

Sehubungan dengan berbagai fenomena yang terkait dengan motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja, maka diperlukan suatu kebijakan yang mampu memotivasi pegawai termasuk pemenuhan kebutuhan pegawai dan kebijakan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan. Begitu pula lingkungan kerja harus memadai dan kondusif sehingga mendukung penyelesaian tugas dengan baik. Oleh karena itu, variabel: motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja diyakini memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Barru”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru ?

2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru ?
4. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru.
2. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru .
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Barru.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagaimana berikut :

1. Sebagai bahan informasi, perbandingan dan kajian bagi pada Pengadilan Agama Barru dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai kebijakan yang terkait dengan motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

2. Sebagai bahan masukan dan referensi bagi instansi pemerintah lainnya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Sebagai sumbangsi bagi dunia ilmu pengetahuan dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya peningkatan kinerja pegawai Pengadilan Agama Barru.