

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya, transisi demokrasi di berbagai Negara ditandai dengan terjadinya perubahan konstitusi yang memberikan jaminan kemandirian dan akuntabilitas bagi kekuasaan kehakiman (*judicial power*). Demikian juga di Indonesia, reformasi telah menghasilkan amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang memberikan jaminan konstitusional terhadap kemandirian kekuasaan kehakiman. Amandemen UUD 1945 juga telah menetapkan suatu sistem bagi akuntabilitas penyelenggaraan kekuasaan kehakiman melalui lembaga yang bernama Komisi Yudisial. Pembentukan ini merupakan bagian dari upaya memperbaiki institusi peradilan yang harus senantiasa terjaga kemandirian dan akuntabilitasnya di dalam menegakkan hukum dan keadilan.

Komisi Yudisial dibentuk sebagai konsekuensi politik hukum (*legal policy*) yang ditujukan untuk membangun system *checks and balances* di dalam struktur kekuasaan kehakiman. Dalam hal ini Komisi Yudisial merupakan lembaga yang dibangun untuk meningkatkan akuntabilitas kekuasaan kehakiman yang independen dan diharapkan dapat melakukan peran penting dalam konteks

Berdasarkan dengan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2012 tentang Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial, Sekretariat Jenderal merupakan aparatur pemerintah yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan Komisi Yudisial

Biro Pengawasan Perilaku Hakim merupakan unit organisasi pada Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 4 Tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja sekretariat jenderal komisi yudisial yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyelenggaraan pemantauan dan pengawasan perilaku hakim. Untuk melaksanakan tugas tersebut tentu Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial seharusnya memiliki Sumber daya manusia yang profesional dan kinerja yang baik. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat

diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Tabel 1.1 Laporan Capaian Kinerja Tahun 2016

Biro Pengawasan Perilaku Hakim

No	Kegiatan / Output (Per IKK)	KINERJA			
		Target awal tahun 2016	Revisi Output	Realisasi	(%)
1	Laporan Hasil Pemantauan Persidangan (Base Line)	75	50	70	140
2	Dokumen Laporan Verifikasi yang dapat dilakukan registrasi dan ditindaklanjuti penanganannya (Base Line)	460	400	377	95
3	Rekomendasi Sidang Majelis Kehormatan Hakim yang diusulkan Komisi Yudisial (Base Line)	10	6	1	16,7
4	Laporan penanganan dan penyelesaian Laporan Masyarakat (Base Line)	125	120	117	98

Sumber : Biro Perencanaan & KI

Berdasarkan laporan capaian kinerja tersebut dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari adanya target capaian kinerja yg tidak tercapai serta kelemahan dan permasalahan yang dihadapi, antara lain :

1. Adanya efisiensi di bidang anggaran menyebabkan realisasi target pada tahun berjalan menjadi lebih kecil dari target yang telah ditetapkan pada awal tahun anggaran.

2. Pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal dalam hal ini masyarakat pencari keadilan
3. Belum optimalnya acuan dan pelaksanaan standar pelayanan dan SOP (Standar Operasioanal Prosedur) dalam menyelenggarakan koordinasi;
4. Adanya beberapa pegawai yang menduduki posisi belum sesuai dengan tingkat pendidikannya;
5. Pendayagunaan Renstra dan LAKIP di lingkungan Biro Pengawasan Perilaku Hakim belum optimal.

Berdasarkan hal tersebut para pegawai diharapkan memiliki kinerja yang tinggi sehingga tugas dan tanggung jawabnya mampu dilaksanakan dengan baik sehingga target capaian kinerja dapat terpenuhi di akhir tahun anggaran. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memiliki kinerja yang tinggi, para pegawai akan bekerja berdasarkan rencana kerja, memperhatikan proses kerja dan berorientasi kepada hasil. Apabila hal ini dilakukan, tentunya para pegawai akan dapat memenuhi standar kinerja yang ditetapkan

Terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial, terdapat pemberian tunjangan kinerja. Penetapan tunjangan khusus yang disebut sebagai tunjangan kinerja tersebut pertama kali ditetapkan dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 115 Tahun 2014 tentang tunjangan kinerja pegawai negeri sipil atau PNS di lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial. Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja di lingkungan sekretariat jenderal komisi yudisial sesuai dengan peraturan sekretaris jenderal komisi yudisial nomor 8 tahun 2014. Pemberian tunjangan kinerja merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat pegawai agar tetap bekerja dengan baik.

Dengan pemberian tunjangan kinerja pegawai yang diterapkan dengan tepat dalam lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial dapat memberikan manfaat yang besar. Diantara manfaat yang diperoleh dari diberikannya tunjangan kinerja pegawai adalah : memperbaiki semangat dan kesetiaan pegawai, menurunkan tingkat absensi atau

ketidakhadiran dan meningkatkan kedisiplinan pegawai, memperbaiki hubungan antar pegawai dan lain-lain.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun organisasi pada umumnya. Perhatian yang begitu besar terhadap kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah Remunerasi, motivasi dan kepemimpinan.

Pelaksanaan tugas sebagaimana tersebut di atas, oleh pimpinan masih dirasakan belum optimal, hal ini terlihat dari banyaknya tugas yang diselesaikan tidak tepat waktu, sebagai contoh untuk membuat sebuah laporan hasil pemeriksaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu 1-2 hari tetapi baru dapat diselesaikan 3-4 hari. Hal tersebut disebabkan antara lain karena pegawai merasa kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai yang telah bekerja dengan baik terutama dalam hal kesejahteraan pegawai yang mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman untuk bekerja dan lebih memilih untuk mencari penghasilan lain di luar tugasnya.

Pelaksanaan tugas di lingkungan Biro Pengawasan Perilaku Hakim akan dapat optimal apabila didukung oleh kondisi pegawai yang merasa nyaman terhadap pemenuhan haknya. Untuk itulah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial RI telah menjalankan program peningkatan Remunerasi dalam bentuk pemberian Tunjangan Kinerja kepada PNS di lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial RI.

Dengan adanya pemberian tunjangan kinerja tersebut, pelaksanaan tugas di lingkungan Biro Pengawasan Perilaku Hakim oleh pimpinan masih dirasakan kurang optimal. Hal tersebut disebabkan karena adanya keseragaman dalam pemberian tunjangan kinerja karena pegawai diluar Biro Pengawasan Perilaku Hakim yang beban kerjanya lebih ringan mendapatkan remunerasi atau tunjangan kinerja yang sama.

Selain remunerasi, kinerja pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim juga dipengaruhi antara lain oleh faktor motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, di sisi lain pimpinan juga kurang dapat menimbulkan motivasi pada diri pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Pelaksanaan tugas yang dilaksanakan dengan tidak

tepat waktu yang dikarenakan kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian diatas, persoalan yang dihadapi oleh Biro Pengawasan Perilaku Hakim disebabkan oleh berbagai keterbatasan yang ada. Oleh karena itu penulis merasa tertarik adakah **pengaruh remunerasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI?**

Kinerja dari seorang pegawai dipengaruhi dari beberapa faktor, faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian diantaranya adalah remunerasi, motivasi dan kepemimpinan. Walaupun secara teoritis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, dalam penelitian ini hanya dibatasi pada tiga faktor yang dianggap penting yaitu remunerasi, motivasi dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang muncul dan berkaitan dengan kinerja pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI tidaklah spesifik namun sering kali terjadi di lapangan manakala pegawai bekerja tidak maksimal, sehingga timbul pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan penyebab rendahnya kinerja pegawai. Masalah-masalah tersebut diantaranya :

1. Jumlah remunerasi yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai.
2. Sering terjadi pegawai yang terlambat hadir, padahal sudah ada ketentuan mesin absen. Adanya kebiasaan mangkir pada jam-jam tertentu, dimana saat pimpinan membutuhkan keberadaan pegawai tersebut tidak ada di tempat. Fenomena ini pada gilirannya berdampak pada kinerja yang rendah.
3. Didalam pekerjaan sehari-hari banyak pegawai yang melaksanakan pekerjaan kurang maksimal, sehingga terkesan hanya melaksanakan kewajiban sekedarnya saja asal selesai, mereka tidak memiliki motivasi untuk melakukan yang terbaik bagi institusi. Motivasi merupakan proses mental didalam diri seseorang yang berbuat dan berkarya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, apabila kebutuhan hidupnya sendiri belum terpenuhi, maka motivasi pegawai melaksanakan tugas pokoknya juga rendah. Fenomena ini pada gilirannya akan berdampak pada kinerja yang rendah.

1.3. Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan data penelitian, maka penelitian ini akan dibatasi pada masalah kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial di pengaruhi oleh Remunerasi, Motivasi dan Kepemimpinan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah menganalisis :

- a. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI.
- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI.
- c. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI.
- d. Pengaruh remunerasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagian Kepegawaian dalam pembinaan Pegawai dalam rangka berupaya mengatasi masalah kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial RI.
- b. Sebagai tambahan wawasan pengetahuan bagi penulis khususnya dibidang Administrasi Publik yang berkaitan dengan masalah kinerja pegawai.
- c. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perencana dan penerapan kebijakan yang menyangkut peningkatan motivasi kerja pegawai, khususnya pada Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial maupun pelayanan publik pada umumnya.