

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Lembaga merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan diantaranya adalah mencapai hasil kerja yang maksimal, aktivitas di dalam suatu lembaga selalu ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi diantaranya sumber daya manusia atau pegawainya. Pada hakekatnya lembaga dan pegawai saling membutuhkan, lembaga membutuhkan pegawai karena tanpa adanya sumber daya manusia maka lembaga tidak akan bisa berjalan, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, begitu juga pegawai tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya lembaga sebagai tempat mencari nafkah, sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri, maka pegawai harus diperhatikan kesejahteraannya, jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan. Begitu pula dengan pegawai jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai pegawai tidak diselesaikan.

Pengadilan Tinggi Agama Bandung mengalami berbagai perubahan baik dari segi MSDM, dan kepemimpinannya. Dengan adanya berbagai perubahan berarti banyak pula gagasan-gagasan atau ide-ide baru dalam rangka pengembangan organisasi, sehingga dalam menjalankan kegiatan operasionalnya

diperlukan sumber daya manusia yakni pegawai yang memiliki kemampuan secara professional untuk melakukan segala kegiatan lembaga dalam bentuk pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta mampu memberikan kontribusi ide-ide atau gagasan yang inovatif dalam mengembangkan lembaga, serta mampu memberikan layanan terbaik bagi masyarakat.

Program kesejahteraan yang diberikan Pengadilan Tinggi Agama Bandung kepada pegawai adalah dalam bentuk finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis serta pemberian fasilitas dan pelayanan agar pegawai merasa nyaman, termotivasi dan merasa tenang dalam bekerja.

Program kesejahteraan ekonomis pegawai dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi para pegawai. Bentuk-bentuk program ini antara lain pemberian pensiun dan asuransi. Pemberian pensiun berarti bahwa lembaga memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada pegawai yang telah berhenti bekerja, setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu. Pemberian asuransi diberikan kepada pegawai karena pada hakekatnya dalam lingkungan kerja dimanapun, pegawai pasti menginginkan keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja. Karena bagaimanapun juga manusia menginginkan ketiga hal itu dan sanggup mengorbankan apa saja asal dapat sehat, aman, selamat. Program ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, atau asuransi kecelakaan.

Kesejahteraan berupa pemberian fasilitas juga diberikan lembaga untuk memberikan kenyamanan kepada pegawai berupa tempat peribadatan, kantin juga disediakan di Pengadilan Tinggi Agama Bandung, agar memberikan kenyamanan

kepada pegawai di waktu istirahat dan untuk menunjang kesegaran dan kesehatan pegawai dalam bekerja, lembaga memberikan waktu untuk olah raga diantaranya futsal dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh pegawai, di tempat kerja yang demikian pegawai dapat bekerja dengan tenang sehingga kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung terus meningkat, namun pada kenyataannya masih ada pegawai yang belum maksimal kinerjanya.

Pentingnya kesejahteraan pegawai adalah untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke organisasi lain, meningkatkan kegairahan bekerja, dan meningkatkan sikap loyalitas pegawai terhadap lembaga. Untuk mempertahankan pegawai ini hendaknya diberikan kesejahteraan lengkap. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan organisasi.

Dengan adanya gejala-gejala tersebut peneliti bermaksud meneliti tentang pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan pegawai tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan pemberian tunjangan, sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi.

Pengadilan Tinggi Agama Bandung memberikan kesejahteraan kepada pegawainya baik materil dan non materil, namun dalam pelaksanaannya kurang maksimal, seperti uang makan yang suka kepotong akibat kesalahan pegawai pada saat absensi, kemudian pemberian fasilitas seperti olah raga yang pembayarannya belum sepenuhnya ditanggung lembaga.

Program kesejahteraan pegawai ditujukan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja pegawai. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam operasional suatu lembaga dalam mencapai tujuan dari lembaga. Pada kenyataannya masih banyak pegawai yang kinerjanya kurang maksimal, masih banyak pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu, masih ada pegawai yang keluar di saat jam kerja, dan masih ada pegawai yang pulang sebelum waktunya.

Penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu mengenai pentingnya program kesejahteraan pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung supaya tercapainya kinerja pegawai yang baik. Dengan begitu, apabila kinerja

yang dihasilkan oleh pegawai selama melaksanakan pekerjaan sudah optimal maka visi, misi dan tujuan dari lembaga tersebut akan tercapai.

1.3 Rumusan Penelitian

Maka dengan demikian, peneliti merumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kesejahteraan ekonomis terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung ?
2. Seberapa besar pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh pelayanan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh pemberian kesejahteraan ekonomis, fasilitas, pelayanan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan ekonomis terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelayanan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kesejahteraan ekonomis, fasilitas, pelayanan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna :

1. Secara Akademis

Penelitian ini berguna sebagai penerapan ilmu dari mata kuliah yang di peroleh, sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi S1 jurusan administrasi negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Penelitian ini berguna juga bagi mahasiswa UIN SGD Bandung secara umum dan mahasiswa administrasi negara secara khusus sebagai literatur, khususnya bagi mahasiswa atau peneliti yang akan melakukan penelitian pada bagian yang sama.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi instansi yang terkait untuk dijadikan bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi Pengadilan Tinggi Agama Bandung khususnya tentang pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.

1.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kebijakan dan perubahan peraturan tentang pegawai negeri sipil (PNS) dalam Undang-undang No.8 Tahun 1974, mengenai Manajemen PNS khususnya kesejahteraan pegawai bahwa peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan, sehingga pada akhirnya Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan perhatian sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya. Usaha kesejahteraan yang dimaksud meliputi kesejahteraan materiil dan spirituil, seperti jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian, ceramah keagamaan, dan lain- lain yang serupa dengan itu. Begitu juga dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang didalamnya mengatur tentang usaha kesejahteraan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil. UU RI No. 13 bab 1 pasal 1 ayat 31 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, “Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman”.

Pada kenyataannya, masalah yang dihadapi setiap lembaga sekarang ini adalah banyaknya pegawai yang berpandangan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai termotivasi dengan pemberian kompensasi. Pada kenyataannya, bukan hanya upah yang dapat membuat seorang pegawai tetap bertahan di suatu lembaga, tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhi yaitu antara lain : kesejahteraan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Apabila kinerja pegawai belum tercapai secara optimal, maka akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan, salah satunya pegawai

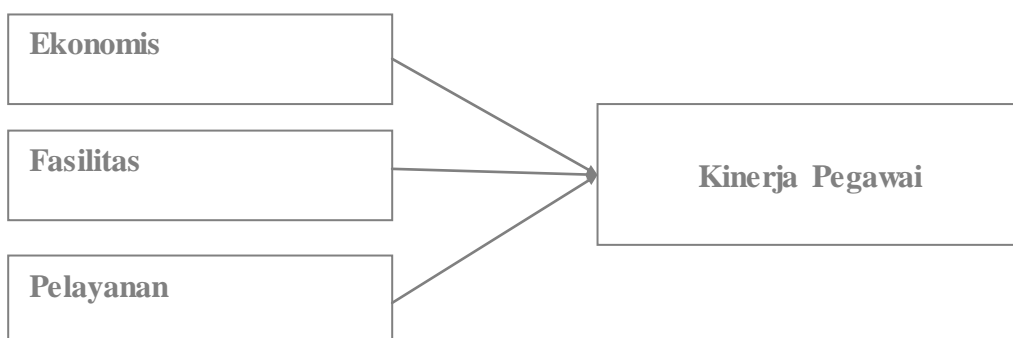
tidak menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, yang juga akan menyebabkan kerugian terhadap lembaga tempat pegawai itu bekerja, karena visi, misi dan tujuan lembaga tersebut sulit untuk dapat tercapai. Dengan begitu perlu ditingkatkan program kesejahteraan pegawai dari segi ekonomis, fasilitas dan pelayanan, apabila seluruhnya diterapkan oleh organisasi atau lembaga tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai seperti dalam bentuk pegawai setia terhadap lembaga tempat mereka bekerja, pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, pegawai memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaannya, dan pegawai mampu untuk menguasai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Apabila kesejahteraan sudah diberikan oleh lembaga dan pegawai menjadi optimal kinerjanya dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan memberikan umpan balik untuk lembaga sehingga visi, misi, dan tujuan lembaga pun dapat tercapai.

Berdasarkan uraian uraian diatas, maka penulis mengemukakan kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Variabel X Kesejahteraan

Varabel Y Kinerja



1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (2006:7) bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul². Sehingga pada akhirnya penulis menyatakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) H_a = ada pengaruh kesejahteraan ekonomis terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung
- 2) H_o = Tidak ada pengaruh kesejahteraan ekonomis terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung
- 3) H_a = ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung
- 4) H_o = Tidak ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung
- 5) H_a = ada pengaruh pelayanan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung
- 6) H_o = Tidak ada pengaruh pelayanan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung
- 7) H_a = ada pengaruh kesejahteraan ekonomis, fasilitas, pelayanan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung
- 8) H_o = Tidak ada pengaruh kesejahteraan ekonomis, fasilitas, pelayanan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung