

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan sistem pemerintahan yang terjadi di Indonesiasekarang ini, maka dituntut adanya paradigma baru dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu paradigma sistem pemerintahan yang mengarah pada "Good Governance". Baik-buruknya suatu pemerintahan sangat tergantung pada baik buruknya mesin birokrasi sebagai penyelenggara pemerintahan. Sementara itu, birokrasi pemerintah sangat bergantung pada sumber daya manusia aparaturnya (Pegawai Negeri Sipil) di dalamnya sebagai aparatur penyelenggara pemerintah.

Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan pada pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi di Indonesia mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut diharapkan bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini dianggap merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan

kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi dalam memberikan kontribusi terhadap suatu instansi.

Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Sistem remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah. Pegawai negeri sipil yang selama ini hanya memperoleh remunerasi dalam bentuk *pay for person* dan *pay for position*, maka Kementerian Keuangan telah memulai reformasi birokrasi yang salah satunya merubah sistem remunerasi dari pertimbangan pribadi dan jabatan menjadi remunerasi berdasarkan grading, reformasi birokrasi perlu dan akan dilakukan secara bertahap untuk seluruh jajaran Pegawai Negeri, yang dimulai oleh Kementerian Keuangan, dengan merubah sistem remunerasi dimana penerimaan pegawai selain gaji yang didasarkan pada golongan, juga diberikan penghasilan tambahan sebagai kontra prestasi dari kinerja saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi pegawai negeri sipil merupakan suatu hal yang dapat memberikan solusi bagi perbaikan kinerja pegawai.

Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko, 2003). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, ada beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis ini.

Penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai kajian dari Suryani (2016) dan Raharjo (2015). Kompensasi membantu meningkatkan output atau produktifitas pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, pengadilan adalah badan atau instansi resmi yang melaksanakan sistem peradilan berupa memeriksa, mengadili, dan memutus perkara. Bentuk dari sistem peradilan yang dilaksanakan di pengadilan adalah sebuah forum publik yang resmi dan dilakukan berdasarkan hukum acara yang berlaku di Indonesia, untuk menyelesaikan perselisihan dan pencarian keadilan baik dalam perkara sipil, buruh, administratif, maupun kriminal. Setiap orang memiliki hak yang sama untuk membawa perkaranya ke pengadilan baik untuk menyelesaikan perselisihan maupun untuk meminta perlindungan di pengadilan bagi pihak yang dituduh melakukan kejahatan.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan Keeps, 1992). Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memberikan tunjangan kinerja atau remunerasi.

Seperti yang diterapkan di Pengadilan Tinggi yang merupakan salah satu instansi negara, dengan pegawai negeri sipil sebagai pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Pengadilan Tinggi (biasa disingkat: PT) merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan peradilan umum yang berkedudukan di ibu kota Propinsi dengan membawahi Pengadilan Negeri (Pengadilan tingkat pertama).

Sebagai Pengadilan tingkat banding, Pengadilan Tinggi berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana maupun perdata di tingkat banding, serta sekaligus mengontrol dan mengawasi kinerja Pengadilan Negeri di wilayah hukumnya.

Sebagai institusi negara, kedudukan Pengadilan Tinggi yang membawahi Pengadilan Negeri (Pengadilan tingkat pertama) sebagai kawal depan Mahkamah Agung RI. (MARI) dan berada di bawah MARI. MARI sebagai lembaga tinggi negara ini membawahi 4 (empat) Peradilan yang ada di Indonesia, yaitu Pengadilan umum, Pengadilan agama, Pengadilan tata usaha negara, serta Pengadilan militer. Mahkamah Agung (MA) sebagai puncak kekuasaan kehakiman serta peradilan negara tertinggi mempunyai posisi dan dan peran strategis di bidang kekuasaan kehakiman, karena tidak hanya membawahi 4 (empat) lingkungan peradilan tetapi juga manajemen di bidang administratif, personil dan finansial serta sarana dan prasarana.

Salah satu kewenangan MA adalah mengeluarkan aturan yang mengatur mengenai pemberian tunjangan kinerja pegawai negeri sipil, dalam hal ini yaitu remunerasi di lingkungan Mahkamah Agung RI dengan terbitnya Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 071/KMA/SK/V/2008 tentang ketentuan penegakan disiplin kerja dalam pelaksanaan pemberian tunjangan khusus kinerja hakim dan pegawai negeri pada Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya. Kemudian dilanjutkan dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI. Nomor 128/KMA/SK/VIII/2014 bahwa tunjangan khusus kinerja diberikan kepada seluruh pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Namun tunjangan

husus kinerja tersebut tidak diberikan kepada pegawai negeri yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya, karena diberhentikan atau diberhentikan dalam proses banding ke Badan Pertimbangan Kepegawaian, Pegawai negeri yang diperbantukan pada instansi lain dan pegawai negeri yang sedang menjalani cuti besar atau cuti di luar tanggungan negara.

Tingkatan nominal remunerasi untuk Pengadilan Tinggi dapat digambarkan pada tabel remunerasi berikut ini:

Tabel 1.1
Remunerasi Pengadilan Tinggi

No	Jabatan	Nominal		
		2008	2014	2015
1	Ketua Pengadilan Tinggi	9.100.000	-	-
2	Wakil Ketua Pengadilan Tinggi	8.050.000	-	-
3	Hakim Tinggi	7.140.000	-	-
4	Panitera/Sekretaris	4.707.500	16.870.000	-
5	Panitera	-	-	16.870.000
6	Sekretaris	-	-	16.870.000
7	Kepala Bagian	-	-	11.690.000
8	Wakil Sekretaris	4.368.000	11.690.000	11.690.000
9	Wakil Panitera	4.368.000	11.690.000	11.690.000
10	Panitera Muda	2.821.000	8.300.000	8.300.000
11	Kepala Sub Bagian	2.772.000	7.660.000	7.660.000
12	Panitera Pengganti	2.712.500	7.660.000	7.660.000
13	Staf Golongan IVb	2.225.000	3.386.000	3.386.000
	Staf Golongan Iva	2.225.000	3.332.000	3.332.000
14	Staf Golongan IIIId	1.750.000	3.279.000	3.279.000
	Staf Golongan IIIc	1.750.000	3.225.000	3.225.000
	Staf Golongan IIIb	1.750.000	3.174.000	3.174.000
	Staf Golongan IIIa	1.750.000	3.023.000	3.023.000
15	Staf Golongan IIId	1.575.000	2.879.000	2.879.000
	Staf Golongan IIc	1.575.000	2.759.000	2.759.000
	Staf Golongan IIb	1.575.000	2.646.000	2.646.000
	Staf Golongan IIa	1.575.000	2.473.000	2.473.000
16	Staf Golongan Id	1.125.000	2.311.000	2.311.000
	Staf Golongan Ic	1.125.000	2.160.000	2.160.000

No	Jabatan	Nominal		
		2008	2014	2015
	Staf Golongan Ib	1.125.000	1.887.000	1.887.000
	Staf Golongan Ia	1.125.000	1.761.000	1.761.000
17	CPNS Golongan III	-	2.418.400	2.418.400
18	CPNS Golongan II	-	1.978.400	1.978.400
19	CPNS Golongan I	-	1.728.000	1.728.000

Sumber : - SK KMANomor: 70/KMA/SK/V/2008 Tanggal 13 Mei 2008
- SK KMA Nomor 128/SK/KMA/VII/2014 Tanggal 8 Agustus 2014
- SK KMA 177/KMA/SK/XII/2015 Tanggal 28 Desember 2015

Remunerasi sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa seiring dengan kedisiplinan pegawai kantor pengadilan, yang mana Kantor Pengadilan sebagai lembaga penegak hukum, tentunya sejalan dengan peningkatan kinerja. Dengan diberikannya remunerasi diiringi dengan pelaksanaan Peraturan disiplin maka Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga pelayanan masyarakat menjadi meningkat dan supremasi hukum bersih dan berwibawa.

Pemberian Remunerasi ini tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan *clean and good governance*. Namun pada kenyataannya masih banyak terdapat kasus-kasus korupsi yang dilakukan oleh para oknum-oknum peradilan khususnya dilingkungan Mahkamah Agung, walaupun sejak diterapkannya remunerasi ini Mahkamah Agung telah meraih status WTP (Wajar Tanpa Pengecualian).

Menyadari akan hal tersebut maka sangat diperlukan juga adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia (*human resources*). Upaya-upaya tersebut dapat dilakukan dengan jalan peningkatan disiplin kerja pegawai melalui pembinaan dan pengawasan yang

lebih intensif dari atasan langsung. Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan digantinya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 karena tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan. Didukung kajian dari Nimpuno (2015) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengenai kedisiplinan aparaturnya, Mahkamah Agung menegaskan dengan adanya hukuman disiplin yang dilakukan oleh Badan Pengawasan Mahkamah Agung terhadap para Hakim dan Pegawai Peradilan yang tidak mematuhi ketentuan, seperti tabel berikut:

Tabel 1.2
Hukuman Disiplin Tahun 2014 – 2016

Aparatur	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016 (Jan-Jun)
Hakim	73	80	112	118	36
Pegawai	87	61	97	147	56
Total	160	141	209	265	92

Sumber: www.badanpengawasanmahkamahagung.go.id

Terlihat dari tabel diatas, bahwa tingkat ketidakdisiplinan aparatur semakin meningkat dari tahun ke tahun, untuk sementara pada tahun 2016 belum dapat disimpulkan secara pasti jumlahnya dikarenakan datanya di Badan Pengawasan Mahkamah Agung masih belum selesai direkap, sehingga hanya muncul sampai bulan Juni 2016 saja.

Kantor Pengadilan Tinggi Sumatera Barat telah berusaha meningkatkan kinerja terutama dalam hal penyelesaian perkara, yang mana kinerjanya berpengaruh besar pada keadaan perkara seperti tabel berikut:

Tabel 1.3
Keadaan Perbandingan Perkara 2015 -2016

PERKARA	TAHUN 2015			TAHUN 2016		
	SISA	MASUK	PUTUS	SISA	MASUK	PUTUS
PERDATA	57	190	213	34	161	170
PIDANA	15	211	199	27	216	227
TIPIKOR	4	27	31	-	27	27
JUMLAH	76	428	443	61	423	443

Sumber:

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Pengadilan Tinggi Sumatera Barat, 2016.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tinggi Sumatera Barat”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas dan banyaknya permasalahan-permasalahan yang ada mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, maka permasalahannya dapat penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tinggi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tinggi Sumatera Barat?

3. Bagaimanakah pengaruh remunerasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tinggi Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses dengan menggunakan metode ilmiah untuk dapat menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tinggi Sumatera Barat.
2. Mengetahui pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tinggi Sumatera Barat.
3. Mengetahui pengaruh remunerasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tinggi Sumatera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi akademisi

Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan remunerasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi praktisi

Dapat memberikan masukan mengenai pengaruh remunerasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan

pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh remunerasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat. Responden digunakan pada penelitian ini adalah para pegawai yang menerima remunerasi pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan pembahasan, tesis ini secara garis besar disusun secara berurutan dalam enam bab, sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Literatur

Menjelaskan landasan teoritis sebagai bahan pembahasan, dalam penulisan ini terdiri dari konsep remunerasi di pemerintahan, disiplin pegawai, dan kinerja pegawai, serta jurnal penelitian sebelumnya, kerangka berfikir penelitian dan hipotesa penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Menjelaskan metodologi penelitian dalam penulisan tesis ini, yang terdiri atas jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis

data dan teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional dan skala pengukuran variabel, pengukuran dan alat ukur, metode analisis data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi serta teknik analisa data.

BAB IV Analisis Data Dan Pembahasan

Menjelaskan tentang analisis data dan pembahasan terhadap hasil pengumpulan dan pengolahan data yang diperoleh dari penelitian. Uraian pada bab ini meliputi deskripsi sampel penelitian, pembahasan analisis regresi, uji-uji statistika serta pembahasan dan implementasi dari hasil penelitian.

BAB V Penutup

Berisikan kesimpulan, implikasi penelitian dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

