

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan zaman serta semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi oleh negara, yang terintegrasi dengan beberapa persoalan masyarakat, telah terjadi pula perkembangan penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dengan upaya-upaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, karena itu perlu ada rangka pemerintahan yang kuat. Salah satu upaya untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, dilakukan melalui reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi merupakan salah satu cara yang tepat untuk membangun kepercayaan rakyat. Reformasi birokrasi menurut Dwiyanto (2011), ialah suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem yang tujuannya mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang sudah lama. Reformasi birokrasi ruang lingkupnya tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur, namun juga terkait perubahan pada tingkat struktur dan sikap serta tingkah laku. Hal ini berhubungan dengan permasalahan yang bersinggungan dengan authority atau formal power (kekuasaan).

Dalam persepsi masyarakat, apabila berurusan dengan birokrasi pasti cenderung lamban, tidak professional dan pembebanan biaya yang mahal dalam pengurusan pelayanan administratif pada masyarakat.

Permasalahan birokrasi ini terletak pada organ utamanya, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Pelayan Publik dan birokrasi, yang dalam bentuk Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara Nomor 15 tahun 2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, yang merupakan cetak biru reformasi hingga tahun 2025 (Boedianto, 2012).

Dengan mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi yang bertumpu pada peningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, saat ini, hamper seluruh Kementerian/ Lembaga di Indonesia telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai perangkat bagi tiga pilar utama reformasi birokrasi.

Suatu dampak dalam reformasi birokrasi pemerintahan ditandai dengan adanya perubahan pola kerja pegawai pada umumnya. Hal tersebut dilatar belakangi oleh adanya pemberian tunjangan kinerja pegawai atau remunerasi. Remunerasi itu sendiri merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan pemerintah kepada pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Pemberian

remunerasi dilatarbelakangi oleh Peningkatan kinerja bagi pegawai tidak terlepas dari rangsangan baik yang bersifat internal yaitu motivasi berprestasi dari pegawai itu sendiri atau dari eksternal berupa pemberian remunerasi. Dalam hal ini baik secara langsung maupun tidak langsung remunerasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja dan produktifitas kerja pegawai, dengan memanfaatkan dan menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki diharapkan dapat tercapainya kinerja yang optimal. Remunerasi diharapkan mampu memberikan dorongan dan motivasi kerja terhadap para pegawai untuk tetap bekerja dengan giat. Disamping memotivasi, peranan remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda (Pasaribu, 2013).

Dalam pelaksanaan sistem remunerasi terdapat lima prinsip yang akan diterapkan. *Pertama*, sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan. *Kedua*, adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi. *Ketiga*, layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal). *Keempat*, kompetitif, di mana gaji pegawai negeri sipil (PNS) setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta, guna

menghindari *brain drain*. *Kelima*, transparan, dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

Pemberian remunerasi merupakan langkah pemerintah dalam rangka menjamin transparansi dan tanggung jawab kerja Pegawai, sehingga harapan yang akan muncul bahwa tunjangan/ remunerasi yang diberikan akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai yang terindikasi dengan peningkatan disiplin pegawai baik dari kehadiran, ketaatan, dan penuntasan tugas yang tepat waktu dan lebih bertanggung jawab dalam jabatan yang diemban.

Pengadilan Agama Limboto Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu organisasi pemerintah yang dinaungi oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia. Dalam penyelenggaraan tugasnya, Pengadilan Agama (PA) bertugas untuk memutus dan menyelesaikan perkara di tingkat pertama bagi orang-orang yang beragama Islam di bidang: Perkawinan, Waris, Wasiat, Hibah, Wakaf, Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Ekonomi Syari'ah.

Saat ini, tingkat remunerasi yang diberikan oleh Pengadilan Agama sebesar 70%. Hal tersebut tentunya berbeda jika dibandingkan dengan Kementerian/ Lembaga lainnya yang bahkan penerimaan remunerasi telah mencapai 100%. Hal tersebut kiranya perlu mendapat perhatian khusus, mengingat secara umum perbedaan kompensasi yang diterima pegawai yang sama golongannya atau masa kerjanya, akan mempengaruhi persepsi pegawai dalam bekerja. Sehingga harapan

pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak akan berjalan maksimal.

Selain permasalahan diatas, terdapat juga beberapa permasalahan internal organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Limboto Kabupaten Gorontalo, antara lain: (1) masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor. Hal ini disebabkan oleh persepsi pegawai mengenai tugas yang dikerjakan pegawai merupakan tugas rutin yang mudah dikerjakan. (2) pegawai yang masih memilih pekerjaan berdasarkan upah yang akan diterima, sehingga pegawai tidak akan fokus terhadap tugas-tugas lainnya dan dapat mengakibatkan tidak optimalnya pekerjaan yang dilakukan. (3) Budaya kerja kantor Pengadilan Agama Limboto yang belum mampu diadaptasi oleh pegawainya, mengingat latar belakang sebagian pegawai yang bukan berasal dari Kabupaten Gorontalo, serta mutasi kerja yang dilakukan mengharuskan pegawai untuk lebih adaptif dengan budaya kerja yang ditempati.

Berdasarkan penjelasan diatas, Pengadilan Agama Limboto Kabupaten Gorontalo perlu menyusun suatu desain strategis menyangkut pemberian tunjangan/ remunerasi yang sesuai dengan persepsi kerja pegawai, sehingga pegawai akan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggungjawab yang akan berdampak pada terciptanya iklim kerja yang baik dan peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin menyusun suatu penelitian dengan formulasi judul: *"Pengaruh Remunerasi terhadap*

Peningkatan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Limboto Kabupaten Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat remunerasi Pengadilan Agama yang sebesar 70%, berbeda dengan kementerian/ lembaga lainnya.
2. masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor.
3. pegawai yang masih memilih pekerjaan berdasarkan upah yang akan diterima, dan tugas yang mudah.
4. Budaya kerja kantor Pengadilan Agama Limboto yang belum mampu diadaptasi oleh pegawainya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Seberapa besar pengaruh Remunerasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Limboto Kabupaten Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Remunerasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Limboto Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan remunerasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang bersangkutan dalam hal ini Pengadilan Agama Limboto Kabupaten Gorontalo dalam hubungannya dengan Kinerja Pegawai.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumberdaya Manusia yang berhubungan dengan pemberian tunjangan/ remunerasi dan Kinerja Karyawan, sehingga organisasi yang bersangkutan dapat menentukan skema pemberian tunjangan/ remunerasi yang layak demi pengembangan pengelolaan Sumberdaya Manusia.