

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi di topang oleh sumber daya yang di milikinya, yang di dalamnya terdapat sarana dan prasarana organisasi serta sumber daya manusia dalam organisasi yakni pegawai. Pegawai merupakan sumber daya organisasi yang paling penting, karena menjadi tulang punggung kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana disampaikan oleh Nawawi (2008:20) bahwa Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, dan karyawan).

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, berdampak pada perilaku sumber daya manusia dalam organisasi, dimana kita temukan bahwa peran sumber daya manusia seringkali tergantikan oleh sarana mesin atau teknologi terkini. Hal ini mereduksi peran sumber daya manusia menjadi lebih kecil. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2010, 12) menyatakan bahwa dalam lingkup instansi pemerintah pun, pegawai atau SDM aparatur memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, SDM aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh SDM aparatur

pun diharapkan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, murah, efektif dan efisien, sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dari dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada SDM aparatur yang bersangkutan sebagai pemberi layanan.

Pengadilan Negeri Gorontalo merupakan salah satu lembaga pemerintahan di bidang hukum yang bertugas untuk melaksanakan pelayanan hukum yakni peradilan tingkat pertama pada kawasan yang dibawahinya. Sebagaimana dikutip dalam *Laporan tahunan Pengadilan Negeri Gorontalo 2017* bahwa Pengadilan Negeri Gorontalo, sebagai pelaku kekuasaan kehakiman bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara di tingkat pertama. Efektifitas pelaksanaan pelayanan hukum di Pengadilan Negeri Gorontalo adalah merupakan implementasi dari kebijakan Pimpinan Mahkamah Agung RI, sesuai dengan tugas dan fungsinya. Arah dan kebijakan pelaksanaan pelayanan hukum di Pengadilan Negeri Gorontalo adalah mengoptimalkan potensi sumber daya dan sumber dana yang di miliki dalam rangka mewujudkan peradilan yang bersih, berwibawa dan bermartabat, Independensi dan akuntabel / transparansi.

Untuk melaksanakan kegiatan pelayanan hukum, tentunya diperlukan pegawai yang professional dan memiliki motivasi yang akan mempengaruhi kinerjanya sehingga organisasi mampu memiliki kinerja yang baik. Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Pengadilan

Negeri Gorontalo, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar tugas dan fungsi pegawai Pengadilan Negeri adalah melaksanakan peradilan, dan mengurus segala prosedur administratif yang berhubungan untuk melaksanakan peradilan sampai pada pengurusan administratif tahap akhir peradilan, yang mana juga Pengadilan Negeri harus berkoordinasi dengan pihak Kepolisian serta Kejaksaan. Peneliti juga menemukan fakta hasil observasi awal bahwa dengan banyaknya tugas yang dilaksanakan pegawai, harus didukung dengan jumlah (kuantitas) serta pengetahuan (kualitas) pegawai yang baik. Untuk lebih jelasnya, peneliti menguraikan pegawai yang bekerja di Pengadilan Negeri Gorontalo pada tabel-tabel berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Hakim Karir dan Hakim Ad Hoc di Pengadilan Negeri Gorontalo

| No | Nama | Keterangan |
|----|------------------------------|------------------|
| 1 | Herry Suryawan,SH | Hakim Karir/ PNS |
| 2 | Syafrizal, S.H. | Hakim Karir/ PNS |
| 3 | Iriyanto Tiranda,SH | Hakim Karir/ PNS |
| 4 | Pranata Subhan, SH.MH | Hakim Karir/ PNS |
| 5 | Chysni Isnaya Dewi. SH | Hakim Karir/ PNS |
| 6 | Fatchu Rochman. SH | Hakim Karir/ PNS |
| 7 | I Gede Purnadita,SH | Hakim Karir/ PNS |
| 8 | Muhammad Hambali, SH | Hakim Karir/ PNS |
| 9 | Erwinson Nababan,SH | Hakim Karir/ PNS |
| 10 | Ngguli Liwar Mbani Awang, SH | Hakim Karir/ PNS |
| 11 | Fitri Noho, SH.MH | Hakim Karir/ PNS |
| 12 | Banelaus Naipospos | Hakim Ad Hoc |
| 13 | Cecep D.M.Sabigin, SH.MH | Hakim Ad Hoc |
| 14 | Guntur Ahmad,S.Sos,SH,MH | Hakim Ad Hoc |
| 15 | Hendro Agung Wibowo, SH | Hakim Ad Hoc |
| 16 | Kusmayadi Sumba, SE | Hakim Ad Hoc |
| 17 | Bayu Lesmana Taruna, SHI | Hakim Ad Hoc |

Sumber: Pengadilan Negeri Gorontalo, 2019

Dalam melaksanakan tugasnya dan fungsinya, Hakim Karir di Pengadilan Negeri Gorontalo bertugas untuk menjalankan dan memimpin peradilan, adapun fungsi Hakim Ad Hoc adalah mendampingi perangkat persidangan selama proses peradilan berlangsung.

Tabel 1.2

Jumlah Keadaan Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Gorontalo

| No | Nama | Jabatan |
|----|---------------------------|---------------------------|
| 1 | ZUHRIATI USMAN, S.H. | Panitera |
| 2 | YARDIE D.RORINGKON,SE.SH | Sekretaris |
| 3 | SARTONO NOHO, SH | Panmud Perdata |
| 4 | MARNI USMAN, SH | Panmud Pidana |
| 5 | ROSDIANA K. TOLINGGI, SH | Panmud Hukum |
| 6 | Ir.ENDRO HERYANTO,SH.MH | Panmud Tipikor |
| 7 | I KETUT SUKADANA, SH | Panmud PHI |
| 8 | RONALD DODA, SH | Panitera Pengganti |
| 9 | TAUFIK TULEN, SH.MH | Panitera Pengganti |
| 10 | IRENE PATTIASINA, SH | Panitera Pengganti |
| 11 | AWAL R. MARGASARI,SE.,SH | Panitera Pengganti |
| 12 | SAPRIADI SARIDJAN, S.H. | Panitera Pengganti |
| 13 | MARYAM SALEH, S.H. | Panitera Pengganti |
| 14 | RULLYANI HIOLA, SH | Panitera Pengganti |
| 15 | DAUD MUSTAPA DIKO, SH | Panitera Pengganti |
| 16 | MARYAM KHALI, SH | Panitera Pengganti |
| 17 | SUMARNY MUSTAPA, SH | Panitera Pengganti |
| 18 | YUSRIN R. LAUDI, SH | Jurusita |
| 19 | ERMAN LUMBATO, SH | Jurusita |
| 20 | SUHARTONO J. UTINA | Jurusita |
| 21 | ASMA TOMBOKAN,A.Ma.Ak | Kasubag Umum Dan Keuangan |
| 22 | HUSIN JASSIN, SE.SH | Kasubagi IT |
| 23 | RAMLAH DEWI IDRAK | Kasubag Kepeg dan Ortala |
| 24 | ARLAN DJAAFAR, SH | Staf Umum Dan Keuangan |
| 25 | NASIR SAHIBONDANG | Staf Umum Dan Keuangan |
| 26 | YUDDI MOKOGINTA, S.Sos.SH | Staf Pidana |
| 27 | SRI TUTI R.SARIDJAN,S.Pd | Staf Umum Dan Keuangan |
| 28 | YUNANGSI KASIM, S.Pd | Staf Kepegawaian |
| 29 | TUTI HARUN, SE | Staf Perdata |
| 30 | NOVITA M.DG. RAPI, SH | Staf Perdata |
| 31 | ASNIWATY YUSUF. A.Md | Staf Umum Dan Keuangan |
| 32 | VERAWATY BAHAR, A.Md.SH | Staf Umum Dan Keuangan |
| 33 | FATMA PARIS, SH | Staf Tipikor |
| 34 | KATRINA IDRUS, SH | Staf Pidana |

Sumber: Pengadilan Negeri Gorontalo, 2019

Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai ASN di Pengadilan Negeri Gorontalo adalah sebanyak 34 orang. Tugas pegawai dalam Pengadilan Negeri Gorontalo adalah mengurus segala jenis administrasi sebelum dan sesudah peradilan, mendampingi persidangan, sampai pada melayani masyarakat yang tersangkut permasalahan hukum. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai dibantu oleh tenaga Honorer yang berjumlah 11 orang. Namun melihat beban kerja Pengadilan Negeri Gorontalo yang dalam sebulan bisa melaksanakan 5-7 kali persidangan, dengan waktu yang diperlukan selama 1 persidangan membutuhkan sehari-hari termasuk koordinasi dengan instansi lainnya (seperti Polisi dan Kejaksaan), maka dapat disimpulkan bahwa keadaan pegawai yang ada tidak terlalu maksimal untuk melaksanakan beban kerja yang ada.

Permasalahan mengenai Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo merupakan permasalahan yang kompleks, karena menyangkut persepsi diri akan kebutuhan masing-masing pegawai. Pemenuhan kebutuhan pegawai sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja kepegawaian, yang dalam hal ini, pegawai Pengadilan Negeri Gorontalo menerima beban kerja sesuai dengan jabatan dan golongannya. Dalam hal pemberian penilaian kerja yang dilakukan pimpinan pada bawahan berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), tidak melihat berdasarkan kinerja objektif yang dilakukan bawahan, namun lebih menekankan pada nilai emosional seperti pertemanan antara pimpinan dan bawahan, atau dapat dikatakan bahwa baik pegawai yang aktif melaksanakan tugas maupun

yang tidak aktif akan mendapatkan penilaian yang sama, Seperti halnya contoh SKP dibawah ini

Tabel 1.3

Contoh SKP Pengadilan Negeri Gorontalo

PENILAIAN CAPAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Ramlah Dewi Idrak
Jangka Waktu Penilaian
Januari s/d 6 Juli 2018

| NO | I. KEGIATAN TUGAS TAMBAHAN | AK | TARGET | | | | AK | REALISASI | | | | PENGHITUNGAN | NILAI CAPAIAN SKP |
|-------------------|--|----|---------------|------------|----------|-------|----|---------------|------------|----------|-------|--------------|-------------------|
| | | | Kuant/ Output | Kual/ Mutu | Waktu | Biaya | | Kuant/ Output | Kuel/ Mutu | Waktu | Biaya | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 1 | Menelaah Surat Masuk Kepegawaian | 0 | 50 surat | 100 | 12 bulan | - | 0 | 40 surat | 100 | 7 bulan | | 238 | 79,44 |
| 2 | Membuat Konsep Surat Keluar Kepegawaian | 0 | 75 surat | 100 | 12 bulan | - | 0 | 50 surat | 100 | 7 bulan | | 225 | 75,00 |
| 3 | Memproses berkas Usulan Kenaikan Pangkat | 0 | 12 surat | 100 | 12 bulan | | 0 | 13 surat | 100 | 7 bulan | | 267 | 88,89 |
| 4 | memproses berkas Usulan Pensiun | 0 | 1 berkas | 100 | 12 bulan | - | 0 | 1 berkas | 100 | 7 bulan | | 258 | 86,11 |
| 5 | Memproses Penetapan Cuti | 0 | 26 berkas | 100 | 12 bulan | - | 0 | 18 berkas | 100 | 7 bulan | | 228 | 75,85 |
| 6 | memproses SK Kenaikan Gaji Berkala | 0 | 15 berkas | 100 | 12 bulan | - | 0 | 10 berkas | 100 | 7 bulan | | 225 | 75,00 |
| 7 | Meneliti Laporan Bulanan Pegawai | 0 | 12 Laporan | 100 | 12 bulan | - | 0 | 7 Laporan | 100 | 7 bulan | | 217 | 72,22 |
| 8 | Meneliti Daftar Bezzeting setiap akhir bulan Maret, Juli, Oktober dan Desember | 0 | 4 laporan | 100 | 12 bulan | - | 0 | 2 laporan | 100 | 7 bulan | | 208 | 69,44 |
| 9 | Meneliti Daftar Urut Kepangkatan setiap akhir tahun | 0 | 1 laporan | 100 | 12 bulan | - | 0 | 1 laporan | 100 | 7 bulan | | 258 | 86,11 |
| 10 | Memproses KP4 dari masing - masing Pegawai | 0 | 44 berkas | 100 | 12 bulan | - | 0 | 44 berkas | 100 | 7 bulan | | 258 | 86,11 |
| 11 | Menyelenggarakan Pelantikan Pejabat | 0 | 5 berkas | 100 | 12 bulan | - | 0 | 2 berkas | 100 | 7 bulan | | 198 | 66,11 |
| 12 | Memproses Penginputan Data Absen Pegawai ke KOMDANAS | 0 | 44 Laporan | 100 | 12 bulan | - | 0 | 44 Laporan | 100 | 7 bulan | | 258 | 86,11 |
| 13 | Menyiapkan file lengkap pegawai dalam mengisi Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) | 0 | 44 Laporan | 100 | 12 bulan | | 0 | 44 Laporan | 100 | 7 bulan | | 258 | 86,11 |
| 14 | Memproses Penginputan Data Pegawai ke dalam aplikasi SIKEP | 0 | 44 berkas | 100 | 12 bulan | - | 0 | 44 berkas | 100 | 7 bulan | | 258 | 86,11 |
| 15 | Memproses Surat Keputusan Penetapan Ketua Pengadilan Negeri | 0 | 20 berkas | 100 | 12 bulan | - | 0 | 20 berkas | 100 | 12 bulan | | 276 | 92,00 |
| Nilai Capaian SKP | | | | | | | | | | | | 86,47 | |
| (Balk) | | | | | | | | | | | | | |

Gorontalo, 6 Juli 2018
Pejabat Penilai,

HERRYSURYAWAN SH
196709061992121001

yang melekat pada tugas pegawai. Adapun untuk staf dan pegawai honorer, gaji dan tunjangannya diatur sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 1.4

Frekuensi Kehadiran Pegawai Pengadilan Negeri Gorontalo tahun 2018

| Nama Pegawai | Jumlah Kehadiran Tahun 2018 | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Ags | Sep | Okt | Nov | Des |
| Zuhriati Usman, SH. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 19 | 20 | 18 |
| Yardie Roringkon,SE.SH | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 19 | 15 | 17 | 19 | 18 |
| Rosdiana K Tolinggi, SH | 22 | 19 | 20 | 21 | 18 | 12 | 22 | 21 | 19 | 22 | 21 | 19 |
| Sartono Noho, SH | 22 | 19 | 15 | 7 | 15 | 11 | 22 | 21 | 19 | 23 | 21 | 14 |
| Marni Usman, SH | 18 | 18 | 20 | 18 | 17 | 5 | 22 | 8 | 18 | 23 | 21 | 18 |
| I Ketut Sukadana, SH | 22 | 19 | 21 | 21 | 19 | 12 | 22 | 21 | 18 | 23 | 19 | 19 |
| Ir.Endro Heryanto,SH | 22 | 18 | 21 | 21 | 20 | 12 | 20 | 17 | 16 | 23 | 20 | 19 |
| Ramlah Dewi Idrak | 22 | 19 | 17 | 21 | 19 | 12 | 20 | 21 | 19 | 23 | 21 | 15 |
| Asma Tombokan,A.Ma.Ak | 22 | 19 | 21 | 21 | 20 | 12 | 22 | 21 | 19 | 23 | 21 | 19 |
| Husin Jassin, SE.SH | 22 | 19 | 21 | 21 | 20 | 12 | 20 | 21 | 16 | 23 | 21 | 19 |
| Ronald Doda, SH | 22 | 15 | 20 | 16 | 3 | 11 | 21 | 21 | 19 | 23 | 20 | 19 |
| Taufik Tulen, SH.MH | 22 | 19 | 21 | 21 | 20 | 12 | 22 | 20 | 19 | 23 | 20 | 17 |
| Irene Pattiasina, SH | 22 | 17 | 20 | 21 | 20 | 12 | 22 | 20 | 19 | 22 | 19 | 19 |
| Rullyani Hiola, SH | 22 | 18 | 19 | 21 | 19 | 12 | 13 | 20 | 19 | 21 | 21 | 18 |
| Daud Mustapa Diko, SH | 22 | 19 | 21 | 21 | 11 | 12 | 22 | 21 | 19 | 23 | 21 | 18 |
| Maryam Khali, SH | 22 | 19 | 18 | 21 | 20 | 12 | 22 | 21 | 18 | 23 | 16 | 19 |
| Sumarny Mustapa, SH | 21 | 18 | 20 | 20 | 16 | 9 | 14 | 18 | 17 | 19 | 11 | 16 |
| Awal r. Margasari,SE.SH | 22 | 19 | 21 | 10 | 20 | 12 | 22 | 21 | 18 | 23 | 21 | 18 |
| Maryam saleh, SH | 22 | 19 | 21 | 15 | 17 | 12 | 22 | 21 | 19 | 23 | 19 | 17 |
| Sapriadi saridjan, SH | 22 | 19 | 21 | 15 | 20 | 10 | 22 | 21 | 19 | 21 | 21 | 18 |
| Yusrin r. Laudi | 22 | 19 | 16 | 14 | 20 | 11 | 21 | 21 | 19 | 23 | 21 | 17 |
| Erman lumbato, SH | 22 | 19 | 21 | 21 | 20 | 12 | 22 | 21 | 19 | 23 | 21 | 19 |
| Suhartono utina | 22 | 18 | 21 | 21 | 20 | 12 | 21 | 21 | 19 | 23 | 21 | 19 |
| Arlan djaafar, SH | 22 | 19 | 21 | 20 | 19 | 12 | 20 | 20 | 19 | 22 | 21 | 18 |
| Nasir sahibondang | 22 | 19 | 16 | 21 | 19 | 12 | 19 | 21 | 15 | 23 | 21 | 15 |
| Yuddi Mokoginta, S.Sos | 22 | 19 | 15 | 21 | 19 | 12 | 21 | 20 | 19 | 23 | 21 | 19 |
| Sri Tuti R.Saridjan,S.Pd | 22 | 19 | 12 | 18 | 20 | 11 | 19 | 20 | 15 | 23 | 21 | 19 |
| Yunangsi Kasim, S.Pd | 22 | 19 | 16 | 15 | 20 | 12 | 21 | 20 | 17 | 21 | 21 | 19 |
| Tuti Harun, SE | 22 | 18 | 20 | 21 | 20 | 12 | 21 | 20 | 19 | 23 | 21 | 18 |
| Novita M.Dg. Rapi, SH | 22 | 19 | 16 | 16 | 18 | 12 | 17 | 20 | 19 | 23 | 21 | 17 |
| Asniwaty Yusuf. A.Md | 22 | 19 | 20 | 21 | 20 | 12 | 21 | 21 | 18 | 23 | 21 | 19 |
| Verawaty Bahar, SH | 22 | 16 | 20 | 20 | 16 | 11 | 18 | 21 | 10 | 22 | 21 | 18 |
| Katrina idrus, SH | 22 | 19 | 20 | 19 | 13 | 11 | 21 | 18 | 18 | 23 | 21 | 17 |
| Fatma paris, SH | 22 | 18 | 20 | 21 | 18 | 12 | 22 | 20 | 19 | 23 | 21 | 18 |

Sumber data sekunder: Bagian Kepegawaian Pengadilan Negeri Gorontalo, 2019

Sebagaimana tabel 1.4, terlihat bahwa kehadiran pegawai ASN di Pengadilan Negeri Gorontalo pada tahun 2018 sangat tidak konsisten setiap bulannya yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang terlambat atau tidak masuk kerja, hal ini berdampak pada berkurangnya tunjangan kinerja yang diterima pegawai, karena tunjangan kinerja lainnya sering kali diukur dari kehadiran kerja pegawai melaksanakan tugas kantor. Disamping itu, ketidakhadiran pegawai, tentunya diganti oleh tenaga honorer, yang juga masih memiliki kerja yang harus diselesaikan.
2. Keterlambatan tugas dan pekerjaan yang dilakukan pegawai, hal ini dikarenakan jumlah pegawai yang tidak sesuai dengan pelayanan yang diberikan masyarakat.
3. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang seringkali terhambat dikarenakan pimpinan yang sering tidak berada ditempat atau mendapatkan tugas diluar kota, sehingga tugas pimpinan didelegasikan pada orang lain, dan orang yang didelegasikan tidak mampu menterjemahkan tugas atau pendelegasian yang diberikan, sehingga mengakibatkan terhambatnya pekerjaan pegawai.
4. Pemberian tunjangan lainnya seperti remunerasi, yang hanya diberikan pada pegawai struktural dan fungsional saja, sementara pegawai lainnya seperti honorer, tidak mendapatkan tunjangan apapun, yang jika kita cermati pegawai honorer cenderung memiliki tugas dan kerja yang lebih banyak dari pada pegawai ASN. Hal ini

tentunya memberikan kecemburuan antara pegawai honorer dengan pegawai ASN dilingkungan Pengadilan Negeri Gorontalo.

Dari berbagai permasalahan terkait pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi fokus permasalahannya adalah terkait kinerja pegawai. Adanya permasalahan-permasalahan di atas, akan memicu terjadinya penurunan kinerja yang pada akhirnya akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2010:68), bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui Kualitas kerja pegawai, Kuantitas kerja, dan Ketepatan waktu. Dengan adanya permasalahan di atas, juga menurunkan kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja, dan ketepatan waktunya.

Lamatenggo dan Hamzah, (2012:102) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai yaitu: data dan informasi, Sumber daya, Peralatan dan Lingkungan, Konsekuensi hasil kerja, Keahlian dan Pengetahuan, Kemampuan, Motivasi, serta Insentif dan Imbalan. Sejalan dengan hal tersebut, Handoko (2001) menyatakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan Kinerja, Prestasi, Motivasi dan Kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan Kompensasi.

Remunerasi sebagai bagian dari kompensasi yang diterima Pegawai dapat menjadi solusi permasalahan terkait kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo. Remunerasi diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk lebih profesional

dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu permasalahan yang disinyalir menjadi faktor utama rendahnya etos kerja karyawan adalah kurang disiplinnya karyawan/pegawai. Perubahan yang terjadi di lingkungan tempat kerja ini tidak hanya mempengaruhi tipe pekerjaan tetapi juga terhadap kehidupan karier individu yang bekerja (Byrd, 1998; dalam Juairiah dan Malwa, 2016).

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih (de Pora, 2011). Suatu sistem remunerasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah pegawainya yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Remunerasi yang diberikan pada pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo telah dilaksanakan mengikuti arahan perundang-undangan mulai September 2007. Remunerasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diistilahkan dengan sistem *Grade*. Tabel 1.5 disajikan besaran remunerasi yang diberikan pada pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gorontalo.

Tabel 1.5

Grade Remunerasi di Pengadilan Negeri Kota Gorontalo

| No. | Grade | Jumlah Pegawai | Tunjangan |
|------------|--------------|-----------------------|------------------|
| 1 | 18 | 2 | Rp. 16.654.000 |
| 2 | 17 | 5 | Rp. 27.564.240 |
| 3 | 16 | 13 | Rp. 69.736.970 |
| 4 | 15 | 3 | Rp. 11.180.250 |
| 5 | 14 | 2 | Rp. 8.296.000 |
| 6 | 11 | 2 | Rp. 6.221.040 |
| 7 | 11 | 1 | Rp. 3.123.000 |
| 8 | 10 | 1 | Rp.3.072.000 |
| 9 | 9 | 5 | Rp. 14.332.500 |

Sumber: *Bidang Umum dan Keuangan Pengadilan Negeri Gorontalo, Tahun 2018*

Tabel 1.5 menjelaskan bahwa dari ke-34 pegawai ASN yang bekerja, semuanya menerima tunjangan Remunerasi atas kinerjanya, hal ini tentu tidak sebanding jika memasukkan juga pegawai honorer yang juga bekerja dengan jumlah kerja yang sama namun tidak menerima tunjangan kinerja, sehingga dapat mengakibatkan kecemburuan, yang juga akan menurunkan motivasi kerja pegawai honorer. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul *“Pengaruh Tunjangan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Gorontalo”*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang terlambat atau tidak masuk kerja
2. Penilaian kerja yang dilakukan pimpinan pada bawahan berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) lebih menekankan pada nilai emosional seperti pertemanan antara pimpinan dan bawahan
3. Pemberian tunjangan lainnya seperti remunerasi, yang hanya diberikan pada pegawai structural dan fungsional saja
4. Keterlambatan tugas dan pekerjaan yang dilakukan pegawai
5. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang seringkali terhambat

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah: *Apakah tunjangan remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo?*

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah di atas, maka peneliti menyusun tujuan penelitian ini yakni: *Untuk mengetahui apakah tunjangan remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo.*

1.5 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Bagi peneliti kegiatan penelitian ini dapat menjadi bahan pengetahuan, pengalaman dan wawasan yang berkaitan dengan tata cara penulisan karya ilmiah secara baik dan benar sebagai perwujudan tanggung jawab akademik terhadap spesifikasi jurusan yang ditekuni yakni dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia secara khususnya dalam pembahasan mengenai remunerasi sebagai bagian dari Kompensasi dan Kinerja pegawai.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi objek penelitian yakni Pengadilan Negeri Gorontalo, adalah sebagai sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan pedoman maupun acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui penciptaan kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan semakin memperluas fungsi dan peran perguruan tinggi dalam kegiatan penelitian yang dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.