

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu kementerian di Negara Republik Indonesia yang mengurus atau menangani masalah hukum dan penegakkan hukum adalah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dimana terdapat beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang melaksanakan tugas dan fungsi di lapangan. UPT tersebut antara lain Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) dan Rumah Tahanan Negara (Rutan) yang menangani pelaksanaan pembinaan kepada para terpidana yang sedang menjalani hukuman (pidana) disebut Narapidana dengan harapan apabila Narapidana tersebut kembali ke tengah-tengah masyarakat menjadi lebih bermanfaat bagi keluarga, masyarakat dan negara. Jumlah Lapas dan Rutan seluruh Indonesia sekitar 528 UPT tersebar di seluruh kabupaten maupun kota di Indonesia. Sebagai contoh Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso dengan jumlah pegawai 56 orang dan penghuninya 350 orang lebih saat dilakukan penelitian.

Dalam pelaksanaan pembinaan Narapidana diperlukan pegawai yang berdedikasi, integritas dan komitmen dalam tugas sehingga kinerja pegawai menjadi kompenen yang utama dalam kemajuan dan keberhasilan organisasi begitu juga yang terjadi di Lapas Kelas IIB Bondowoso dalam pelaksanaan tugas agar kinerja pegawai meningkat diperlukan kedisiplinan pegawai, motivasi pegawai dan remunerasi dari pemerintah sebagai insentif guna mendongkrak kinerjanya. Remunerasi, motivasi dan kedisiplinan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). 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, pemberian remunerasi sejalan dengan Reformasi Birokrasi dengan tujuan penataan dalam pengelolaan pemerintah yang bersih dari KKN.

Remunerasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008). 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.

Pemberian remunerasi yang diberikan kepada pegawai didasarkan kepada grading atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional (Ivancevich, 2008). Diharapkan dengan adanya remunerasi, kinerja seluruh

pegawai dapat ditingkatkan sehingga pelayanan di bidang hukum dan ham kepada masyarakat dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut *Robbins* (2006) faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya adalah motivasi dan kepuasan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut *Rivai* (2005) mengemukakan pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. *Rivai* (2005) menambahkan bahwa motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya

Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Contohnya, dengan masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan di instansi ini menjadi tidak efektif dan efisien. Selain itu kurangnya ketepatan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya yang akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja para pegawai di Lapas Kelas IIB Bondowoso, perlu diberikan adanya dorongan atau motivasi yang dapat menarik atau memotivasi mereka agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan banyak penelitian yang menjadikan kinerja perusahaan dan motivasi pekerja menjadi fokus penelitian.

Karena perusahaan-perusahaan baik perusahaan publik maupun perusahaan privat telah menyadari bahwa dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas pekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan perusahaan.

Salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Kedisiplinan berasal dari kata dasar “disiplin” berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat“. Dengan demikian kedisiplinan sangat penting dalam pelaksanaan tugas di Lapas khususnya Lapas Klas IIB Bondowoso.

Lapas Kelas IIB Bondowoso adalah salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan di Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia, tugas yang sedemikian strategis, tentu perlu didukung dengan sumber daya manusia yang handal, pada kenyataannya, kualitas SDM masih sepenuhnya belum baik sehingga kinerja para pegawai menjadi kurang baik, ini terlihat dari banyaknya pegawai yang absen kerja atau meninggalkan pekerjaan di jam kerja.

Kementerian Hukum dan HAM RI sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memberikan tunjangan kinerja kepada pegawai. Tunjangan kinerja ini diberikan pertama kali pada bulan Januari 2011. Pemberian remunerasi ini tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan *clean and good governance*.

Berkaitan dengan kinerja dari pegawai yang ada di Lembaga pemasyarakatan kelas IIB Bondowoso yang merupakan salah satu hal yang mendasari untuk melakukan penelitian ini adalah adanya data yang kami peroleh pada saat sebelum mendapatkan Remunerasi dan setelah pada saat keluarnya Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI No. M.HH-18 KU.01.01 tahun 2011 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rata-rata Kehadiran Pegawai Lapas IIB Bondowoso 2014-2019

TAHUN	JUMLAH RATA-RATA PEGAWAI	JUMLAH RATA-RATA KEHADIRAN	PROSENTASE
2013	17.640	16.720	94 %
2014	17.520	16.644	95%
2015	17.155	16.641	97%
2016	17.202	16.772	97,5%
2017	16.425	16.097	98%
2018	20.440	20.072	98,2%
2019	20.075	19.774	98,5%

Sumber : Data Kepegawaian Lapas kelas IIB Bondowoso.

Tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa kehadiran pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso dari tahun ke tahun mengalami prosentase yang meningkat. Peningkatan kinerja yang dimiliki oleh kehadiran karyawan di Lapas IIB Bondowoso tersebut menunjukkan semakin membaiknya kinerja yang dimiliki karyawan tersebut. Padahal lapas sendiri dikenal sebagai salah satu tempat yang memberikan beban kerja dan stress kerja yang tinggi bagi para penghuninya. Namun terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai lapas di di Lapas IIB Bondowoso tersebut.

Gambaran pekerjaan sebagai petugas pemasyarakatan di Lapas sangatlah berat, pada satu sisi petugas pemasyarakatan harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup warga binaan di dalam Lapas, juga harus berhadapan dengan situasi lain di dalam Lapas seperti kelebihan kapasitas, jam kerja yang panjang maupun situasi yang muncul yang disebabkan oleh penghuni Lapas seperti perkelahian, perusakan fasilitas dan percobaan untuk melarikan diri, serta persoalan-persoalan lain yang berasal dari pihak keluarga penghuni Lapas.

Selain permasalahan diatas, suasana kerja petugas lapas yang terkesan monoton, bergaul dengan penghuni Lapas yang sulit dan bermasalah, bekerja dikelilingi oleh tembok yang tinggi dan tertutup merupakan situasi yang harus dihadapi oleh petugas pemasyarakatan. Situasi ini berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis petugas pemasyarakatan. Tugas kerja berdasarkan shift, kelebihan beban kerja, pekerjaan yang berisiko atau berbahaya cenderung akan menimbulkan stres kerja dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain. Kondisi ini menjadi sumber stres tersendiri yang akhirnya dapat memicu timbulnya stres kerja dampaknya dapat menurunkan kinerja yang dimiliki para petugas lapas tersebut. Maka untuk meningkatkan kinerja pegawai lapas, pemerintah khususnya Kementerian Hukum dan Ham dapat melihat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pekerja tersebut, salah satunya adalah faktor pemberian remunerasi dan motivasi serta kedisiplinan.

Kedisiplinan dalam penelitian ini menggunakan kedisiplinan dalam mengemban tugas pengawasan dan pembinaan dimana dalam Lapas Kelas IIB Bondowoso, pengembangan kedisiplinan agar lebih meningkat dengan

dilaksanakan diklat kesamaptaan maupun diklat-diklat baik yang diadakan oleh instansi ini sendiri maupun oleh instansi lain. Para pegawai telah memiliki tugasnya masing-masing sehingga atasan hanya memberikan arahan kepada para pegawainya dalam setiap pekerjaan mereka. Namun pada kenyataannya masih banyak terjadi permasalahan hukum di Lapas Kelas IIB Bondowoso seperti masalah menurunnya kedisiplinan dan kepatuhan pegawai yang mempengaruhi kepada kinerjanya. Selain itu adanya pegawai yang tidak patuh pada peraturan yang berlaku seperti adanya oknum pegawai Kementerian Hukum dan HAM yang tidak masuk sesuai jam kerja maupun tidak mengisi waktu dengan bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian remunerasi belum sesuai dengan harapan pegawai sehingga kurang mempengaruhi kinerjanya. Maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dan berkarakter seperti idealis, inspiratif, intelektual, inovatif dan memiliki kerjasama dengan sesama pegawai dalam bertugas, sehingga akan memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Pada Lapas Kelas IIB Bondowoso."**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh remunerasi, motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kedisiplinan di Lapas Kelas IIB Bondowoso. Masalah tersebut kemudian dirinci menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso ?
- 2) Apakah Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso ?
- 3) Apakah Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso ?
- 4) Apakah Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso ?
- 5) Apakah Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso ?
- 6) Apakah Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso melalui variable Kedisiplinan?
- 7) Apakah Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso melalui variable Kedisiplinan?

### **1.3 Orisinalitas Penelitian**

Penelitian ini adalah pengembangan teori dan penelitian terdahulu sejenis yang merupakan bahan rujukan sebagai referensi guna membandingkan apakah penelitian terdahulu serta teori dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja di tempat yang berbeda. Penelitian ini dibangun berdasarkan penggunaan variabel sebagai alat ukur yaitu variabel remunerasi, variabel motivasi serta variabel kedisiplinan yang diasumsikan dapat mengukur kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso. Selanjutnya variabel tersebut diuji

dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji Apakah Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso ?
2. Untuk menguji Apakah Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso ?
3. Untuk menguji Apakah Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso ?
4. Untuk menguji Apakah Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso ?
5. Untuk menguji Apakah Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso ?
6. Untuk menguji Apakah Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso melalui variable Kedisiplinan?
7. Untuk menguji Apakah Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso melalui variable Kedisiplinan?

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti : Penelitian ini menjadi tambahan wawasan dan pengalaman serta dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan acuan bagi penelitian

dalam mempraktekkan teori – teori yang telah di dapat dan mampu membandingkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

2. Bagi Akademisi : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan sebagai bahan referensi bagi para insan Akademisi untuk mencapai kesempurnaan serta sebagai dokumen ilmiah bagi perkembangan ilmu Sumber Daya Manusia
3. Bagi Pemerintah : Penelitian ini akan memberikan kontribusi kepada pemerintah dalam pengambilan kebijakan mengenai pemberian remunerasi dalam memotivasi pegawai untuk peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

