

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap institusi, baik itu organisasi, lembaga maupun badan usaha, selalu berusaha secara maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah dirancang. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang optimal dari instansi terkait. Kinerja menjadi elemen krusial dalam suatu organisasi karena hasil yang dicapai mencerminkan seberapa efektif dan efisien usaha yang telah dilakukan. Pegawai dan manajemen memiliki tanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang optimal, karena hal ini mempengaruhi reputasi dan kepercayaan publik terhadap organisasi tersebut.

Mengingat betapa pentingnya evaluasi kinerja, sebuah organisasi atau lembaga perlu memahami secara mendalam manajemen kinerja beserta seluruh unsur yang berkaitan dengannya. Apabila proses evaluasi kinerja dilaksanakan secara tepat dan menunjukkan peningkatan dalam performa pegawai atau karyawan, maka secara umum hal tersebut mencerminkan keberhasilan kinerja lembaga. Hubungan ini dikenal sebagai hubungan sebab-akibat. Kinerja karyawan sendiri merupakan suatu proses yang berorientasi pada pencapaian hasil, sesuai dengan peran masing-masing dalam organisasi dan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, guna mengoptimalkan tingkat produktivitas (Meinitasari & Chaerudin, 2022).

Pengadilan Negeri merupakan sebuah lembaga instansi resmi yang melaksanakan sistem peradilan di lingkungan peradilan umum yang berkedudukan

di ibu kota, kabupaten atau kota. Daerah hukum Pengadilan Negeri meliputi wilayah kota atau kabupaten. Pengadilan Negeri di Indonesia merupakan bagian dari pengadilan umum untuk semua kasus yang tidak berhubungan dengan agama, konstitusi atau masalah militer. Susunan Pengadilan Negeri terdiri dari Pimpinan (Ketua PN dan Wakil Ketua PN), Hakim Anggota, Panitera, Sekretaris, dan Jurusita, yang menetapkan bersalah atau tidanya pengugat atau tergugat. Pengadilan Negeri sebagai peradilan tingkat pertama memiliki peran dalam memeriksa dan memutus perkara pidana maupun perdata bagi masyarakat yang mencari keadilan. Untuk menjalankan tugas tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar dapat memberikan layanan hukum yang optimal kepada public. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam organisasi, instansi maupun lembaga lainnya karena sumber daya manusia merupakan unsur pendukung utama sehingga maju atau mundurnya suatu organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga beberapa organisasi atau lembaga memiliki tujuan standarisasi atau tolak ukur agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau lembaga benar-benar dapat bekerja sesuai dengan yang dinginkan oleh organisasi atau lembaga itu sendiri.

Di sisi lain, merujuk pada Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B di Kabupaten Langkat yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan hukum yang cepat, adil, dan profesional kepada masyarakat, maka peran pegawai menjadi sangat vital. Pegawai tidak hanya menjalankan tugas-tugas administratif seperti pencatatan perkara, pengarsipan dokumen, dan pengelolaan jadwal sidang, tetapi juga berperan sebagai wajah dari lembaga peradilan dalam berinteraksi

langsung dengan masyarakat pencari keadilan. Dengan demikian, kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal, peneliti melihat bahwa masih ditemukan berbagai persoalan yang berkaitan dengan kualitas layanan di Pengadilan Negeri Stabat. Dalam berbagai kesempatan, masyarakat sebagai pengguna layanan hukum menyampaikan keluhan terkait beberapa aspek pelayanan, terutama dalam hal proses administrasi yang cenderung lambat dan kurang efisien. Proses yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu singkat, seperti pengambilan salinan putusan, pendaftaran perkara, atau permohonan legalisasi dokumen, sering kali mengalami keterlambatan yang disebabkan oleh lambatnya alur kerja atau kurangnya ketepatan waktu dari pegawai yang bertugas. Selain itu, sikap profesional pegawai dalam memberikan pelayanan juga masih dinilai belum optimal. Masih ditemukan pegawai yang menunjukkan sikap acuh, kurang komunikatif, dan tidak memberikan penjelasan yang jelas kepada masyarakat awam mengenai prosedur hukum. Hal ini menimbulkan kesan negatif terhadap pelayanan publik di lingkungan pengadilan yang seharusnya menjadi garda terdepan dalam penegakan keadilan.

Fenomena-fenomena ini mengindikasikan adanya tantangan serius dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan memengaruhi kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap tugas dan organisasi.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas sumber daya manusia. Penelitian oleh Gerhana et al. (2019) menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. SDM dinilai krusial karena menjadi penentu utama kemajuan atau kemunduran suatu lembaga. Karyawan yang memiliki pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai akan lebih mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal. Seperti dikemukakan oleh Hasibuan & Yuliana (2023), manusia adalah aset paling penting dalam organisasi karena mereka menyumbangkan energi, kreativitas, dan dedikasi. Oleh karena itu, keberhasilan lembaga sangat bergantung pada pegawainya, yang tidak hanya dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan, tetapi juga motivasi, komitmen, disiplin, serta etos kerja yang tinggi. Kinerja karyawan mencakup capaian kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang juga harus disesuaikan dengan beban kerja pada setiap unit organisasi.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme. Penelitian oleh Gerhana et al. (2019) dan Amaliyyah et al. (2021) membuktikan bahwa profesionalisme berdampak positif terhadap kinerja pegawai, baik di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan maupun PDAM Kota Malang. Profesionalisme mencerminkan keandalan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan sesuai prosedur yang mudah dipahami masyarakat. Pegawai yang profesional mampu mengelola pengetahuan, keterampilan, waktu, dan sumber daya secara optimal dalam bidang kerjanya, sehingga berdampak langsung pada hasil kerja. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan

formal maupun pengalaman praktis (Ananda et al., 2023). Dengan profesionalisme, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau bahkan lebih cepat, serta menghasilkan output berkualitas sesuai standar yang ditetapkan.

Profesionalisme berkaitan dengan kesesuaian antara kemampuan birokrasi dan tuntutan tugas yang diemban. Kesesuaian ini menjadi dasar terciptanya aparatur yang profesional (Gerhana et al., 2019). Ketika instansi memiliki pegawai yang kompeten dan profesional, hal ini akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Edo et al. (2017), profesionalisme mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatannya. Pegawai yang profesional akan selalu berupaya mencapai kinerja optimal serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugasnya

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen terhadap organisasi. Sa'diyah dan Yuhertiana (2021) menemukan bahwa komitmen pegawai berkontribusi pada peningkatan kinerja perangkat daerah di Kota Surabaya. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana seorang pegawai bersedia terlibat secara aktif dan mendukung organisasi, ditunjukkan melalui loyalitas, penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, serta kesediaan untuk memberikan upaya maksimal demi mencapai tujuan bersama (Setyorini & Noviandari, 2022)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“ Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat?
2. Sejauh mana tingkat profesionalisme kerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat?
3. Bagaimana tingkat komitmen pegawai terhadap Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat
2. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat profesionalisme kerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen yang terdapat pada pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat diunakan sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang lebih memperluas pola pikir ilmu pengetahuan berhubungan dengan sumber daya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka melakukan evaluasi terkait dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Lembaga Penelitian

Penelitian ini dapat diharapkan untuk membantu proses pengaplikasian ilmu pengetahuan dan sebagai tambahan literature kepustakaan lembaga pendidikan dibidang penelitian, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan serta berfungsi sebagai referensi tambahan bagi penelitian ilmiah di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya pemahaman bagi semua pihak yang mempelajarinya.