

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keberhasilan pembangunan nasional yang utama ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik yang menjadi pengambil keputusan, penentu kebijaksanaan, pemikir, perencana, maupun yang menjadi para pelaksana di sektor terdepan dan para pelaku fungsi kontrol atau kepengawasan pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa unsur manusialah yang menjadi penggerak roda pembangunan tersebut.

Richard L. Daf (2005) berpendapat bahwa kepemimpinan (leadership) adalah suatu pengaruh yang berhubungan, antara para pemimpin dan pengikut (followers).

Sweeney dan McFarlin (2002) berpendapat bahwa kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.

Moejiono (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Ade Purnama (2015: 13) berpendapat bahwa manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip

penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi (punishment) yang setimpal serta adil.

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pegawai dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik pegawai maupun organisasi. Dalam kenyataannya, organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing-masing.

Tidak hanya sistem kompensasi yang menjadi pilihan utama bagi organisasi atau perusahaan dalam menunjang kinerja, tidak jarang perusahaan menggunakan sarana berbasis aplikasi teknologi sebagai pendukung kegiatan operasional yang bersifat sekunder (pelengkap).

Castells (2004) berpendapat bahwa aplikasi teknologi merupakan suatu kumpulan alat, aturan dan juga prosedur yang merupakan penerapan dari sebuah pengetahuan ilmiah terhadap sebuah pekerjaan tertentu dalam suatu kondisi yang dapat memungkinkan terjadinya pengurangan.

Penggunaan aplikasi teknologi telah banyak memberikan kontribusi dan dampak positif bagi organisasi perusahaan dalam mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan pegawai. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan cctv (*Closed Circuit Television/CCTV*) yang berfungsi sebagai alat pengawas guna membantu mengontrol setiap kegiatan operasional perusahaan melalui berbagai sudut pandang.

Disamping itu tersedia juga sistem absensi biometrik yang dapat mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah dan retina mata. Absensi biometrik yang banyak digunakan pada organisasi perusahaan adalah absensi biometrik sidik jari (finger print), karena penggunaannya yang praktis, sulit dimanipulasi dan biaya instalasi perangkatnya relatif lebih murah

dibandingkan dengan absensi biometrik yang lain seperti pemindaian retina mata atau DNA.

Pengadilan Negeri Kepanjen adalah salah satu instansi pemerintahan yang bergerak pada bidang hukum yang menangani tentang permasalahan hukum perdata maupun hukum pidana, Pengadilan Negeri Kepanjen beralamatkan di Jl.Raya Panji No.205 Kepanjen, Malang dan mulai diresmikan pada tanggal 5 Juni 2002 oleh Menteri Kehakiman dan HAM Bapak Prof. Dr. Yusril Ihza Mahendra, SH. MH.

Dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 pasal 3 ayat 1, "Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan".

Pengadilan Negeri Kepanjen merupakan salah satu pengadilan yang menerapkan peran Leadership, Sistem Reward dan Punishment serta penggunaan Aplikasi Teknologi cctv dan aplikasi sisitem biometrik sidik jari (finger print) dengan harapan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawainya yang didukung oleh disiplin kerja yang baik.

Berbagai alasan menjadikan sebab diterapkannya sistem Reward dan Punishment pada Pengadilan Negeri Kepanjen yaitu untuk memberikan dorongan pada pegawai guna lebih produktif bagi organisasi dengan imbalan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan, dan meminimalisir human error yang dilakukan pegawai dengan memberikan sanksi yang sesuai dan adil.

Adapun alasan Pengadilan Negeri Kepanjen menggunakan Aplikasi Teknologi biometrik sidik jari dan penggunaan cctv pada ini, diantaranya untuk meminimalisir pegawai yang datang tidak tepat waktu, dan pulang bekerja sebelum waktu yang ditentukan oleh instansi. Selain itu sebagai pengawasan terhadap pegawai yang sering tidak berada di ruang kantor saat jam kerja, dan hanya datang saat absen sidik jari pada pagi dan petang saat jam kerja berakhir.

Pengadilan Negeri Kepanjen sebelumnya, menggunakan sistem pengawasan manual dan absensi dengan menggunakan mesin absensi kartu manual, maka diharapkan penggunaan Aplikasi teknologi ini dapat mengatasi masalah pelanggaran kedisiplinan oleh pegawai yang bekerja dengan cara menitipkan absen pada rekan kerjanya ataupun yang sering tidak berada di ruang kantor saat jam kerja.

Berbagai metode di atas diterapkan oleh Pengadilan Negeri Kepanjen guna mendapatkan kinerja terbaiknya. Hal tersebut telah dibuktikan dengan prestasi yang diraih oleh Pengadilan Negeri Kepanjen pada 2 tahun terakhir ini.

Pengadilan Negeri Kepanjen menduduki peringkat 16 dari 32 pengadilan terbaik se-dunia yang dikeluarkan oleh International Consortium for Court Excellence (ICCE). Prestasi ini menjadikan Pengadilan Negeri Kelas I B Kepanjen tergabung secara resmi sebagai anggota dari ICCE.

Menilik prestasi tersebut, PN Kepanjen menjadi satu-satunya lembaga peradilan dari Indonesia yang berhasil 'menembus' jajaran terbaik dunia.

Humas PN Kepanjen, Handry Argatama Ellion mengatakan kepada MALANGTIMES bahwa PN Kepanjen telah tergabung secara resmi dalam ICCE sejak 23 Oktober 2015 lalu. (sumber: *TimesIndonesia*)

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Peran Leadership, Reward, Punishment dan Aplikasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Negeri Kepanjen*”.

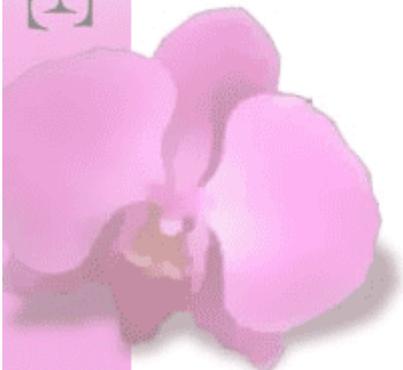


B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Peran Leadership yang diterapkan pada Pengadilan Negeri Kapanjen ?
2. Bagaimana penerapan Reward dan Punishment pada Pengadilan Negeri Kapanjen ?
3. Bagaimana penerapan Aplikasi Teknologi pada Pengadilan Negeri Kapanjen ?
4. Bagaimana Disiplin kerja pegawai Pengadilan Negeri Kapanjen ?
5. Bagaimana Pengaruh Leadership, Reward, Punishment dan Aplikasi Teknologi terhadap Kinerja pegawai dengan Disiplin kerja sebagai variabel intervening?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui Peran Leadership yang diterapkan pada Pengadilan Negeri Kapanjen.
2. Untuk mengetahui penerapan Reward dan Punishment pada Pengadilan Negeri Kapanjen.
3. Untuk mengetahui penerapan Aplikasi Teknologi pada Pengadilan Negeri Kapanjen.
4. Untuk mengetahui Disiplin kerja pegawai Pengadilan Negeri Kapanjen.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Leadership, Reward, Punishment dan Aplikasi Teknologi terhadap Kinerja pegawai dengan Disiplin kerja sebagai variabel intervening.



D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai peran leadership, reward, punishment dan aplikasi teknologi serta pengaruhnya terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pegawai perusahaan.

2. Pengadilan Negeri Kepanjen

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna dalam upaya peningkatan disiplin kerja pegawai.

3. STIE Malangkecewara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi diperpustakaan STIE Malangkecewara juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

4. Bagi Pihak lain.

Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan yang serupa serta dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

