

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Prestasi kerja adalah suatu usaha maksimal yang dilakukan individu dalam suatu organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Robbins (1978) menjelaskan bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut (Wijono, 2010: 79). Menurut Sim dan Szilagy (1976) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan (Wijono, 2010: 78). Di abad ke-21 ini, tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu, organisasi diharuskan melakukan suatu usaha untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Dalam organisasi terdapat manajemen SDM yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Salah satu fungsi dari manajemen SDM yaitu pengembangan SDM atau *human resource development*.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana juga sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya selalu dilakukan oleh manusia sebagai sumber daya manusia atau pegawai yang dinamis dan memiliki pengetahuan, kemampuan, sikap dan perilaku yang terus berkembang. Perkembangan pada pegawai akan mempengaruhi perkembangan organisasi dan juga prestasi kerja yang meningkat yang diwujudkan dalam setiap aktifitasnya. Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Pengembangan (*development*) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para pegawai untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Pengembangan menguntungkan organisasi dan individu (Mathis dan Jackson, 2006: 350).

Pengadilan Agama Lamongan merupakan sebuah instansi pemerintah daerah yang memiliki keharusan memberikan layanan bagi pencari keadilan, sesuai dengan Pasal 2 UU No. 3 Tahun 2006 tentang Perubahan UU No. 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama. Dimana fungsi dari Pengadilan Agama adalah salah satu pelaku Kekuasaan Kehakiman pada tingkat pertama bagi pencari keadilan yang beragama Islam mengenai perkara tertentu. Pengadilan Agama sebagai bagian dari lembaga pelayanan publik dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, mudah, dan cepat kepada masyarakat dan pihak-pihak yang membutuhkan pelayanan. Selain itu, dalam pasal 2 UU No. 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara dalam pelayanan publik. Sehingga, bisa disimpulkan bahwa Pengadilan Agama Lamongan diharuskan untuk memberi kepastian hukum bagi para pencari keadilan.

Sebagaimana yang diketahui bahwa Pengadilan Agama Lamongan merupakan sebuah instansi pemerintah daerah yang dalam menjalankan aktivitasnya selalu dilakukan oleh manusia sebagai sumber daya manusia atau pegawai yang dinamis dan memiliki pengetahuan, kemampuan, sikap dan perilaku yang terus berkembang. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Begitu pula di Pengadilan Agama Lamongan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal atau pegawai yang handal, maka kegiatan organisasi atau tugas-

tugas di Pengadilan Agama Lamongan sebagai salah satu instansi pemerintah daerah yang melayani publik tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Pengadilan Agama Lamongan telah membuat prestasi-prestasi yang membanggakan. Pada tahun 2012, Pengadilan Agama Lamongan termasuk dalam 10 besar pengunggah putusan di Direktori Putusan MA (Hermansyah, 2013). Dan pada tahun 2014, menjadi juara umum II Peningkatan Manajemen Kelembagaan Peradilan Agama di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Surabaya, dengan rincian sebagai berikut: Juara II Kategori SIADPA, Juara I Kategori Administrasi Umum, Juara I Kategori Website (iy, 2014).

Dari paparan prestasi-prestasi yang diraih Pengadilan Agama Lamongan, bisa dilihat bahwa Pengadilan Agama Lamongan memiliki sumber daya manusia yang handal, sehingga tugas-tugas atau pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Pengadilan Agama Lamongan. Dari penelitian yang dilakukan oleh, (1) Dipang (2013) yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. HASJRAT ABADI MANADO” yang menggunakan metode pengambilan sampel jenuh dengan jumlah responden 69 orang, dengan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya

manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. HASJRAT ABADI MANADO. (2) Muda dan Rafiki (2014) yang berjudul “Human Resources Development and Performance of Government Provincial Employees: A Study in North Sumatera, Indonesia”, dengan teknik pengambilan sampel *puspositive random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 119 orang menunjukkan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan.

Dengan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Di Pengadilan Agama Lamongan”**.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat prestasi kerja pegawai di Pengadilan Agama Lamongan ?.
2. Bagaimana tingkat pengembangan sumber daya manusia di Pengadilan Agama Lamongan ?.
3. Adakah peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Pengadilan Agama Lamongan ?.

## **3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai di Pengadilan Agama Lamongan.
2. Untuk mengetahui tingkat pengembangan sumber daya manusia di Pengadilan Agama Lamongan.
3. Untuk mengetahui Adanya peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Pengadilan Agama Lamongan.

#### **4. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan informasi yang berarti bagi kemajuan keilmuan di bidang psikologi industri dan organisasi.

##### **b. Manfaat Praktis**

###### **1. Untuk lembaga**

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan tambahan pengetahuan pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja yang dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai suatu instansi khususnya di Pengadilan Agama Lamongan.

###### **2. Untuk peneliti lanjutan**

Sebagai tambahan referensi dan bahan acuan untuk peneliti selanjutnya apabila berminat dalam pembahasan yang sama.