

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kantor Pengadilan Agama Kabupaten 50 Kota merupakan salah satu instansi yang termasuk dalam Badan Publik dibawah lingkup Mahkamah Agung Republik Indonesia. Pengadilan Agama ini bergerak dibidang hukum dan keadilan bagi masyarakat yang mencari keadilan akibat perkara yan terjadi, diantaranya dibidang perkawinan, wakaf, zakat, hibah, waris, dan ekonomi syariah sebagaimana diatur dalam pasal 49 UUD No 3 tahun 2006 tentang perubahan atas UUD No 7 tahun 1989 tentang peradilan agama. Pelayanan yang diberikan pada Instansi Pengadilan Agama Kabupaten 50 kota meliputi pelayanan meja informasi, pelayanan akta cerai, pelayanan pendaftaran, dan pelayanan pengaduan.

Di dalam setiap organisasi pasti membutuhkan tenaga kerja yang baik untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia merupakan posisi yang strategis dalam kehidupan suatu organisasi dan eksistensi kerja setiap komponen organisasi terletak ditangan manusia. Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Namun hal tersebut memerlukan strategi pengembangan yang baik agar sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dapat bekerja sesuai kebutuhan organisasi.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi dan professional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi perusahaan. SDM merupakan faktor strategis

dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan organisasi tentunya dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang di bidang kegiatannya, SDM dari level atasan sampai para karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung diantaranya *talent management*, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai

diantaranya harus memperhatikan kompetensi dan motivasi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal, tetapi pada kenyataannya masih adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurangnya motivasi pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

Sedangkan teori lain tentang kinerja menurut (D. A. D. Nasution, 2019) mengemukakan, kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Menurut (Karina & Ardana, 2020) penemuan *talent management* pada organisasi modern saat ini dirasakan sangat penting dikarenakan munculnya ekonomi modern dan kebutuhan bisnis yang semakin strategis. Selain itu, generasi muda mulai memasuki era sumber daya manusia yang kompetitif sehingga talent management dikatakan sebagai cara baru dalam mengelola sumber daya dan modal manusia pada perusahaan.

Menurut (Satria Rachmadinata & Ayuningtias, 2017) manajemen talenta lahir dari keyakinan bahwa talentalah yang membedakan budaya organisasi yang unggul dan yang tidak, serta yang membedakan perusahaan atau organisasi memiliki keunggulan kompetitif dan yang tidak. Manajemen talenta yang

diterapkan dan dilaksanakan dengan baik melintasi level jabatan dan fungsi. Manajemen talenta menurut teori menyatakan bahwa manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihannya. Arti lain dari manajemen talenta adalah suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa posisi-posisi kunci dalam perusahaan kita dapat diisi secara internal dengan cara terlebih dahulu, memantapkan suatu kelompok pusat pengembangan talenta yang terdiri atas sekumpulan SDM perusahaan yang memiliki keterampilan tinggi dan berkualifikasi.

Sedangkan menurut (Kardo et al., 2020) menjelaskan bahwa Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta berkontribusi untuk memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja yang ada pada setiap divisi. Adapun makna lain dari manajemen talenta yaitu serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat.

Kekurangan talenta dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang bisa mengganggu perkembangan dan pertumbuhan organisasi tersebut. Penerapan *talent management* seperti rotasi pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang tinggi, serta merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki talenta itu sangat penting dilakukan dalam sebuah organisasi. *Management talent* tidak akan efektif jika tidak ada sistem seleksi, salah satunya adalah langkah untuk mengenali hasil dari kinerja pegawai. Apabila hasil kinerja seorang pegawai standar atau biasa saja, mereka harus dihargai atas kinerjanya, sedangkan pegawai yang memiliki

prestasi dalam organisasi harus mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi untuk menjaga motivasi mereka.

Menurut (Inten Damaryanthi P.S & Sagung Kartika Dewi, 2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain.

Kecerdasan emosional seorang pegawai bisa jadi merupakan unsur penting dalam menentukan hasil kerjanya. Tanpa adanya kestabilan emosi yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelola, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar pegawai sangat penting dilakukan oleh setiap pegawai. Kesuksesan seseorang bukan hanya ditentukan oleh kecerdasan IQ semata.(Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018)

Pada dasarnya kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam pekerjaan seseorang. Proses yang dijalani auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor akan melatih dan meningkatkan

kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional dalam hal ini sikap kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial akan melatih kemampuan auditor yaitu kemampuan untuk menyadari emosi dirinya (kesadaran diri) dan mengelola perasaannya dalam hal ini mampu mengendalikan dorongan, mampu memotivasi diri dalam keadaan frustrasi, kesanggupan untuk tegar, mengatur suasana hati yang reaktif serta mampu berempati dan mempunyai keterampilan sosial dengan orang lain. (Putra & Latrini, 2016)

Selain itu, bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi. (Riono et al., 2020)

Menurut (Muis et al., 2018) komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Ramli & Yudhistira, 2018) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, adalah pengembangan karier, kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja, semangat kerjasama, dan hubungan dengan manajemen. Komitmen kerja karyawan akan terbentuk apabila karyawan merasa dirinya memiliki ruang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Selain itu, lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman dan kebijakan promosi jabatan yang transparan, serta kompensasi yang tinggi adalah merupakan hal-hal yang diinginkan karyawan.

Masalah komitmen organisasi yang ada pada Kantor Pengaduan Agama kabupaten 50 kota ini yaitu masih kurangnya rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi. Keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan. Bahkan, dalam banyak organisasi, komitmen organisasi merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu

Selain komitmen organisasi, dukungan organisasi juga menjadi faktor pendukung untuk bisa meningkatnya kinerja dari pegawai. Dukungan organisasi juga merupakan faktor yang biasanya mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dukungan organisasi meyakinkan seseorang pekerja bahwa organisasi tempatnya kerja menghargai kontribusinya.(Lansart et al., 2019)

Menurut (Metria & Riana, 2018) bahwa dukungan perusahaan dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi pekerja yang berhubungan dengan pelanggan, sehingga dapat dikatakan variabel dukungan perusahaan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi pekerja. Dukungan organisasi dipandang

sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Organisasi memiliki kewajiban untuk mengembangkan suatu iklim yang mendukung orientasi konsumen.

Menurut (Riantoko et al., 2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan dan memberikan efektifitas pada peningkatan kinerja anggota, tentu saja kinerja akan menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap organisasi, organisasi akan semakin maju seiring dengan dukungan organisasi terhadap kinerja anggotanya sesuai yang diharapkan organisasi.

Dukungan organisasi yang dapat diberikan kantor pengadilan agama ini kepada para pegawainya dapat berupa penyediaan fasilitas kerja bagi para pegawai, adanya kepedulian organisasi terhadap pendapat dan masukan yang disampaikan dan lain-lain. Selain itu, dukungan organisasi terhadap para pegawai juga diwujudkan dalam bentuk adanya penghargaan pimpinan/atasan terhadap ide-ide yang bersifat konstruktif dan inovatif yang dikemukakan pegawai berkaitan dengan kelancaran penyelesaian tugas, adanya kepedulian terhadap pendapat dan masukan yang disampaikan oleh pegawai, dan adanya perhatian pada kesejahteraan pegawainya (terutama berkaitan dengan kompensasi) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bedasarkan data survey yang dilakukan bahwa peneliti menemukan menurunnya tingkat kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten 50 Kota dapat terlihat dari laporan absensi pegawai yang masih tinggi. Seperti yang terlihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten 50 Kota

Bulan Januari-April 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah pegawai sakit		Jumlah pegawai izin		Tanpa keterangan		Total	
			Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Januari	32	-	-	1	3,12%	10	31,25%	11	34,37%
2	Februari	33	2	6,06%	-	-	12	36,36%	14	42,42%
3	Maret	33	2	6,06%	3	9,09%	12	36,36%	17	51,51%
4	April	33	-	-	6	18,18%	24	72,72%	30	90,9%

Sumber : Kantor Pengadilan Agama Kab.50 Kota

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten 50 Kota mengalami penurunan dalam 4 bulan terakhir. Menurunnya kehadiran kerja pegawai dapat menjadi masalah terhadap hasil kerja pegawai dan pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien. Menurunnya kinerja pegawai dikarenakan masih rendahnya talent management, kecerdasan emosional yang masih kurang, dan juga dapat diindikasikan absen yang dilakukan karena merosotnya komitmen kerja pegawai serta belum optimalnya dukungan organisasi yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk ingin melakukan suatu penelitian dengan menggunakan variabel *bebas talent management*, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan dukungan organisasi dan variabel terikat kinerja pegawai. Maka dari itu penulis menuangkan dalam judul **“Evaluasi Talent Management, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pengadilan Agama Kabupaten 50 Kota).**

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Belum maksimalnya penyelenggaraan dan proses talent management yang mengakibatkan masih adanya penempatan pegawai yang belum sesuai dengan talent yang dimilikinya.
2. Masih rendahnya kecerdasan emosional pegawai pada organisasi
3. Masih adanya pegawai yang belum pernah melakukan tes kecerdasan emosional.
4. Rendahnya pemahaman akan pentingnya kecerdasan emosional
5. Adanya beberapa masalah yang mengakibatkan komitmen para pegawai terhadap organisasi mengalami penurunan.
6. Masih kurangnya komitmen pegawai yang mengakibatkan kinerja pegawai belum maksimal.
7. Masih kurangnya dukungan positif yang ada dalam kantor.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa batasan masalah yaitu :

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada objek penelitian Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota.
2. Penelitian ini hanya membahas tentang variabel *talent management*, kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dukungan organisasi dan kinerja pegawai

1.4. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah dan batasan masalah yang ada diatas, maka ditemukan rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh evaluasi *talent management* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota ?
2. Bagaimana pengaruh evaluasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota ?
3. Bagaimana pengaruh evaluasi komitmen organisais terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota ?
4. Bagaimana pengaruh evaluasi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota ?
5. Bagaimana evaluasi *talent management*, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota ?

1.5. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi *talent management* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi komitmen organisais terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota.

5. Untuk mengetahui hasil evaluasi *talent management*, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kab 50 Kota.

1.6. Manfaat Penulisan

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat dan berguna bagi peneliti dan akademis, pembaca dan organisasi. Maka manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti dan Akademis.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pemahaman yang mendalam tentang kinerja pegawai serta hasilnya yang mampu menjadi referensi untuk penelitian yang sama.

2. Bagi pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan wawasan mengenai evaluasi *talent management*, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Organisasi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dan penelitian ini juga diharapkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah *talent management*, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan dukungan organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.