

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kementrian pelayanan terhadap masyarakat salah satunya di Indonesia yaitu Kementerian Hukum dan Ham (KEMKUMHAM). Pelayanan yang diberikan oleh Kementerian Hukum dan Ham kepada masyarakat lebih dari satu pelayanan yang terdapat di Kementerian tersebut yaitu layanan keimigrasian, administrasi, hukum umum, pemasyarakatan, hak kekayaan intelektual, perundang-undangan dan badan pembinaan hukum nasional. Pelayanan terhadap publik tersebut memerlukan suatu motivasi, koordinasi dan kinerja yang optimal agar hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat terwujud secara maksimal.

Rumah Tahanan (Rutan) atau disebut Lembaga Pemasyarakatan (lapas) salah satu bagian dari Kementerian Hukum dan Ham (KEMKUMHAM) yang sudah melakukan kinerja pegawainya secara profesional dalam memberikan pelayanan prima dan kepastian hukum, para pegawai rutan perlu melakukan optimalisasi kinerja dan pelayanan yang baik. Kinerja pegawai sangat berpengaruh atas keberhasilan instansi tersebut, karena kinerja hasil dari pencapaian kerja pegawai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut. Bila pegawai melakukan kesalahan atau gagal dalam berperan, seorang atasan harus menilai penyebab tersebut dengan menganalisa keadaan yang terlibat dalam kinerja yang gagal tersebut sehingga atasan dapat menggunakan strategi- strategi yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja pegawai agar dapat memenuhi standar.

Menurut hasil wawancara seorang Pegawai di lapas Salemba Jakarta, jumlah narapidana mencapai 6000 orang sedangkan daya tampung maksimal Lapas sebanyak 600 orang, bahkan beberapa Lapas ada yang *over* kapasitas sampai melebihi 100% data dari Hukum HAM.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja yaitu dengan gaya kepemimpinan untuk mengembangkan kemampuan dalam kepemimpinan dan salah satu kunci untuk menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk

mencapai tujuannya, pimpinan juga dapat menentukan maju mundurnya suatu usaha dan kegiatan organisasi dalam kegiatan Bersama, baik dalam bentuk organisasi sosial, lembaga pemerintahan maupun badan koorporasi karena pencapaian tujuan instansi hasil semua pegawai pimpinan harus mampu mengatasi perubahan yang dalam hubungan antar pegawai, kebersihan lingkungan, keamanan, lingkungan nyaman yang kurang baik serta kerja tim dalam melakukan pekerjaan yang kurang baik, tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan kerja di Lapas Salemba Jakarta.

Berdasarkan hasil pengamatan awal terkait kepemimpinan yang terjadi di Lapas Salemba Jakarta, ditemukan bahwa adanya kesan pimpinan yang kurang peduli terhadap instansi. Selain itu tidak ada penindakan dari pegawai yang melanggar aturan dan pegawai yang memiliki beban kerja sehingga terkesan dibiarkan saja. Terkait dari tugas pimpinan sebagai seorang evaluator, pimpinan di Lapas Salemba Jakarta tidak melakukan fungsi sebagaimana mestinya dan membiarkan kinerja pegawainya tidak lebih baik seperti pada table dibawah ini penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Lapas Salemba Jakarta

THN	Grade					Total
	A	B	C	D	E	
2016	26	51	358	51	26	512
2017	25	50	353	50	25	503
2018	24	45	359	48	24	500

Sumber : Lapas Salemba Jakarta, 2018

***Keterangan**

A= Sangat Baik

B= Baik

C= Cukup

D= Buruk

E= Sangat Buruk

Permasalahan yang terjadi pada table diatas bahwa kinerja pegawai masih banyak yang mendapatkan grade D maupun E karena pegawai banyak yang mengalami stres kerja, perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu tetapi juga terhadap lingkungan kerja itu sendiri. Akibat kompleksnya permasalahan timbul dalam kondisi kerja Lapas berakibat pada tuntutan tugas yang melebihi kemampuan beban dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, karena yang dibina para pelanggar hukum.

Permasalahan tersebut menjadi pemicu dari peningkatan premanisme, pelarian, perkelahian, pemberontakan, kerusuhan dan penyebaran penyakit menular di Lapas. Kurangnya jumlah pegawai Lapas secara kuantitatif dan kualitatif merupakan faktor pendukung terjadinya hal-hal tersebut. Beratnya beban kerja yang menimbulkan stres kerja yang dialami pegawai Lapas terutama pegawai lapas harus membina para tahanan dari segi fisik, psikis dan spiritual dapat menyebabkan timbulnya stres. Pegawai mengalami stres kerja karena adanya ketidaksesuaian antara tuntutan yang berkaitan dengan tugas pokok pegawai dan peraturan yang berlaku serta situasi, kondisi dan fasilitas lingkungan kerja tersebut sehingga memicu terjadinya stres fisiologis dan psikologis.

Tabel 1.2 Jam Kerja Pegawai

Bulan	Pegawai Yang Bekerja		Total Pegawai
	8 jam	12 jam	
2016	358	154	512
2017	353	150	503
2018	350	150	500

Sumber : Lapas Salemba Jakarta,2018

Pegawai Lapas Salemba Jakarta pada tahun 2018 berjumlah 500 orang yang meliputi bagian penjagaan, administrasi, register, perawatan, tata usaha, kepegawaian, urusan umum dan kepala bagian. Penjagaan dibagi dalam 2 shift, yaitu 8 jam pertama dari jam 07.00 WIB s/d 15.00, 8 jam kedua dari jam 13.00 WIB s/d 21.00, 12 jam dari jam 20.00 WIB s/d 08.00. Hal ini berlaku juga bila tahanan ada yang dirawat di rumah sakit , bila tahanan yang dirawat di rumah sakit yang bertanggung jawab untuk keamanannya adalah petugas pengamanan sehingga petugas harus benar-benar waspada terhadap tahanan yang terkadang mengambil kesempatan untuk melarikan diri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Salemba Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Lapas Salemba Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Lapas Salemba Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Salemba Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap pegawai pada Lapas Salemba Jakarta
3. Untuk mengetahui bersama-sama bagaimana pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Lapas Salemba Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Lapas Salemba Jakarta
Penulis berharap dapat memberikan informasi kepada instansi dalam pengelolaan SDM. Sehingga instansi semakin memahami faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar para pegawai dapat menunjang kinerja dengan nyaman dan aman sesuai dengan tugas pegawai tersebut.
2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Penulis berharap dapat memberikan referensi kepada pembaca yang berencana melakukan penelitian lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi penulis
Untuk makin memahami tentang ilmu manajemen dan diharapkan dapat memberikan wawasan kepada penulis agar memahami luas tentang penelitian ini.

1.5 Batasan Masalah

Berikut yang diuraikan dari penelitian diatas dapat ditemukan batasan masalah bahwa perlu lebih terperinci dan jelas dengan keterbatasan waktu. Batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Variabel X1 (kepemimpinan) terdiri dari bersifat adil, mendukung tercapainya

- tujuan, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi dan bersikap menghargai.
2. Variabel X2 (Stres Kerja) terdiri dari konflik Peran, beban karir, pengembangan karir dan hubungan dalam pekerjaan.
 3. Variabel Y (Kinerja Pegawai) terdiri dari kualitas dan hasil pekerjaan pegawai, kuantitas dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktunya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka system penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

Bab I :Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dalam MSDM kepemimpinan dan stres kerja.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan desain tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.