BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang KKL

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari beberapa negara untuk saling bersaing guna merebutkan kedudukan sebagai negara penentu dalam dunia baik dalam bidang perekonomian, sosial budaya, politik dan sebagainya. Untuk itu perkembangan sumber daya manusia juga dituntut agar lebih baik karena kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia selaku pelaku dan penggerak semua itu.

Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja giat dan mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian persyaratan yang sangat mendasar bagi pegawai adalah kemampuan intelektual dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga tercipta kinerja pegawai yang kondusif untuk merealisasikan potensi kerja yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Peran yang begitu besar sumber daya manusia sebagai pelaku utama dan juga merupakan *input* dari proses produksi dalam pembangunan akan tercapai apabila faktor-faktor penunjang optimalisasi peran tersebut tercapai. Salah satu faktor yang menentukan peran SDM adalah kinerja. Jika pegawai dalam organisasi atau perusahaan mempunyai kinerja yang baik, maka diharapkan akan mempunyai kontribusi positif terhadap organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dan memfasilitasi penyelesaian atau pencapaian kinerja mereka, diklat berkorelasi positif dengan kinerja pegawai.

Keseluruhan aspek penilaian tersebut diibaratkan bahwa semua pegawai memiliki tingkat kemampuan dan latar belakang yang sesuai dengan tuntutan kerja sebagaimana diatur dalam TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) dari instansi tersebut. Penilaian kinerja pegawai yang

merupakan cara pembinaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dilakukan dengan prinsip-prinsip pembinaan personil yang tepat sesuai dengan kesepakatan bersama. Hal ini tidak dianut didalam sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh instansi pemerintah, disamping itu jarak antara pekerjaan dan penilaian kinerja selama satu tahun sangat kesulitan dalam penilaian, hal ini akan berakibat bahwa sipenilai tidak lagi obyektif dalam menilai anak buahnya bahkan yang ditemukan dilapangan penilaian kinerja pegawai justru diisi oleh pegawai yang dinilai sedangkan atasannya yang mempunyai hak untuk menilai hanya melegalkan hasil dari penilaian tersebut.

Kinerja merupakan suatu proses untuk mencapai suatu hasil. Berbicara mengenai kinerja personil serta kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang, maka perlu ditetapkan standar kinerja atau standart *performance.* Yang perlu diatur adalah seluruh kinerja organisasi, unit-unit organisasi yang mendukungnya, serta kinerja orang yang berperan didalamnya. Unsur utama yang harus dinilai kinerjanya adalah unsur manusia atau aparatur, karena pegawai yang berperan dalam menentukan kinerja organisasi.

Semakin kompleksnya tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Pengadilan Agama Cilegon tersebut mengharuskan para aparatur untuk lebih profesional, taat hukum, rasional, inovatif, dan memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun aparatur pemerintah itu sendiri.

Padahal penilaian kinerja pegawai apabila kita tinjau lebih mendalam, penilaian kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa hal yang antara lain insentif, motivasi, disiplin kerja, budaya kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, komunikasi, dan sebagainya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang diharapkan semakin tinggi kinerjanya. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, juga semakin baik kinerjanya. Demikian juga semakin sering seseorang diikutkan kegiatan pelatihan dan pengembangan, maka ia akan semakin berkualitas, sehingga akan semakin baik pula kinerjanya

Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai akan mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efesien.

Berdasar latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mencoba membuat laporan tentang tentang kinerja aparatur yang berjudul, **"Kinerja Aparatur Pengadilan Agama Cilegon".**

1.2. Kegunaan KKL

1.2.1 Manfaat Pribadi

Dengan melakukan pelaksanaan KKL ini diharapkan memberikan pengalaman belajar dan bekerja sehingga dapat mengembangkan potensi mahasiswa. Memberikan keterampilan kepada mahasiswa untuk melaksanakan pembangunan dan pengembangan berdasarkan ilmu terhadap masyarakat. Memberi perubahan cara berfikir serta meningkatkan pemahaman dalam melakukan penelaahan, pemecahan dan perumusan masalah secara ilmiah. Memberikan bekal nyata kepada mahasiswa agar lebih menghayati masalah yang sangat komplek yang dihadapi oleh masyarakat dalam pembangunan dan belajar menanggulangi masalah-masalah tersebut secara pragmatis dan interdisipliner.

1.2.2 Manfaat Teoritis

Hasil KKL ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya pengetahuan tentang prosedur. Hasil KKL juga dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa jurusan Ilmu Pemerintahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pedoman pustaka untuk penelitian lebih lanjut. Dari KKL ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan tambahan informasi dan pembelajaran bagi para penstudi masalah-masalah sosial. Khusunya yang terkait dengan topik KKL yang dibahas kali ini, dan dapat berguna juga bagi saya sendiri untuk menambah informasi dan pengetahuan Ilmu Pemerintahan.

1.2.3. Manfaat Praktis

Dari kegiatan Kuliah Kerja Lapangan ini dharapkan dapat menjadi masukan bagi Pengadilan Agama Cilegon agar adanya peningkatan prosedur dan proses beracara. Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Pengadilan Agama Cilegon untuk meningkatkan kualitas prosedur dan proses beracara.

1.3. Metode KKL

1.3.1. Metode KKL

Metode penelitian bertujuan untuk suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peratutan yang terdapat dalam penelitian. Dalam arti luas, metode penelitian merupakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki suatu masalah tertentu dengan maksud mendapatkan informasi untuk digunakan sebagai solusi atas masalah tersebut.(Silalahi, 2006 : 11)

Metode yang digunakan dalam KKL ini adalah metode deskriptif. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hal-hal yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data yang dikumpulkan dalam metode ini berdasarkan ungkapan, bahasa, cara berfikir, dan pandangan subyek penelitian. Dengan menemukan makna dari data yang diperoleh dari

subyek penelitian, diharapkan dapat menggambarkan peristiwa yang terjadi saat ini.

Penelitian deskriptif menyajikan suatu gambaran yang terperinci tentang satu situasi khusus, setting sosial, atau hubungan. Disamping berusaha memberikan gambaran menyeluruh tentang situasi, juga memberikan gambaran menyeluruh tentang situasi yang sedang dipelajari. Dengan kata lain, dengan metode ini, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peristiwa secara cermat dan terperinci sehinggan diperoleh pemahaman tentang sesuatu yang telah terjadi.

1.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis berusaha mengumpulkan data yang diperlukan untuk melakukan penelitian dengan mencari bahan-bahan kepustakaan dalam bentuk buku, jurnal, situs internet, dan sumber-sumber kepustakaan lainnya serta penelitian lapangan. Dalam pengumpulan data, peneliti berusaha mengumpulkan data yang diperlukan untuk melakukan KKL dengan mencari bahan-bahan sebagai berikut:

1. Kepustakaan

   dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang bersumber dari dalam bentuk buku, jurnal, surat kabar, media teknologi informasi atau situs internet, dokumen, dan sumber-sumber kepustakaan lainnya.
2. Dokumentasi

   Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen yang dimiliki oleh Pengadilan Agama Cilegon.
3. Wawancara

   Wawancara yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur yang dipandu dengan interview guide yang telah disiapkan peneliti sebelum wawancara dilakukan. Teknik ini akan digunakan untuk mengumpulkan data awal maupun dalam rangka pendalaman.

4. Observasi

   Observasi yaitu melakukan pengamatan atas prilaku seseorang dengan mendengarkan berbagai ucapan mengenai berbagai ragam soal pada aparatur Pengadilan Agama Cilegon.

Data yang dikumpulkan lebih bersifat kualitatif, sehingga diperlukan ketajaman dalam memilih dan memisahkan data, untuk selanjutnya disajikan secara deskriptis analitis.

1.4. Lokasi dan Waktu KKL

1.4.1 Lokasi KKL

Lokasi Kuliah Kerja Lapangan ini akan dilakukan di Pengadilan Agama Cilegon, Banten. Bertempat di :

- Jl. Sukambumi 2 Kavling Blok I – Kota Cilegon. Telp/Fax. (0254) 382829/378528

1.4.2 Objek KKL

1.4.2.1 Gambaran Umum Kota Cilegon

1.4.2.1.1 Sejarah Singkat Kota Cilegon

Kota Cilegon adalah sebuah kota di Provinsi Banten, Indonesia. Cilegon berada di ujung barat laut pulau Jawa, di tepi Selat Sunda. Kota ini dulunya merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Serang, kemudian ditingkatkan statusnya menjadi kota administratif, dan sejak tanggal 27 April 1999 ditetapkan sebagai kotamadya (sebutan *kotamadya* diganti dengan *kota* sejak tahun 2001). Cilegon dikenal sebagai kota industri, dan menjadi pusat industri di kawasan Banten bagian barat. Kota Cilegon dilintasi jalan negara lintas Jakarta-Merak, dan dilalui jalur kereta api Jakarta-Merak. Kota Cilegon terdiri atas 8 kecamatan yang dibagi lagi atas sejumlah kelurahan.

Cilegon merupakan wilayah bekas Kewadenaan (Wilayah kerja pembantu Bupati KDH Serang Wilayah Cilegon), yang meliputi 3 (tiga) Kecamatan yaitu Cilegon, Bojonegara dan Pulomerak.

Berdasarkan Pasal 27 Ayat (4) UU No 5 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Pemerintahan di Daerah, Cilegon kiranya sudah memenuhi

persyaratan untuk dibentuk menjadi Kota Administratif. Melalui surat Bupati KDH Serang No. 86/Sek/Bapp/VII/84 tentang usulan pembentukan administratif Cilegon dan atas pertimbangan yang obyektif maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 40 tahun 1986, tentang pembentukan Kota Administratif Cilegon dengan luas wilayah 17.550 Ha yang meliputi 3 (tiga) wilayah Kecamatan meliputi Pulomerak, Ciwandan, Cilegon dan 1 Perwakilan kecamatan Cilegon di Cibeber ,sedangkan kecamatan Bojonegara masuk Wilayah kerja pembantu Bupati KDH Serang Wilayah Kramatwatu.

Berdasarkan PP No. 3 Tahun 1992 tertanggal 7 Februari 1992 tentang Penetapan Perwakilan Kecamatan Cibeber, Kota Administratif Cilegon bertambah menjadi 4 (empat) Kecamatan yaitu Pulomerak, Ciwandan, Cilegon dan Cibeber.

Dalam perkembangannya Kota Administratif Cilegon telah memperlihatkan kemajuan yang pesat di berbagai bidang baik bidang Fisik, Sosial maupun Ekonomi.

Hal ini tidak saja memberikan dampak berupa kebutuhan peningkatan pelayanan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, tetapi juga memberikan gambaran mengenai perlunya dukungan kemampuan dan potensi wilayah untuk menyelenggarakan otonomi daerah.

Dengan ditetapkannya dan disahkannya UU No. 15 tahun 1999 tanggal 27 April 1999 tentang pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon, status Kota Administratif Cilegon berubah menjadi Kotamadya Cilegon, dengan duet kepemimpinan Drs. H. Tb. Rifai Halir sebagai Pejabat Walikota Cilegon dan H. Zidan Rivai sebagai Ketua DPRD Cilegon.

1.4.2.1.2 Letak Geografis Kota Cilegon

Berdasarkan letak geografisnya, Kota Cilegon berada dibagian paling ujung sebelah Barat Pulau Jawa dan terletak pada posisi : 5°52'24" - 6°04'07" Lintang Selatan (LS), 105°54'05" - 106°05'11" Bujur Timur (BT).

Secara administratif wilayah berdasarkan UU No.15 Tahun 1999 tentang terbentuknya Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon pada tanggal 27 April 1999, Kota Cilegon mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara: berbatasan dengan Kecamatan Bojonegara (Kabupaten Serang)
2. Sebelah Barat: berbatasan dengan Selat Sunda
3. Seblah Selatan: berbatasan dengan Kecamatan Anyer dan Kecamatan Mancak (Kabupaten Serang)
4. Sebelah Timur: berbatasan antara Pondok Cilegon Indah & Jalan Lingkar Selatan(Kota Cilegon) dengan Kecamatan Kramatwatu tepat di wilayah serdang (Kabupaten Serang)

1.4.2.2 Gambaran Umum Pengadilan Cilegon

1.4.2.2.1 Sejarah Pengadilan Cilegon

Pengadilan Agama Cilegon merupakan Pengadilan Agama termuda di wilayah PTA Banten yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Presiden Nomor 62 tahun 2002 tentang Pembentukan Pengadilan Agama Cilegon dan Pengadilan Agama lainnya. Keputusan Presiden ini ditindaklanjuti dengan keluarnya Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2003 tanggal 17 Januari 2003 tentang Pembentukan Sekretariat Pengadilan Agama Cilegon. Berdirinya Pengadilan Agama Cilegon tidak lain merupakan konsekuensi dari pemekaran Kabupaten Serang sehingga kemudian terbentuk Kota Cilegon berdasarkan Undang-undang Nomor 15 tahun 1999. Sebelum berdirinya Pengadilan Agama Cilegon, warga masyarakat beragama Islam yang berdomisili di Cilegon mengajukan perkara mereka ke Pengadilan Agama Serang.

Berdasarkan Surat Ketua Pengadilan Tinggi Agama Bandung Nomor PTA.i/K/05.00/248/2003 tentang peresmian Pengadilan Agama Cilegon, Pengadilan Agama Cilegon diresmikan pada hari Rabu tanggal 26 Maret 2003 Masehi bertepatan dengan tanggal 22 Muharram 1424 Hijriyah oleh

Bapak Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan Penyelenggaraan Haji (BPIH), lalu dilanjutkan dengan pelantikan Ketua Pengadilan Agama Cilegon oleh Ketua Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Setelah itu diadakan acara penyerahan secara simbolis wilayah hukum Pengadilan Agama Cilegon oleh Ketua Pengadilan Agama Serang kepada Ketua Pengadilan Agama Cilegon. Pengadilan Agama Cilegon pertama sekali berkantor di rumah warga yang terletak di Jl. Raya Anyer Km. 6 Samangraya Citangkil Cilegon.

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, maka Pengadilan Agama Cilegon yang secara struktural sebelumnya berada di bawah Departemen Agama, selanjutnya sepenuhnya berada di bawah Mahkamah Agung bersama tiga lembaga peradilan lainnya (Peradilan Umum, Peradilan Militer, dan Peradilan Tata Usaha Negara).

Sejak berdirinya, Pengadilan Agama Cilegon telah dipimpin oleh Drs. B. Madjudin, Drs. A. Buchaeti (alm.), Drs. H. E. Mudjaidi Amin, S.H., M.H. (plt.), Drs. H. E. Sudja?i Sayid, M.Hum. (alm.), Drs. Tata Sutayuga, S.H. (plt.), dan saat ini dipimpin oleh Drs. Waljon Siahaan, S.H., M.H.

Pada tanggal 20 November 2006 Pengadilan Agama Cilegon memiliki fasilitasi gedung sendiri yang diresmikan oleh Ketua Mahkamah Agung RI. Gedung baru ini berdiri di atas tanah seluas 2000 M2 dan memiliki luas gedung 300 M2 yang terdiri dari 2 lantai.

Sebagai Pengadilan Agama termuda di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Banten Pengadilan Agama Cilegon mengukuhkan dirinya sebagai salah satu garda depan pelayan keadilan bagi masyarakat. Dengan komitmen memberikan pelayanan prima sebagai lembaga hukum yang mandiri, profesional, dan penuh dedikasi, Pengadilan Agama Cilegon terus berusaha meningkatkan kualitas institusi hingga mencapai titik ideal. Prinsip peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan merupakan dasar proses peradilan yang selalu menjadi komitmen Pengadilan Agama Cilegon dalam melayani para pencari keadilan. Sebagai pengadilan yang memerima perkara pada tingkat pertama, Pengadilan Agama Cilegon saat ini

menangani perkara dengan jumlah rata-rata sekitar 40 ? 50 setiap bulannya, dengan jumlah hakim 8 orang, 7 panitera, dan 2 jurusita pengganti.

Kondisi masyarakat kota Cilegon yang dinamis, menjadi tantangan tersendiri bagi Pengadilan Agama Cilegon untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan demi memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Cilegon adalah kota industri yang menjadi lokasi bagi banyak perusahaan besar dan kecil termasuk salah satu BUMN terkemuka nasional, PT Krakatau Steel. Dengan realitas ini, Cilegon memiliki masyarakat yang heterogen dari segi suku, agama, ras, pekerjaan, dan bahkan kebangsaan. Tidak sedikit warga negara asing tinggal di kota ini dan ikut menjadi fenomena permasalahan hukum yang dihadapi Pengadilan Agama Cilegon. Di samping itu, keberadaan masyarakat asli Cilegon yang bersuku Jawa-Banten juga menjadi tantangan khas penegakan hukum yang menuntut kearifan para penegak hukum untuk menggali nilai-nilai serta memenuhi rasa keadilan masyarakat.

1.4.2.2.2 Tugas Pokok Dan Fungsi Pengadilan Agama Cilegon

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Pengadilan Agama mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan Tekhnis Yustisial dan Administrasi Kepaniteraan bagi perkara Tingkat Pertama serta Penyitaan dan Eksekusi ;
2. Memberikan pelayanan di bidang Administrasi Perkara banding, Kasasi, dan Peninjauan Kembali serta Administrasi Peradilan lainnya ;
3. Memberikan pelayanan administrasi umum pada semua unsur di Lingkungan Pengadilan Agama ;
4. Memberikan keterangan, pertimbangan dan nasihat tentang Hukum Islam pada instansi Pemerintah di wilayah hukum apabila diminta ;

5. Memberikan pelayanan permohonan pertolongan pembagian harta peninggalan di luar sengketa antar orang – orang yang beragama Islam ;
6. Waarmerking Akta Keahliwarisan di bawah tangan untuk pengambilan deposito / tabungan dan sebagainya ;
7. Melaksanakan tugas - tugas pelayanan lainnya seperti penyuluhan hukum, memberikan pertimbangan hukum agama, pelayanan riset / penelitian, pengawasan terhadap advokat / penasehat hukum dan sebagainya ;

1.4.2.3 Visi dan Misi Pengadilan Cilegon

Sebagai salah satu lembaga negara yang bertanggung jawab dalam penegakan hukum dan keadilan, Pengadilan Agama Cilegon telah menetapkan visi dan misi yang menjadi acuan dari berbagai program dan agenda yang dirancang, sejalan dengan visi dan misi Mahkamah Agung RI.

Visi :

"Terwujudnya Pengadilan Agama Cilegon Yang Agung"

Misi :

1. Menjaga Kemandirian Badan Peradilan.
2. Memberikan Pelayanan Hukum yang Berkeadilan.
3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Badan Peradilan.
4. Meningkatkan Kredibilitas Dan Transparansi Badan Peradilan.

1.4.2.4 Struktur Organisasi Pengadilan Agama Cilegon

Struktur organisasi Pengadilan Agama Cilegon dapat dilihat pada bagan berikut :

Bagan 1.1

Struktur Organisasi PA Cilegon



1.4.3 Waktu Pelaksanaan KKL

Waktu dan jadwal pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan yang akan dilakukan mulai dari perijinannya sampai pada penulisan laporan yaitu dimulai sejak Mei 2012 sampai Desember 2012.

Tabel 1.1
Jadwal Kuliah Kerja Lapangan

No	Aktifitas	Mei	Juni	Juli	Agu	Sept	Okt	Nov	Des
		2012							
1	Tahap Persiapan: Pengajuan Judul KKL								
	Pengajuan Usulan Laporan KKL								
2	Tahapan Pelaksanaan KKL								
3	Tahapan Akhir: Penulisan Laporan KKL								
	Pengumpulan Laporan KKL								
	Seminar Lokakarya KKL								