

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan latar belakang penelitian, yang berisi fokus penelitian dan metodologi yang digunakan. Selanjutnya akan disampaikan pula rumusan masalah yang melahirkan pertanyaan penelitian, tujuan, batasan masalah, serta manfaat penelitian. Bagian akhir adalah sistematik penulisan tugas akhir.

#### **1.1. Latar Belakang**

Pada masa sekarang ini hukum menjadi peran penting dalam suatu negara hukum. Banyak konflik atau perselisihan yang terjadi antar manusia maupun antar perusahaan atau instansi pemerintah belum terselesaikan dengan baik, hal tersebut tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan dan umumnya diselesaikan melalui jalur hukum. Dalam jalannya proses hukum memerlukan para penegak hukum yang diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang bersengketa. Salah satu penegak hukum adalah lawyer (advokat) yang umumnya dinaungi sebuah kantor hukum. Advokat adalah ahli hukum yang memiliki wewenang dalam pengadilan baik sebagai penasehat ataupun pembela perkara (Poerwadarminta, 1976). Pentingnya kesuksesan atau keberhasilan kantor advokat dalam menyelesaikan sebuah kasus harus diimbangi dengan kualitas dari Sumber Daya Manusia yang sangat berperan penting dalam membantu kesuksesan para advokat yang ada di kantor *lawfirm*.

Menurut Menkel-Meadow (2012), mengatakan bahwa banyak keluhan yang bersangkutan dengan mutu advokat di Indonesia, hal itu disebabkan karena tidak adanya pengembangan dalam manajemen strategis. Keluhan yang ada tentunya dapat mempengaruhi citra kantor hukum yang dinaungi. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pembenahan dari hulu agar semua masalah yang ada dapat tertangani. Oleh karena itu untuk suksesnya suatu kantor advokat (*lawfirm*) diperlukan adanya sumber daya manusia yang handal dan dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan kantor advokat. penelitian ini akan berfokus pada kantor hukum yang menaungi advokat.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dalam meningkatkan keunggulan suatu organisasi. Dengan semakin banyaknya tantangan yang semakin kompleks, Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi menangani tenaga kerja dan menjadi pelopor dalam menghadapi lingkungan yang selalu berubah. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan Sumber Daya Manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi,

sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pegawai yang baik dan dapat mencapai tujuan sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis telah berkembang menjadi salah satu aspek yang patut di pertimbangkan dan penting keberadaannya dalam sebuah organisasi (Harrison & Bazy, 2017). Menurut Moses N. Kiggundu (1989), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dapat dianggap sebagai suatu pola penyebaran Sumber Daya Manusia yang direncanakan serta aktivitas-aktivitas yang yang dimaksudkan untuk memungkinkan suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada suatu organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria atau dimensi kerja yang spesifik dan mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kinerja pegawai agar lebih optimal demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sebagai unsur dari sebuah organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya. Potensi setiap individu yang ada dalam sebuah organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi.

Dalam penelitian ini akan dicari indikator dan variabel terkait yang bersumber dari kajian berdasarkan jurnal dan *paper*. Dari variabel yang telah didapatkan akan terbentuk beberapa hipotesis penelitian. Selanjutnya disusun sebuah konsep model yang

berkenaan dengan MSDM strategis bagi advokat di kantor hukum. Berdasarkan kajian literatur, penelitian MSDM strategis dan mensimulasikan penelitian ini terhadap kantor hukum belum pernah dilakukan sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini mengandung *novelty* atau unsur kebaruan.

Untuk meningkatkan kinerja performa pegawai pada kantor hukum advokat, dibutuhkan variabel dan indikator terhadap meningkatnya kinerja performa pegawai. Adapun variabel tersebut ialah variabel fungsi HRD dengan indikator pelatihan dan pengembangan, perekrutan dan reward. Variabel sejarah organisasi dengan indikator karakter manajer dan pemilik. Variabel budaya organisasi dengan indikator nilai dan kepemimpinan. Variabel struktur organisasi dengan indikator pembagian divisi. Variabel tujuan organisasi dengan indikator kontrol biaya dan pertumbuhan organisasi. Variabel *bad environment* dengan indikator *space, light and colour, sound, temperature*, dan udara. Variabel *depression* dengan indikator kelelahan emosional. Variabel performa pegawai dengan indikator perlakuan, performa lingkungan, kontrak kerja, dan kejujuran. Dengan demikian, untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dibutuhkan sebuah desain model yang tepat.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pegi (2018) menyatakan bahwa tidak adanya hubungan satu variabel dengan variabel yang lainnya secara signifikan sehingga tidak dapat dilakukan prediksi peningkatan kinerja performa pegawai. Penelitian terdahulu memberikan saran untuk memperbaiki hubungan setiap variabel agar menghasilkan hubungan yang signifikan dan juga melakukan prediksi adanya peningkatan performa pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dalam penelitian ini juga ditambahkan variabel dan indikator baru yaitu variabel *bad environment* dan variabel

*depression* dengan indikator pengikutnya. Setelah dilakukan analisis antar variabel menggunakan *structural equation modelling* dan dikombinasikan dengan sistem dinamis maka akan diperoleh hasil peningkatan kinerja performa pegawai. Prediksi peningkatan performa pegawai harus dilakukan secara dinamis sehingga diperlukan suatu desain perancangan model yang dinamis.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang muncul dapat dirumuskan dan dihasilkan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang model hubungan performa pegawai antara variabel dan indikator yang mengikutinya dengan harapan memperoleh hasil yang signifikan?
2. Bagaimana signifikansi hubungan antara variabel dalam model yang telah dibangun?
3. Bagaimana memprediksi peningkatan performa pegawai pada kurun waktu tertentu?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas penulis menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Merancang model hubungan performa pegawai antara variabel dan indikator yang mengikutinya dengan harapan memperoleh hasil yang signifikan.
2. Menganalisa signifikansi hubungan variabel model yang telah dibangun.
3. Melakukan prediksi peningkatan performa pegawai berdasarkan hasil yang

didapatkan dari simulasi.

#### 1.4. Batasan Masalah

Pembatasan masalah adalah hal yang penting dalam sebuah penelitian Tujuannya adalah agar pembahasan penelitian tidak menyebar terlalu luas yang mengakibatkan tujuan penelian tidak tercapai. Adapun pembatasan masalah yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Penelitan yang dikaji adalah MSDM strategis dari kantor hukum advokat yang terhimpun dalam organisasi IKADIN dan PERADI.
2. Responden yang dipilih adalah advokat yang telah berpraktek sebagai advokat minimum 5 tahun.
3. Jumlah populasi para advokat di Yogyakarta terdapat 500 dengan 31 responden (advokat) untuk tes signifikansi pertanyaan dan sebanyak 100 responden untuk mengetahui analisis data.
4. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structuran equation model – PLS*.
5. Prediksi performa pegawai menggunakan analisis sistem dinamis dengan menggunakan *software Powersim studio 2005<sup>®</sup>*.
6. Variabel negatif *bad environment* yang mempengaruhi performa pegawai adalah suatu variabel yang mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai dalam hal fisik atau lingkungan kerjanya, seperti indikator *space, light and colour, sounds, temperatute*, dan udara.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Mengembangkan ilmu dikalangan ilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Membangun hasanah ilmu pengetahuan dengan harapan penelitian ini dapat berkembang dan bermanfaat bagi kalangan ilmuan.
3. Diharapkan hasil penelitian menjadi acuan pengembangan ilmu dan konsep manajemen strategis khususnya dalam peningkatan performa pegawai dalam kantor hukum.

### 1.6. Sistematika Penulisan

Untuk kesempurnaan penyusunan tugas akhir, maka dibuat penyusunan sistematika laporan penulisan sebagai berikut :

#### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Bab ini akan memaparkan hasil kajian induktif dan kajian deduktif.

Kajian induktif berasal dari penelitian terdahulu mulai dari tahun terbaru (2018) hingga lima tahun sebelumnya (2013) yang terindeks Scopus.

Namun tidak menutup kemungkinan bahwa teradapat jurnal-jurnal yang berada di bawah tahun 2013 dengan pertimbangan belum ada penelitian terbaru yang sesuai dengan penelitian ini. Kajian deduktif berasal dari buku- buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab III akan disajikan metode-metode apa saja yang akan digunakan dalam penelitian.

#### **BAB IV      PENGAMBILAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Pada bab ini akan disajikan hasil tes validasi kuisisioner daftar pertanyaan pengambilan data, pengolahan data, dan hasil yang di capai.

#### **BAB V      DISKUSI**

Dalam bab ini akan dilakukan pembahasan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada Bab IV. Segala faktor yang menyebabkan perubahan hasil perhitungan akan di bahas secara mendetail.

#### **BAB VI      KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dan saran sangat penting dipaparkan dalam Bab ini.

Kesimpulan dari kajian terdiri dari tiga kesimpulan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

