

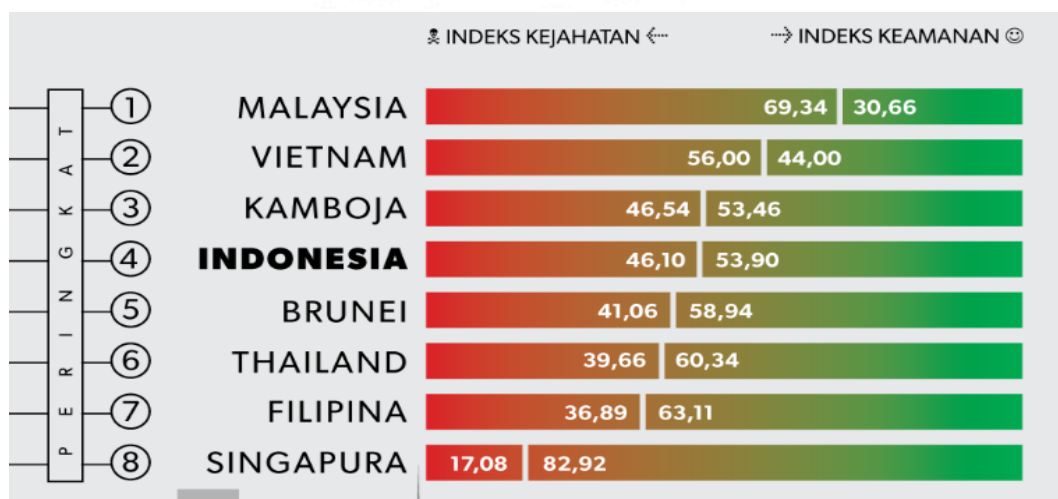
# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap negara harus mampu berkembang agar dapat bersaing dengan negara lainnya dengan tujuan kesejahteraan masyarakatnya. Salah satu hal yang dapat melancarkan aktifitas perekonomian tersebut adalah terciptanya keamanan negara. Ketika sebuah negara memiliki tingkat kejahatan yang cukup tinggi, maka akan banyak aktivitas masyarakat yang terhambat terutama dampaknya pada perekonomian bangsa (Palokoto et al., 2020). Menurut laporan dari *South-Eastern Asia: Crime Index by Country 2015 Mid Year*". Indeks kejahatan di Indonesia adalah 46,10, sedangkan indeks keamanannya 53,90. Adapun Malaysia 69,34 (kejahatan) dan 30,66 (keamanan) (Rentjoko, 2015). Hal tersebut mejadikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat kejahatan tertinggi no 4 di ASEAN.

Tingginya indeks kejatahatan di Indonesia membuat pemerintah Indonesia saat ini terus didorong untuk membangun dan mengembangkan sistem hukum



Gambar 1.1 Indeks Kejahatan Asean

Sumber : *South-Eastern Asia: Crime Index by Country 2015 Mid Year*

yang sesuai. Salah satu lembaga yang mendukung sistem hukum adalah Advokat.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 18 tahun 2003 tentang Advokat telah menegaskan bahwa peran advokat adalah sebagai penegak hukum. Advokat sebagai penegak hukum menjalankan kedudukan, peran dan fungsinya secara mandiri untuk memberikan konsultasi hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum klien (tersangka atau terdakwa pelaku tindak pidana) dan tidak terpengaruh kekuasaan negara (yudikatif dan eksekutif) (Gunawan, 2018)

Advokat umumnya bekerja secara individu maupun tim yang biasanya dinaungi oleh kantor hukum. Karena kantor hukum merupakan bisnis pelayanan atau jasa, maka kualitas sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan yang juga dapat menentukan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Ketika penempatan sumber daya manusia tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya, maka akan berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.

Advokat dituntut untuk produktif dalam memberikan jasa maupun bantuan hukum baik kepada seseorang, perusahaan, dan Pemerintah Indonesia, oleh karena itu profesi advokat disebut dengan *officium nobile* atau profesi yang mulia dikarenakan seorang advokat bukan hanya membela yang bayar melainkan juga diwajibkan membantu pihak-pihak yang tidak mampu yang akan tetapi

memerlukan bantuan hukum. Penyebutan profesi mulia atau *officium nobile* kepada profesi Advokat didasarkan pada alasan bahwa faktor menguasai ilmu pengetahuan hukum bukan merupakan modal utama bagi seorang Advokat namun juga harus memiliki nilai kejujuran dan panggilan nurani (Gunawan, 2018). Kinerja kerja yang baik dari advokat sama artinya dengan bagaimana kinerja salah satu bagian dari sistem hukum dapat berjalan dengan baik.

Kinerja kerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Patty, Manurung, dan Badawi, 2017). Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kantor Hukum XYZ terkait dengan kinerja kerja pada advokat, ditemukan hasil bahwa masih ditemukan beberapa advokat yang cenderung hanya ingin menerima kasus yang ringan karena mudah untuk dikerjakan. Dalam hal kuantitas juga masih ditemukan banyaknya advokat yang membatasi dirinya menerima kasus yang diberikan oleh Kantor Hukum XYZ. Padahal menurut pihak Kantor Hukum XYZ, jumlah kasus rata-rata yang ditangani oleh beberapa advokat masih dibawah harapan atau target.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Kantor Hukum XYZ, indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja masih belum sesuai harapan dan masih dapat ditingkatkan.

Kinerja kerja karyawan terutama pada profesi advokat dipengaruhi oleh tingkat profesionalisme mereka. Karyawan yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi akan sukarela untuk mencari jalan keluar setiap permasalahan yang

berhubungan dengan tugasnya (Cohen dalam Ernawati et al., 2020). Maka dari itu advokat sebagai pemberi nasehat hukum ketika memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi akan senantiasa berusaha mencari jalan keluar bagi kliennya.

Profesionalisme merupakan status seorang profesional yang menyiratkan sikap tertentu atau sifat-sifat khas yang diharapkan dari seorang profesional. Karyawan yang memiliki tanggung jawab atas pelayanan akhir harus mampu mendengarkan pelanggan, beradaptasi dengan perubahan kebutuhan, dan secara kreatif memecahkan berbagai masalah. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al. (2020), Suparjo et al. (2020) dan Dali & Mas'ud (2014) menunjukkan bahwa profesionalisme karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan tersebut.

Selain profesionalisme, pengalaman memiliki kaitan erat dengan kemampuan seorang advokat. Pengalaman menjadi instrumen lahirnya kinerja yang baik, sekaligus efektif. Studi lapangan membuktikan, konsultan dan pengacara mahir memiliki pengalaman panjang (Wahyudi, 2018). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengacara yang memiliki pengalaman yang panjang atau dikenal dengan istilah jam terbang yang tinggi tentu memiliki kinerja kerja yang lebih baik dibandingkan pengacara dengan pengalaman yang sedikit.

Pengalaman menempa keterampilan menjadi keterampilan. Pengalaman menjadi instrumen lahirnya kinerja yang baik, sekaligus efektif. studi lapangan membuktikan, konsultan dan pengacara mereka mahir karena memiliki pengalaman yang panjang (Wahyudi, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh

Gusfiardi et al. (2019) dan Ratnawati et al. (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja karyawan tersebut.

Selain pengalaman dan profesionalisme, *pay compensation* berpengaruh bagi seorang pengacara. *pay compensation* adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaannya. *Pay compensation* adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Masram, Mu`ah, Muhammad Ali Basyah, Tri Ifa Indrayani (2022) menunjukkan bahwa *pay compensation* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan tersebut.

Selain ketiga faktor tersebut, juga terdapat dugaan bahwa komitmen organisasi merupakan penyebab yang dapat meningkatkan performa pekerjaan para advokat. Advokat yang memiliki komitmen terhadap Kantor Hukum XYZ tentunya akan secara positif lebih menyukai menerima kasus dari perusahaan dibandingkan kasus secara individu maupun kantor hukum lainnya. Pengaruh kuat dari sikap karyawan untuk mencapai tujuannya dari pelaksanaan tugasnya diungkapkan sebagai komitmen organisasi (Ernawati et al., 2020). Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan bersama sehingga kinerja karyawan tersebut akan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Hafid & Fajariani (2019) dan Anggapradja & Wijaya (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *job performance* dalam perusahaan atau kantor hukum. Penelitian ini menggunakan faktor-faktor profesionalisme, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan *pay satisfaction* berdasarkan hasil telaah pustaka, teori-teori yang melandasi dan bukti-bukti empiris yang terkait.

### **1.1.1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini dalam bentuk pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah profesionalisme memiliki pengaruh terhadap *job performance* pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ Jakarta?
- 2) Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap *job performance* pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ?
- 3) Apakah *pay satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *job performance* pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ?
- 4) Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *job performance* pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ?
- 5) Apakah *pay satisfaction* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ?
- 6) *Managerial support* memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *job performance* pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ?

- 7) *Managerial support* memoderasi pengaruh *pay satisfaction* terhadap job performance pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ?

### **1.1.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah profesionalisme memiliki pengaruh terhadap job performance pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ Jakarta.
- 2) Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap job performance pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ.
- 3) Untuk mengetahui apakah *pay satisfaction* memiliki pengaruh terhadap job performance pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ.
- 4) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap job performance pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ.
- 5) Untuk mengetahui apakah *pay satisfaction* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ.
- 6) Untuk mengetahui apakah *Managerial support* memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap job performance pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ.
- 7) Untuk mengetahui apakah *Managerial support* memoderasi pengaruh *pay satisfaction* terhadap job performance pada advokat yang bekerja di Kantor Hukum XYZ.

### **1.1.3. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini dapat dilihat dari sisi secara akademis maupun praktis.

- 1) Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi teoritis terkait dengan bagaimana peran sikap profesionalisme, *pay satisfaction*, komitmen organisasi dan pengalaman memiliki dampak terhadap kinerja kerja pada profesi advokat.
- 2) Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak kantor hukum XYZ agar dapat meningkatkan kinerja kerja advokateshingga dapat mengetahui bagaimana peran profesionalisme, *pay satisfaction*, komitmen organisasi dan pengalaman terhadap karyawan atau rekan kerjanya.

## **1.2 Sistematika Penelitian**

Penelitian ini ditulis dalam laporan terstruktur yang terdiri dari 5 bab utama yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini membahas fenomena permasalahan yang menjadi perhatian sehingga ditemukan alasan untuk ditindaklanjuti melalui penelitian.



## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu gaya profesionalisme, *pay satisfaction*, komitmen organisasi, pengalaman dan kinerja karyawan serta kerangka berpikir berupa hubungan antar variabel dan hipotesis. Teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam tesis ini diambil dari berbagai macam buku, literatur, penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, unit analisis, tipe penelitian, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data dan metode analisis data. Bab ini membahas bagaimana penelitian ini akan dilakukan mulai dari pengumpulan data hingga cara mengolah data kedepannya.

## BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang jawaban atas pernyataan di dalam rumusan masalah dengan menggunakan metode penelitian yang telah dibahas di bab 3. Bab ini menjelaskan temuan dalam penelitian dalam bentuk deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyampaikan kesimpulan dan saran serta rekomendasi yang diharapkan dapat berguna dan berkontribusi dalam pemecahan masalah pada penelitian ini serta sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.