

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

DP3APPKB adalah dinas yang berada dibawah Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perindungan anak dan juga dibawah BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional). Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3APPKB) Kota Bukittinggi merupakan salah satu SKPD di kota Bukittinggi. DP3APPKB memiliki visi *Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak dan Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana.*

DP3APPKB juga mengkawal berbagai fungsi kodrati hak perempuan dan anak melalui program pengarusutamaan Gender, perlindungan hak-hak perempuan, serta menjamin hak dasar anak dalam rangka menjamin kesetaraan hak laki-laki dan perempuan dalam hidup sebagai anugerah Tuhan yang maha kuasa (termasuk didalamnya hak berperan dan pengambilan manfaat pembangunan) penghapusan kekerasan dalam rumah tangga serta perlindungan terhadap anak dan kepada perempuan, sebagaimana telah diundangkan dalam Undang-undang No 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga dan jaminan setiap warga Negara Indonesia berhak mendapatkan rasa aman dan bebas dari segala bentuk

kekerasan dan penindasan sesuai falsafah Pancasila dan UUD 1945. Dinas P3APPKB

memiliki indikator kinerja utama (IKU) yaitu

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja utama	Penjelasan/Formula Perhitungan	Sumber data	Target Kinerja Sasaran					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Meningkatnya kualitas hidup perempuan dan anak	Persentase perempuan di Lembaga Legislatif	Jumlah perempuan anggota DPRD dibagi dengan jumlah anggota DPRD	Dinas P3APPKB	8%	8%	8%	12%	12%	12%
		Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan	Proporsi penduduk angkatan kerja dibagi dengan penduduk usia kerja	BPS	54%	55%	55%	56%	56%	57%
		Tingkat capaian kota anak berdasarkan kategori	Kategori hasil penilaian kota layak anak	Kementerian PPPA		Pratama	Pratama	Madya	Madya	Madya
2	Meningkatnya kualitas program keluarga berencana	Contraceptive Prevalence Rate (CPR)	Jumlah peserta KB aktif dibagi jumlah pasangan usia subur dikali 100	Dinas P3APPKB	65	65	65,2	65,4	65,6	66
		Age Specific Fertility Rate (ASFR)	Angka kelahiran remaja (perempuan usia 15-19) per 1000 perempuan usia 15-19 tahun (ASFR 15-19)	Dinas P3APPKB		98	96	94	92	90

Sumber : Rencana Strategis Kantor Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Bukittinggi tahun 2016-2021

Dalam menjalankan peranannya sebagai badan untuk mengendalikan pertumbuhan penduduk, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, dan keluarga berencana dan memiliki indikator kinerja utama yang harus dicapai maka DP3APPKB harus didukung oleh pegawai yang berkinerja tinggi. Pegawai sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting karena memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai aset organisasi yang terpenting, fungsi dan peran karyawan dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, maupun efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi.

Negara sebagai organisasi/lembaga tertinggi dalam suatu kesatuan wilayah juga memerlukan peran pegawai dalam pengupayaan pencapaian tujuannya. Pegawai yang bekerja pada negara atau lembaga pemerintahan disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, PNS adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Dalam lingkup instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan.

Sebelum peneliti membahas lebih dalam, peneliti ingin menjelaskan apa itu definisi kinerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, Menurut Siswanto (2015) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Edison, Anwar, & Komariyah, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sudaryono, (2014) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Dari definisi di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja adalah seluruh tindakan, perilaku, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya dan sesuai dengan tujuan organisasi.

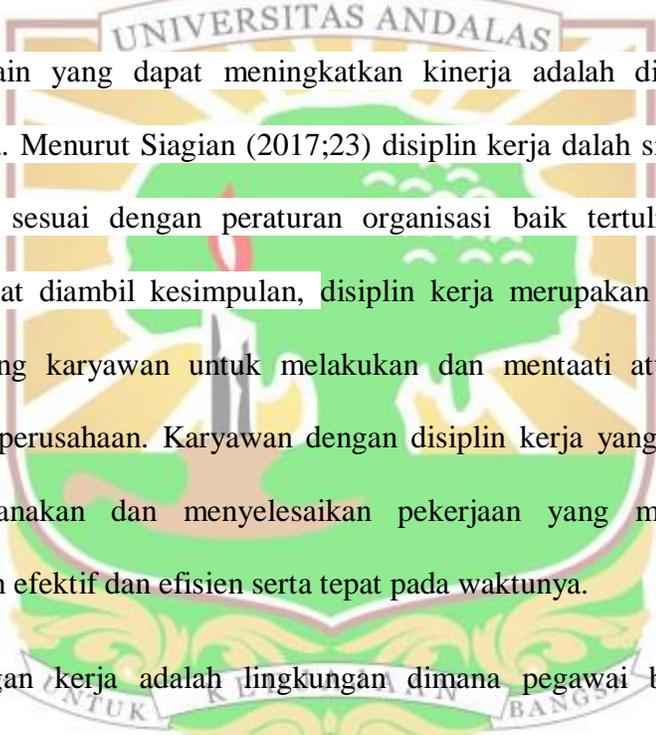
Strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu mengadakan diklat, memberikan motivasi, pemberian kompensasi dan punishment. Diklat adalah pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai, tujuan utama dari diklat adalah untuk mengembangkan skill, knowledge, attitude/ability (SKA), diklat biasanya diadakan pada masa orientasi karyawan. Motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pegawai atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah

organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Disini peneliti ingin meneliti Salah satu strategi manajemen dengan memberikan kompensasi dalam bentuk remunerasi.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah kota Bukittinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi adalah dengan pemberian remunerasi dalam bentuk Tunjangan Penambahan penghasilan (TPP). Pemberian TPP ini tertuang dalam Peraturan Walikota (Perwako) No 6 tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil. Perwako ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan PNS, meningkatkan produktifitas kerja PNS, menciptakan PNS yang professional, meningkatkan disiplin PNS, dan meningkatkan kinerja pelayanan prima

Menurut Mangkuprawira (2017) Remunerasi mempunyai maskud berupa „sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja, dan menurut Mochammad Surya (2004) “remunerasi adalah sesuatu yang diterima seorang pegawai sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang telah ia berikan kepada organisai dimana tempat dia bekerja”. Dapat disimpulkan bahwa Remunerasi adalah pemberian gaji atau pendapatan tambahan kepada seorang pegawai sebagai apresiasi atas pekerjaan atau kontribusi dalam perusahaan yang sifatnya rutin dimana ia bekerja. Atau bisa juga disebut sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan dari tempat ia bekerja.

Adanya pemberian remunerasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memotivasi pegawai untuk mengembangkan diri, dan mensejahterakan pegawai. Disamping itu di dalam birokrasi pemerintahan pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pemerintah terhadap pegawai yang berprestasi. Strategi pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara paling baik dalam meningkatkan kinerja pegawai karna berhubungan langsung dengan gaji atau upah



Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut Siagian (2017;23) disiplin kerja adalah sikap, prilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi dapat diambil kesimpulan, disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai bekerja. Menurut Nitisemito (2006) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak kecil terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dan berdampak pada kinerja perusahaan atau instansi. Apabila Lingkungan kerja baik dan memuaskan para pegawai maka akan

meningkatkan kinerja pegawai, namun lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja para pegawai.,

Sama-sama kita ketahui bahwa dunia sedang dilanda kepanikan dan ketakutan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Dengan adanya pandemi covid-19 memaksa pemerintah mengeluarkan kebijakan protokol kesehatan dan melakukan karantina wilayah. Beberapa karantina wilayah tersebut sudah dilakukan beberapa kali mulai dari maret 2020 sampai dengan skripsi ini dibuat juli 2021 seperti PSBB, New Normsl dsn, PPKM. Peraturan PSBB, New Normal, dan PPKM memiliki kesamaan di peraturan pembatasan kerumunan yang berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dari rumah. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai bekerja dan lingkungan kerja pegawai saat pandemi covid 1 adalah rumah pegawai itu sendiri dan kantor tempat pegawai tersebut bekerja.

Dengan dikeluarkannya Perwako No 6 tahun 2018 PNS di Kota Bukittinggi khususnya di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak, Pengendalian penduduk dan Keluarga berencana dituntut memiliki kinerja yang baik. Lalu apakah dengan pemberian remunerasi dalam bentuk TPP, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai? Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di DP3APPKB Kota Bukittinggi”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka permasalahan yang akan dibahas dalam proposal ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB Kota Bukittinggi
2. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB Kota Bukittinggi
3. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB Kota Bukittinggi

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan proposal ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB Kota Bukittinggi
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB Kota Bukittinggi
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DP3APPKB Kota Bukittinggi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian atau diskusi yang relevan dengan penelitian ini, serta memberikan sumbangan dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan manajemen.

2. Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu DP3APPKB Kota Bukittinggi dalam memberikan keputusan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis membatasi ruang lingkup penelitian, dimana penulis melakukan penelitian kepada pegawai negeri sipil DP3APPKB Kota Bukittinggi. Ruang lingkup yang diteliti adalah remunerasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian yang penulis laksanakan terdiri dari bab-bab yang tergabung dalam sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan ruang lingkup serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJUAN LITERATUR

Dalam bab ini dibahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga akan dibahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model kerangka konseptual yang akan dipedomani pada tahap pengolahan data.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas tentang populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, skala pengukuran, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam bab ini dibahas tentang hasil proses penyebaran kuisisioner penelitian, deskriptif umum responden, dan analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

