

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu instansi/perusahaan disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam instansi pemerintahan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi pekerjaan akan terhambat atau pelayanan tidak maksimal. Hal ini karena manusialah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi atau instansi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi sangat penting.

Menurut Allen (1998:34) Hal yang penting harus diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan Berkerja pada suatu perusahaan / organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan berkerja pada perusahaan organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial,prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual.

Menurut Al-Nsour Marwan (2013;22) Temuan utama menunjukkan bahwa ada tingkat yang memadai insentif yang diberikan kepada karyawan.

insentif financial berada di peringkat 1, sementara insentif moral berada di peringkat ke-2. Juga, ditemukan bahwa ada tingkat yang tinggi dengan kinerja organisasi. Kepuasan pelanggan berada di peringkat ke 1, proses bisnis internal di tempat ke-2 dan diikuti oleh pembelajaran dan pertumbuhan. Ada hubungan antara insentif keuangan & moral dan kinerja organisasi serta antara keuangan & moral yang insentif dan proses bisnis internal dan kepuasan pelanggan. Ada pengaruh insentif moral pada pembelajaran & pertumbuhan tetapi tidak ada hubungan antara keuangan insentif dan pembelajaran & pertumbuhan.

Sedangkan menurut Roger I. Abrams & Dennis R. Nolan, (1985;594) Meskipun hampir setiap kolektif perjanjian tawar memungkinkan majikan untuk mendisiplinkan pegawai untuk "hanya menyebabkan," konsep hanya karena belum dipahami dengan baik. Daripada mengarah ke resolusi yang adil dan konsisten sengketa disiplin, konsep, seperti yang diterapkan yang telah menyebabkan hasil yang tidak konsisten yang gagal untuk melayani kepentingan baik manajemen maupun pekerja. Artikel ini mengembangkan teori sistematis hanya menyebabkan dalam kasus-kasus disiplin pegawai dengan menjelajahi pemahaman dasar hubungan kerja dan efek dari perjanjian perundingan bersama pada pemahaman fundamental. Ini menyajikan model hanya karena mengidentifikasi komponen kewajiban karyawan untuk memberikan pekerjaan yang memuaskan, tujuan pengelolaan untuk menerapkan disiplin, dan tujuan serikat untuk mencapai keadilan dalam administrasi disiplin. Dengan menggambarkan penerapan teori, artikel ini menunjukkan nilai dari pendekatan berprinsip untuk hanya menyebabkan

majikan dan karyawan yang lebih baik dapat membentuk perilaku mereka sehari-hari.

Kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena Manusia Merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah perkerjaan itu syarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan perkerjaan itu efektif atau tidak. Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidak puasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi. Dalam hal kesejahteraan karyawan, di Lingkungan Pemerintah Kota Medan Khususnya Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalnya dengan memperhatikan kompetensi, promosi jabatan dan Tunjangan untuk pegawai dan menjalankan sistem rotasi dan mutasi yang baik antar bagian.

Pada Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan sudah memberikan Tunjangan Kinerja mulai dari tahun 2000 namun besarnya belum seperti sekarang, pada tahun 2012 tunjangan kinerja tersebut di tambah berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 26 Tahun 2012 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Medan. Besaran tambahan penghasilan atas dasar beban kerja berdasarkan jabatan struktural, jabatan fungsional dan jabatan staff adalah :

1. Eselon II/a	Rp. 2.500.000,-
2. Eselon II/b	Rp. 2.000.000,-
3. Eselon III/a	Rp. 1.750.000,-
4. Eselon III/b	Rp. 1.500.000,-
5. Eselon IV/a	Rp. 1.250.000,-
6. Eselon IV/b	Rp. 1.000.000,-
7. Staff Gol. IV	Rp. 1.000.000,-
8. Staff Gol. III	Rp. 750.000,-
9. Staff Gol, II,I	Rp. 500.000,-

Tunjangan Tambahan Penghasilan Atas Dasar Beban Kerja Berdasarkan Fungsi Tertentu adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh pegawai pada lingkungan kerja instansi sebagai bentuk motivasi atas kinerja atau tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan fungsi tugasnya, adapun besarnya tambahan penghasilan tersebut disesuaikan dengan beban kerja diberikan kepada pejabat Struktural, Pejabat Fungsional dan Pelaksana dengan Kriteria PNS yang bekerja melampaui beban kerja normal. Dengan rincian sbb :

Pejabat Struktural

1. Kepala Badan (Eselon II) sebesar	Rp. 7.500.000,- /Orang/Bulan
2. Sekretaris Badan (Eselon III/a) sebesar	Rp. 2.500.000,- /Orang/Bulan
3. Kepala Bidang (Eselon III/b) sebesar	Rp. 2.500.000,- /Orang/Bulan
4. Kasubbag dan Kasi (Eselon IV) sebesar	Rp. 1.500.000,- /Orang/Bulan

Sedangkan Berdasarkan peraturan presiden republik indonesia Nomor 64 tahun 2007 Tentang Tunjangan jabatan fungsional penyuluh Keluarga berencana Dijelaskan bahwa

Jabatan fungsional Penyuluh KB saat ini

Nomor	Jabatan	Kelas Jabatan	Tunjangan saat ini (Rp)
1	Penyuluh KB Pemula	5	-
2	Penyuluh KB Pelaksana	6	240.000
3	Penyuluh KB Pelaksana Lanjutan	7	265.000
4	Penyuluh KB Penyelia	8	300.000
5	Penyuluh KB Pertama	8	270.000
6	Penyuluh KB Muda	9	400.000
7	Penyuluh KB Madya	11	500.000

Tunjangan jabatan fungsional lain setelah mengalami penyesuaian

Jabatan Fungsional	Tunjangan (Rp)	
Tingkat Ahli	Utama	1.400.000
	Madya	1.175.000
	Muda	800.000
	Pertama	500.000
Tingkat Terampil	Penyelia	500.000
	Pelaksana Lanjutan	425.000
	Pelaksana	350.000
	Pemula	300.000

Sumber : peraturan presiden republik indonesia Nomor 64 tahun 2007

Peraturan ini diberlakukan untuk pegawai lapangan Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan yang jabatannya sebagai Koordinator KB dan Penyuluh KB.

Dilihat dari banyaknya tunjangan kinerja diatas maka penulis tertarik untuk meneliti di Kantor Badan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota

Medan, dimana peneliti juga melihat adanya penurunan kinerja terlihat dari tingkat disiplin pegawai yang di anggap masih kurang dalam pelaksanaan kerja pegawai, dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang masih kurang tepat waktu, dan sedikitnya pegawai negeri sipil yang mengikuti apel pagi dan sore setiap harinya.

Tujuan diberikan Tunjangan Perbaikan Penghasilan peningkatan kesejahteraan PNS adalah dalam rangka memupuk rasa disiplin dan loyalitas PNS kepada Negara dan Bangsa. Di samping itu dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa, produktif, berdayaguna, berhasilguna, cerdas, terampil, kreatif, sadar akan hak dan tanggungjawabnya, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta jauh dari tindakan-tindakan yang merugikan negara seperti korupsi, kolusi, nepotisme, penyalahgunaan wewenang, indiscipliner.

Namun bila dilihat Pelayanan Kantor Badan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan menurut penulis sudah baik dikarenakan lonjakan penduduk di kota Medan yang masih terkontrol, perlindungan untuk perempuan dan anak juga baik dan aktif yang mana juga sudah bekerja sama dengan pihak kepolisian dan banyaknya pelayanan-pelayanan KB (Safari KB) di kecamatan untuk masyarakat pra sejahtera, dan kasus kenakalan remaja yang masih terkendali, Sosialisasi-sosialisasi untuk anak remaja tentang Narkotika, Seks Bebas dan Menikah usia Ideal yaitu Pria Usia 25 Tahun dan wanita usia 23 tahun, di bidang pertahanan juga ada kegiatan UPPKS (Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera) dimana disini juga ada kegiatan bantuan dana

untuk kelompok-kelompok usaha kecil yang ada di kota medan dan kegiatan Aladin (Atap, Lantai dan Dinding) dimana kantor Badan PP dan KB Kota Medan akan memperbaiki rumah yang tidak layak milik masyarakat prasejahtera, Kemudian prestasi yang membanggakan pada Kantor tersebut pada tahun 2013 lalu berhasil memecahkan rekor Muri dalam rangka Pelayanan Vasectomi terbanyak yaitu sebanyak 1000 pelayanan dan pada sabtu tanggal 26 April 2014 kemarin berhasil memecahkan rekor Muri kembali dalam rangka Penandatanganan Janji Generasi Remaja untuk menunda Usia Perkawinan yaitu usia 25 tahun untuk pria dan 23 tahun untuk wanita yang mana berhasil dikumpulkan sebanyak 6.000 remaja untuk kota medan dan 20.000 remaja untuk 7 Kabupaten Kota yang ada di Sumatera Utara.

Fenomena yang terjadi di kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Pemerintah Kota Medan masih sedikitnya pegawai negeri sipil yang mengikuti apel pagi dan apel sore kemudian masih sedikitnya kesadaran pegawai dalam hal ketepatan waktu dalam kehadiran dan kurang disiplinnya pegawai dalam hal mengikuti jam kerja yang ditetapkan oleh kantor, berdasarkan pemikiran inilah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui **“TUNJANGAN KINERJA TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA DI PEMERINTAH KOTA MEDAN”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan karena ada beberapa alasan yang menurut kami perlu untuk diteliti sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja pegawai:

1. Adanya penurunan kinerja terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai yang dianggap masih kurang dalam pelaksanaan kerja pegawai.
2. Tingkat kehadiran pegawai yang masih kurang tepat waktu
3. Sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Apel pagi dan sore setiap harinya.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilaksanakan pada Lingkungan Pemerintah Kota Medan yang terdiri dari pegawai pada kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Di Pemerintah Medan sebagai responden dengan mengacu pada tunjangan sebagai upaya perbaikan kinerja pelayanan pada masyarakat di Lingkungan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Di Pemerintah Kota Medan. Dalam hal ini peneliti berupaya untuk mencari dan mengamati hal-hal apa saja yang mempengaruhi faktor penentu peningkatan kinerja.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat kehadiran pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan?
2. Bagaimana keikutsertaan pegawai dalam Apel pagi dan Apel Sore pada Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan?
3. Bagaimana ketepatan Bapak/Ibu pada jam masuk kerja setiap hari kerja pada Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan?

1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan mampu melatih aparatur pegawai pada kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Di Pemerintah Kota Medan dalam menerapkan teori-teori yang telah di dapat dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam penulisan karya ilmiah tentang tunjangan terhadap kinerja pegawai.
2. Secara teoritis/akademis, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik secara langsung maupun tidak langsung bagi akademisi untuk khasanah kepustakaan Ilmu ekonomi khususnya pada bidang kajian Manajemen sumber daya manusia, serta memberikan informasi yang bermanfaat bagi kalangan penulis lain yang ingin mengeksplor penelitian ini dengan metode dan responden yang lebih baik lagi.

3. Secara Praktis, hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran, saran dan sebagai bahan pertimbangan bagi Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Di Pemerintah Kota Medan.

