

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran umum objek penelitian

1.1.1 Sejarah Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

Bina Marga dan Pengairan merupakan bagian dari Pekerjaan Umum. Istilah “Pekerjaan umum” adalah terjemahan dari istilah bahasa belanda “Openbare Werken“ yang pada jaman belanda disebut “Waterstaat werken”. Dilingkungan pusat Pemerintahan dibina oleh Dep.Van Verkeer & Waterstaat (Dep V&W) Yang sebelumnya terdiri dari 2 Dept. Van Guovernements Bedri Jven dan Dept.Van Burgerlijke Openbare Werken. Dep. V dan W dikepalai oleh seorang Direktur yang membawahi beberapa Afdelingen dan Diensten sesuai dengan tugas/wewenang Departemen ini. Yang meliputi bidang PU (openbare werken) termasuk afdeling Waterstaat, dengan onder afdeling: 1. Lands gebouwen, 2.Wegen, 3. Irrigate &Assainering, 4.Water Kracht, 5. Constructie bureau (untuk jembatan).

Disamping yang tersebut di atas, yang meliputi bidang PU (Openbare Werken) juga afd. Havenwezen Pelabuhan), afd. Electricitswezen (kelistrikan) dan afd. Luchtvaart (Penerbangan sipil). Organisasi PU (Openbare werken) Di daerah-daerah adalah sebagai berikut: Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur urusan Waterstaat/openbare werken diserahkan pada pemerintahan Provinsi yang disebut: Provinciale Waterstaatsdienst” dan dikepalai oleh seorang Hoofd Provinciale Waterstaatsdienst (H.P.W).

Ketika Bandung ingin mengembalikan kekuasaan pemeintahan di Hindia Belanda sebelum perang, datang mengikuti tentara sekutu masuk ke Indonesia akibat dari keinginan pemerintahan belanda ini, terjadilah pertentangan fisik dengan pemuda Indonesia yang ingin mempertahankan tanah air berikut gedung-gedung yang telah didudukinya, antara lain “Gedung Sate” yang telah menjadi

Gedung Departemen Pekerjaan Umum pada waktu itu. (Peristiwa bersejarah itu dikenal dengan peristiwa “3 Desember 1945”). Pada waktu revolusi fisik dari tahun 1945 s/d 1949, Pemerintah Pusat RI di Jakarta terpaksa mengungsi ke Purworejo untuk selanjutnya ke Yogyakarta. Begitu juga kementerian PU. Sesudah pemerintahan Belanda tahun 1949 mengakui kemerdekaan Republik Indonesia maka pusat pemerintahan RI di Yogyakarta, di pindahkan ke Jakarta.

Dalam masa prolog G 30 S/PKI terjadilah dalam sejarah Pemerintahan RI suatu kabinet yang besar disebut dengan nama Kabinet DwiKora Atau Kabinet 100 Menteri, dimana pada masa itu ikut mengalami perubahan organisasi menjadi 5 Dept. dibawah kompartemen PUT ketika membawahi, antara lain:

1. Departemen Listrik dan Ketenagakerjaan
2. Departemen Bina Marga
3. Departemen Cipta Karya Konstruksi
4. Departemen Pengairan Dasar
5. Departemen Jalan Raya Sumatera

1.1.2 Profil

Dinas binas marga dan pengairan kota Bandung mempunyai tugas pokok untuk Melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang pekerjaan umum dan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan teknik kebinamargaan dan sumber daya air
2. Melaksanakan tugas teknik operasional kebinamargaan dan sumber daya air yang meliputi
3. perencanaan, pengendalian operasional, pembangunan dan pemeliharaan kebinamargaan dan sumber daya air
4. Pembinaan dan pelaksanaan tugas operasional kebinamargaan dan sumber daya air
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai bidang tugasnya.

Bidang kewenangan yang menjadi garapan Dinas Bina Marga dan Pengairan adalah Bidang Pekerjaan Umum yang meliputi jalan umum berikut bangunan pelengkapannya; jembatan, saluran drainase jalan dan trotoar, Infrastruktur sungai termasuk bangunan pelengkapannya; bendung, bangunan pembagi, pump house, situ, kolam retensi dan jalan inspeksi, dan penerangan jalan umum

1.1.3 Visi Misi

Visi

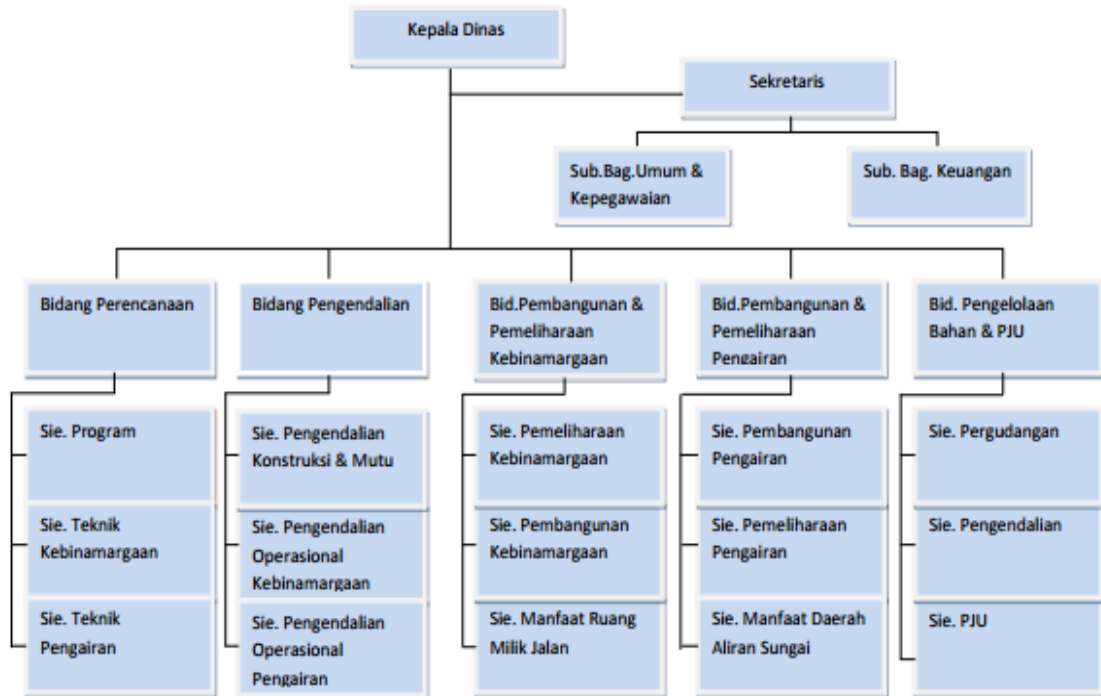
Visi Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung Tahun 2013-2018 adalah: Terwujudnya Infrastruktur Kebinamargaan, Pengairan, dan Penerangan Jalan Umum Yang Unggul, Nyaman dan Andal Untuk Kota Bandung Yang Bermartabat.

Misi

Untuk mewujudkan Visi Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung Tahun 2013-2018 tersebut diatas dilaksanakan Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan aksesibilitas antar wilayah kota dan mobilitas warga kota
2. Membangun jalan, trotoar dan drainase jalan kota dengan struktur yang berkualitas dan menjamin keselamatan pengguna jalan
3. Menata sungai sebagai sistem drainase alami pengendali banjir dan bagian muka pembangunan kota (river-front city)
4. Mengembangkan sistem penerangan jalan umum kota yang hemat energi, ramah lingkungan dan berestetika
5. Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan SKPD Dinas Bina Marga dan Pengairan.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.1

Struktur Organisasi Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

Sumber: Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung, 2015

1.2 Latar belakang

Memasuki abad ke-21, Era Global saat ini sungguh syarat dengan berbagai persaingan yang begitu ketat dari berbagai bidang didalamnya. Persaingan itu tidak lepas dari semua unsur kebutuhan umat manusia yang selalu berkembang setiap detik. Disini sangatlah jelas harus adanya upaya reformasi untuk sebuah perubahan yang dapat menjawab semua tantangan perkembangan era global, terlebih bagi Indonesia wajib untuk melakukannya. Era globalisasi abad 21 ini sungguh memiliki banyak tantangan yang harus siap dan sigap dilakukan oleh segenap umat manusia untuk bisa berbenah diri dalam peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia) didalamnya, termasuk pula dengann adanya upaya peningkatan kualitas dan kuantitas ekonomi. (*sumber:* <http://www.kompasiana.com>)

Pengaruh globalisasi yang melanda dunia semakin menyentuh sisi - sisi kehidupan perusahaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan salah satu faktor determinan yang banyak mendapat perhatian dari banyak kalangan terutama kalangan organisasi bisnis maupun publik. Bagi kalangan perusahaan dan bisnis, Sumber Daya Manusia (SDM) umumnya sebagai “sumber daya pemacu produktivitas” dalam menangkap persaingan dalam era globalisasi, sementara bagi organisasi sumber daya manusia sebagai penggerak aktivitas organisasi dalam menjalani visi misi organisasi untuk mencapai tujuan. (*sumber: <http://bdkpalembang.kemenag.go.id>*)

Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2009:67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Suwatno & Priansa, 2011:196). Menurut Supriyanto dan Machfud (2010:132) “Kinerja diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

Menurut Rencana Strategi tahun 2013-2018 dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran dari strategi pemerintah, dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari

instansi pemerintah yang bersangkutan. Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah, Untuk penilaian kinerja perbidang dilakukan pada setiap akhir tahun. Data kinerja selama periode 2011 – 2013 dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini

Tabel 1.1

Tabel Kinerja Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

Tahun	Indikator Kinerja Utama	Target		Realisasi		Persentase	Total
		Satuan	Jumlah	satuan	Jumlah		
2011	Panjang trotoar yang ditingkatkan	m	13,40	m	13.194	984%	460,2%
	Panjang jalan yang dibangun	m	12.000	m	5.833	48,6%	
	Panjang saluran drainase yang dipelihara	m	19,81	m	68.926	348%	
2012	Panjang trotoar yang ditingkatkan	m	15.000	m	53.769	358%	332,3%
	Panjang jalan yang dibangun	m	800	m	2.661	332%	
	Panjang saluran drainase yang dipelihara	m	3.000	m	92.380	307%	
2013	Panjang trotoar yang ditingkatkan	m	15.000	m	56.291	375%	429,7%
	Panjang jalan yang dibangun	m	800	m	1.336	167%	

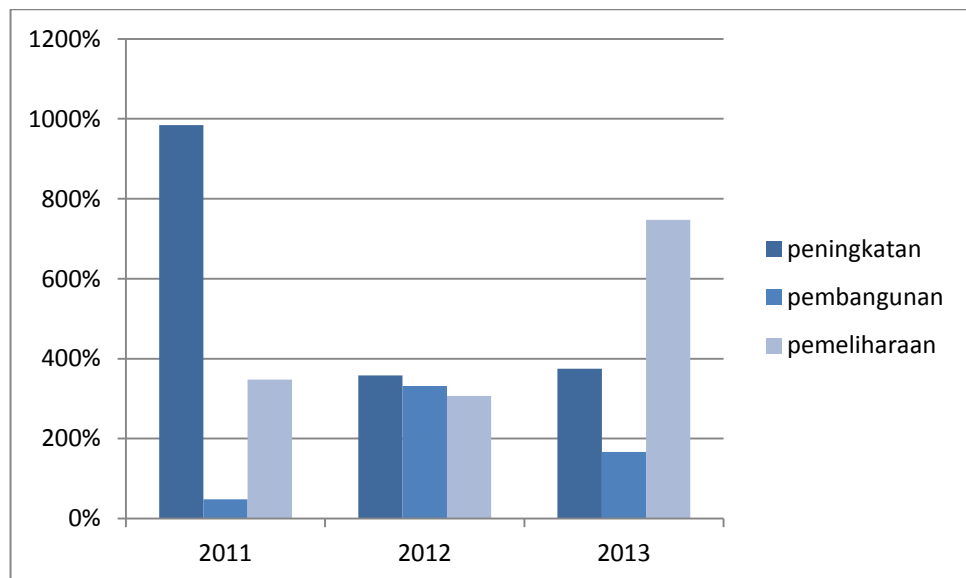
{ Bersambung }

{ Sambungan }

	Panjang saluran drainase yang dipelihara	m	3000	m	224.236	747%	
--	--	---	------	---	---------	------	--

Sumber: Renstra Tahun 2013 - 2018 Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung, 2015

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat kinerja Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung pada periode 2011 – 2013. Persentase kinerja pada tahun 2011 dari semua indikator adalah sebesar 460,2% pada tahun 2012 sebesar 332,3% dan pada tahun 2013 sebesar 429,7% dapat dilihat bahwa terdapat penurunan sebesar 127,9% pada tahun 2012 dan terdapat kenaikan sebesar 97,4% pada tahun 2013. Dari tabel 1.3 diatas dapat digambarkan grafik kinerja Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung pada tahun 2011 sampai dengan 2013 seperti pada gambar 1.2 dibawah ini:



Gambar 1.2

Diagram Kinerja Dinas Bina Marga dan pengairan kota Bandung

Sumber: Data yang telah diolah

Pada gambar 1.2 diatas dapat dilihat terdapat fluktuasi kinerja Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung selama periode 2011 – 2013 pada setiap indikator kerja.

Menurut Siagian (2014:257) besar kecilnya imbalan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Pora (2011:3) besar kecilnya gaji/upah berdampak langsung terhadap tingkat kesejahteraan pekerja/karyawan dan berkorelasi dengan tingkat produktivitas. Pemberian remunerasi sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai (Boedianto, 2012). Menurut Sentono (2009:56) Kinerja karyawan akan baik bila digaji/ upah sesuai dengan perjanjian.

Menurut Pora (2011:3) Remunerasi diartikan sebagai bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Darmadji (2012:68) terdapat beberapa komponen dalam remunerasi seperti gaji pokok, tunjangan, benefit dan bonus. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung sistem remunerasi yang dilakukan adalah seperti pada tabel 1.1berikut:

Tabel 1.2

Sistem Remunerasi Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

No	Jenis	Keterangan
1	Gaji Pokok	Pemberian gaji pokok dilakukan setiap bulan pada awal bulan berdasarkan jabatan dan posisi pegawai
2	Tunjangan	a. Tunjangan Istri/Suami dan tunjangan anak, b. Tunjangan jabatan diberikan setiap bulan bersamaan dengan gaji

{ Bersambung }

{ Sambungan }

3	Insentif	Diberikan setiap bulan bersamaan dengan gaji berdasarkan kinerja bulanan.
4	Bonus	Gaji 13 diberikan pada akhir tahun
5	Benefit	a. Askes, digunakan ketika sedang sakit. b. Uang pensiun, diberikan ketika akan memasuki masa pensiun

Sumber: Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Badung, 2015

Sistem remunerasi yang diterapkan oleh Dinas Bina Marga dan Pengairan hampir tiap tahun mengalami perubahan pada nominal yang diberikan pada pemberian gaji, insentif, dan tunjangan.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai terhadap sistem remunerasi penulis melakukan *pilot study* dengan menyebarkan kuesioner terkait komponen remunerasi kepada 10 orang responden dari pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung, Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada table 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.3

Tabel kepuasan pegawai terhadap remunerasi

No	Remunerasi	Jumlah	Responden			
			Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1.	Gaji Pokok	10	1%	4%	5%	0%
2.	Tunjangan	10	1%	3%	6%	0%
3.	Insentif	10	1%	2%	7%	0%
4.	Bonus	10	1%	2%	7%	0%

{ Bersambung }

{ Sambungan }

5.	Benefit	10	2%	2%	6%	0%
	Persentase	100%	12%	26%	62%	0%

Sumber: Data yang telah diolah

Hasil dari *pilot study* menunjukkan bahwa pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung masih kurang puas dengan remunerasi yang diberikan, terlihat dari jawaban pegawai untuk remunerasi yang diberikan sebanyak 62% responden menyatakan tidak puas dengan remunerasi yang mereka terima, dari hasil wawancara pegawai merasakan remunerasi yang diterima kurang sesuai dengan kebutuhan hidup dan beban kerja yang diberikan. Berdasarkan fenomena tersebut penulis ingin meneliti tentang “Pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan kota Bandung”.

1.3 Perumusan masalah

Berbagai perusahaan telah banyak menerapkan sistem remunerasi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut, namun masih banyak yang belum menjalankannya dengan baik, seperti dalam studi terdahulu yang terkait dengan sistem remunerasi dalam suatu perusahaan kurang berjalan baik karena konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum baik. Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung telah menetapkan sistem remunerasi untuk para pegawainya namun dari hasil *pilot study* menyatakan bahwa pegawai tidak puas dengan remunerasi yang diberikan. Pegawai merasa remunerasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

1.4 Pertanyaan penelitian

Berdasarkan hasil dari *literature review* bahwa yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dari remunerasi yang diberikan namun berdasarkan wawancara dengan pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung menyatakan bahwa remunerasi yang diberikan masih belum sesuai dengan harapan pegawai. Dengan demikian maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian remunerasi di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung?

1.5 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa puas pelaksanaan pemberian remunerasi di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

1.6 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan sistem remunerasi akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai, dan pelaksanaan pemberian sistem remunerasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

1.6.1 Aspek Teoritis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Dinas Bina Marga dan Pengairan kota Bandung.

1.6.2 Aspek Praktis

Memberikan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Dinas Bina Marga dan Pengairan kota Bandung.

1.7 Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini adalah tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelaksanaan sistem remunerasi, penelitian ini menggunakan sampel dari para pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah kota Bandung pada Dinas Bina Marga dan Pengairan, dan penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner pada pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan kota Bandung.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan sekitar 9 bulan dimulai dari bulan agustus sampai bulan Mei 2016.

1.8 Sistematika penulisan tugas akhir

Sistematika penulisan dibuat agar dapat melihat gambaran umum penelitian serta hasil dari penelitian, adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara garis besar penelitian yang dilakukan seperti gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, aspek – aspek penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan metode penelitian yang terkait dengan permasalahan yang ingin ditelaah secara lebih mendalam yaitu meliputi sistem remunerasi dan kinerja karyawan. Selain itu juga diuraikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan terhadap penelitian ini dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian yang akan dilakukan, meliputi jenis penelitian yang digunakan operasional variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, populasi, teknik pengambilan sampel, pengujian validitas, pengujian reliabilitas, teknik analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian berupa pengujian terhadap hipotesis yang dibuat dan hasil pengolahan data berdasarkan data yang telah diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang akan diberikan kepada perusahaan maupun penelitian sebelumnya.

“HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN”