

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam mewujudkan manusia Indonesia yang maju dan mandiri sehingga mampu berdaya saing dalam era globalisasi. Program Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) menjadi kunci keberhasilan pembangunan SDM yang professional dan berkualitas. Keluarga sebagai sasaran program KKBPK karena keluarga merupakan unit terkecil dalam masyarakat yang perlu dibina dan dikembangkan kualitasnya untuk mewujudkan keluarga berkualitas dan juga mewujudkan penduduk Indonesia yang tumbuh seimbang sebagai sumber daya manusia yang efektif untuk pembangunan. Tujuan menciptakan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

Pewujudan program KKBPK secara nasional khususnya dilaksanakan melalui BKKBN. Semenjak numenklatur baru serta pemberlakuan otonomi daerah, BKKBN di tingkat Kabupaten tidak lagi ada, hingga saat ini program KKBPK oleh tingkat kabupaten dilaksanakan oleh OPD keluarga berencana. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana OPD Keluarga Berencana di Kabupaten Pati dalam melaksanakan program KKBPK dengan petugas lapangan Penyuluh Keluarga Berencana.

Data dari DINSOSP3AKB pada Desember 2020 jumlah Penyuluh KB dan PLKB di Kabupaten Pati 52 dengan desa binaan 406. Rasio binaan rata-rata 1 Penyuluh KB membina 7 – 8 desa.

Penurunan jumlah penyuluh KB ini menjadi suatu permasalahan tersendiri bagi pelaksanaan program KKBPK. Apalagi jumlah penyuluh KB akan mengalami penurunan karena beberapa Penyuluh KB akan memasuki masa pensiun pada tahun 2020 dan 2021 secara bersamaan. Strategi pelaksanaan program KKBPK, Penyuluh KB sangat terbantu dengan peran Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP) di setiap desa.

IMP merupakan wadah masyarakat yang berperan serta dalam pengelolaan Program KKBPK, di tingkat Desa/Kelurahan, Dusun/RW dan RT kebawah yang secara nasional disebut Pembantu Pembina Program KB Desa (PPKBD), Sub Pembantu Pembina Program KB Desa (Sub PPKBD) dan Kelompok Keluarga Berencana (kelompok KB). Kader IMP memiliki 6 (enam) peran dalam rangka ikut mensukseskan program KB yang kemudian dikenal dengan istilah “Enam Peran Bakti Institusi”. Keenam peran bakti institusi tersebut adalah: Pengorganisasian, Pertemuan Kelompok, KIE dan Konseling KB, Pencatatan Pendataan, Pelayanan Kegiatan dan Kemandirian. Para kader ini merupakan tenaga sukarela yang dipilih desa sebagai fasilitator program KKBPK di desa. Keterlibatan IMP dalam meningkatkan kesadaran masyarakat tentang norma keluarga kecil sebagai misi dari Program KKBPK sangatlah efektif sebab IMP merupakan unsur terdekat untuk membina masyarakat dan kelompok-kelompok masyarakat (BKKBN, 2017).

Kedudukan dan Peran Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP) dikenal dengan kader KB dalam pembangunan KB di Indonesia sudah tidak perlu dipertanyakan lagi. Sejak dirintisnya pola dalam pembinaan peserta KB (akseptor) yang melibatkan masyarakat sebagai pelaksana. IMP telah dapat menunjukkan eksistensi dan peran baktinya dalam menunjang kesuksesan Program KB Nasional. Sekarang ini pola pelaksanaan KB di Indonesia banyak ditiru oleh bangsa-bangsa di dunia khususnya negara-negara berkembang dengan persoalan demografis serupa.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Bila seorang pegawai telah merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan (Silvia Veronika dkk, 2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja baik kepuasan kerja fisik maupun non fisik. Indikator kepuasan kerja terdiri dari dua yaitu kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik. Kepuasan kerja yang tinggi akan juga meningkatkan kinerja.

Perencanaan dalam suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan agar target tercapai. Target atau tugas dari organisasi akan menambah pula beban kerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang

rendah dan kinerja tetap. Sebaliknya apabila tuntutan tugas tinggi diharapkan kinerja tetap pada tingkat optimal. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Dalam pelaksanaan program KKBPK khususnya di Kabupaten Pati, tuntutan atau target dari BKKBN khususnya pencapaian akseptor dan penurunan angka kelahiran dibebankan kepada Penyuluh KB sebagai pelaksana di lapangan. Pada masa pandemic Covid-19 ini tuntutan akan KIE dan pertemuan, sosialisasi, konseling KB secara *daring* serta pelaporan dan pencatatan secara cepat tepat dengan media teknologi informasi. Untuk mencapai target atau tuntutan tersebut, Penyuluh KB juga mendorong kepada IMP sebagai fasilitator di desa untuk memenuhi tuntutan tersebut. Beban kerja IMP bertambah dengan tugas KIE, pencatatan pelaporan secara online.

IMP sebagai tenaga sukarela yang ditunjuk oleh desa memiliki latar belakang profesi yang bermacam-macam. Berdasarkan hasil wawancara awal di setiap kecamatan, IMP juga melaksanakan tugas rangkap sebagai kader selain KB (kader kesehatan, kader pertanian, dan sebagainya). Tugas rangkap dan profesi utama menjadikan beban kerja yang dimiliki oleh kader IMP cukup banyak. Beban kerja yang cukup besar sebagai kader sukarela, sebagian besar kader IMP tetap optimal dalam memenuhi tuntutan maupun target akseptor. Hal tersebut tampak

dalam pencapaian akseptor target dalam Hari Keluarga Nasional, Harlah IDI dan Kontrasepsi Dunia bulan Juni -Agustus 2020.

Menurut Suharsaputra (2012) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan/Kompetensi rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Perbedaan kinerja kader IMP dalam pelaksanaan tugasnya dikarenakan latar belakang, kompetensi yang berbeda-beda.

Kurniawan, H., & Heryanto (2019) berpendapat motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins (2008:53) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi kerja memberikan perilaku positif dari pelaku organisasi dalam meningkatkan kinerja. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai suatu cara memandang dasar tanggapan yang menggambarkan penghargaan bagi individu-individu dalam organisasi. Motivasi intrinsik mengacu pada penghargaan atas kinerja suatu tugas datang dari dalam individu yang menjalankan tugas. Motivasi ekstrinsik mengacu pada kinerja suatu aktivitas disebabkan karena aktivitas mengarah pada beberapa penghargaan eksternal (penghargaan yang

diberikan oleh orang lain ketimbang pelaksana tugas itu sendiri) seperti halnya upah, status, pertemanan, pengakuan.

Sejalan dengan hasil penelitian Putri Ingrid Maria Risamasu, Idayanti Nursyamsi, Wahda Rasjid (2018), Sunya dkk (2017) Faisal dkk (2019) dan Raja Nabeel-Ud-Din Jalal, Asif Zaheer (2017), dan Dizgah, *et al.* (2012) hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan, beban kerja, kompetensi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja secara positif signifikan terhadap kinerja apabila sebelumnya adanya pelatihan-pelatihan. Berbeda dengan hasil penelitian Yasa dkk (2019), Agustina Rantesalu dkk (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan, beban kerja, kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut hasil penelitian Agustina Rantesalu dkk. (2017) mengenai kepuasan kerja dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunya dkk (2017) dan Jurosevic, *et al.* (2016) yang menyatakan sebaliknya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamid dan Hassan (2015) menemukan hasil yang berbeda dimana hasil penelitian dengan hasil penelitian Raja Nabeel dkk (2017), dan Dizgah, *et al.* (2012). Hamid dan Hassan (2015) menyebutkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif signifikan akan tetapi pengaruhnya negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu pula penelitian Olusadum dan Anulika (2018) yang telah melakukan penelitian tentang motivasi pengaruhnya terhadap kinerja dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Faisal dkk (2019) dan Millette dan Gagne (2008) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan alat analisis regresi berganda.

Sehingga apabila dilihat dari hasil penelitian sebelumnya yang hasilnya berbeda-beda diduga ada gap antara petugas IMP PPKBD yang baru dan yang sudah berpengalaman yaitu mengenai kepuasan, motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh petugas IMP PPKBD di Kabupaten Pati pertama yaitu mengenai pengetahuan dalam melaksanakan tugas beberapa kader belum maksimal. Seperti contoh pengetahuan Kader tentang penyuluhan materi KB dan bimbingan yang baik dan benar yang akan disampaikan pada masyarakat dampingan sehingga mempengaruhi kinerja IMP PPKBD.

Lain halnya dengan hasil penelitian Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan beban kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja akan tetapi negatif signifikan, sehingga terjadi perbedaan dengan hasil penelitian Raja Nabeel dkk (2017) dimana hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Motivasi dan Beban kerja kader IMP di bidang IT masih dirasakan kurang. Seperti contoh petugas PPKBD yang baru ternyata pelayanan yang diberikan masih kurang, kemampuan dalam mengelola serangkaian tugas melalui media IT yang

berbeda masih rendah. Hal tersebut juga dilatarbelakangi kualifikasi pendidikan yaitu masih adanya kader IMP yang berlatar belakang pendidikan SD dan SMP, serta tidak memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer, menggunakan media teknologi informasi. Untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu petugas IMP PPKBD di Kabupaten Pati berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dikarenakan kinerja ditentukan oleh banyak faktor yang mempengaruhinya seperti kepuasan kerja, beban kerja, kompetensi kerja, motivasi kerja.

Para kader IMP yang bertugas secara sukarela harus memiliki dorongan yang besar dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja yang dimiliki IMP berbeda-beda. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

1.2 Rumusan Masalah

Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan sosial Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati ada Permasalahan yang ditemui mengenai kepuasan kerja, kompetensi, beban kerja, motivasi kerja serta kinerja IMP dalam lingkungan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DINSOSP3AKB) Kabupaten Pati dalam tugasnya beberapa belum sepenuhnya memenuhi sesuai dengan tupoksi . Dilihat dari kesesuaian tanggung jawab yang diberikan karena selama ini masih banyak IMP atau Kader KB yang kurang optimal dengan tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja dari tujuan semula . Seperti masih rendahnya IMP dalam memberikan penyuluhan dan bimbingan pada masyarakat dampingan, kurang optimalnya IMP dalam mendapatkan Akseptor baru dimasyarakat. IMP masih lambat dalam memberikan laporan sehingga kurang optimal. Pelatihan (*training*) yang diberikan kepada IMP / Kader KB untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan instansi dalam mencapai tujuan juga masih kurang. Dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi kerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati?

4. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati?
6. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati?
7. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati.
2. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap motivasi kerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap motivasi kerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati .
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati.

6. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati.
7. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Institusi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Pati.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pembahasan mengenai peran kader.
 - b. Sebagai bahan untuk penambahan referensi terhadap study tentang peran kader IMP dalam Program KKBPK
2. Manfaat Praktis
 - a. Menambah Pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat serta para Pengambil Kebijakan tentang pentingnya peran kader IMP dalam Program KKBPK sehingga dapat berperan secara optimal.
 - b. Sebagai bahan evaluasi pelaksanaan pengelolaan Program KKBPK di kabupaten Pati khususnya yang berkaitan dengan peran kader IMP.
 - c. penelitian ini menambah wawasan pengetahuan serta memberikan pemahaman bagi peneliti tentang peran IMP dalam Program KKBPK