

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yaitu dengan mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Dengan kata lain penilaian kinerja akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus, atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Usman, (2008:458) menyatakan kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu. Agar karyawan dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai sasaran yang dimiliki, perusahaan atau organisasi membutuhkan cara-cara tertentu untuk menunjangnya. Diantara cara-cara yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi adalah dengan memberikan mereka motivasi agar mereka lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan agar mereka terdorong dan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang dilakukan, karyawan akan lebih mengerahkan semua kemampuannya untuk mencapai visi perusahaan atau organisasi melalui misi-misi yang ada dengan cara-cara tertentu. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Monsnto (2000:1), motivasi

dapat disebut sebagai kekuatan dalam diri manusia sebagai pendorong bagi seseorang untuk meraih sesuatu dengan cara tertentu.

Selain motivasi, karyawan juga perlu untuk diberdayakan agar mereka memiliki kemampuan, mempunyai wewenang yang jelas, serta mempunyai tanggung jawab yang akuntabel. Program pemberdayaan harus dijalankan lebih dulu untuk mengantisipasi setiap permasalahan yang akan dihadapi. Jika proses pemberdayaan sudah berjalan, pentinglah memantau perkembangannya dan menilai hasilnya karena penilaian merupakan evaluasi terhadap kinerja. Untuk memberdayakan bawahannya, manajer harus mempercayai kemampuan dan komitmen anggota organisasinya. Sebaliknya, bawahan harus dapat mempercayai dan menghargai manajernya. Sebelum hal itu terjadi, manajer harus percaya bahwa pemberdayaan dapat bermanfaat bagi kesuksesan suatu organisasinya (Smith, 2000:15). Dengan demikian, pemberdayaan memerlukan saling pengertian dan saling mempercayai antara atasan dan bawahan.

Pemberdayaan dan motivasi merupakan alat yang dilakukan oleh suatu badan atau lembaga sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan mengeluarkan semua potensi yang ada dalam dirinya melalui pemberdayaan dan motivasi sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja yang berimbas pada mutu yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja karyawan diukur dari kontribusinya terhadap suatu badan atau lembaga, sehingga dengan adanya pemberdayaan dan motivasi tersebut dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) mempunyai tiga bidang yaitu bidang pemberdayaan perempuan, bidang keluarga

berencana, dan bidang kesejahteraan masyarakat. Masing-masing bidang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan program masing-masing. Namun jika dalam beberapa program tiap bidang ada kesamaan, maka program-program tersebut dapat di gabung dalam pelaksanaannya.

Sementara dalam era Otonomi Daerah, para penyuluh menghadapi tantangan dan masalah yang semakin berat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, khususnya dalam pelaksanaan program kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga di lapangan, dimana perilaku masyarakat mengalami perubahan ke arah kondisi yang lebih maju dalam segala bidang seiring dengan desakan perubahan-perubahan yang terjadi. Seperti perubahan struktur pemerintahan, kemajuan teknologi, pandangan hidup, budaya dan nilai-nilai masyarakat, pelayanan yang berkualitas, dan lain sebagainya.

Tahun lalu, ada isu hangat yang mengatakan bahwa petugas penyuluh KB akan di alihkan dari daerah ke pusat akibat tidak adanya perhatian dari pemerintah daerah terhadap petugas lapang KB mulai hal advokasi dan pemangku kepentingan. Menurut Kepala Sub Direktorat Keluarga Berencana Pembangunan Nasional (BAPPENAS), Ahmad Taufik kepada tim liputan Liputan6, beliau mengatakan “tidak optimalnya advokasi kepada para pemangku kepentingan, terutama di tingkat daerah. Advokasi kepada para pembuat kebijakan dan pengambil keputusan di pemerintahan daerah dan legislatif daerah telah dilakukan, namun hasilnya tidak berarti, seperti masih kurangnya komitmen pemerintah daerah terhadap KB baik dari kebijakan dan penganggaran maupun kelembagaan”.

Untuk menjadi tenaga penyuluh tidak mudah, mereka harus melewati Latihan Dasar Umum (LDU) selama kurang lebih 3 bulan. Selain itu mereka juga harus mengikuti diklat-diklat yang diadakan oleh pusat diantaranya yaitu diklat TOT (Training Of training), yaitu diklat yang diadakan dalam bidang-bidang khusus untuk menunjang keberhasilan suatu program yang akan di jalankan, pembinaan secara berkala. Semua itu merupakan bentuk pemberdayaan yang telah dilakukan oleh pihak BPPKB dan perlu ditingkatkan lagi agar masalah-masalah di atas dapat diatasi.

BPPKB mempunyai karyawan (tenaga penyuluh) yang tersebar luas di setiap kecamatan yang ada di kabupaten Lamongan. Wilayah penyebarannya tidak merata, dalam setiap kecamatan ada sekitar 4 (empat) sampai 8 (delapan) penyuluh saja. Hal ini kurang efektif karena dalam suatu kecamatan mereka harus memegang beberapa desa sebagai wilayah binaannya. Penyebaran tenaga penyuluh-penyuluh tersebut tergantung atas besar kecilnya wilayah. Wilayah yang besar lebih banyak membutuhkan penyuluh dari pada wilayah yang kecil. Kurangnya tenaga penyuluh yang ada membuat organisasi harus bekerja keras agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adanya koordinasi dengan setiap wilayah sangat dibutuhkan untuk mensukseskan tujuan organisasi.

Pihak BPPKB tidak bisa merekrut sendiri tenaga penyuluhnya karena itu semua sudah di atur oleh atasannya. Jadi dalam bidang penyuluhan, mau tidak mau pihak BPPKB harus dapat mensukseskan program yang akan dijalankan dengan memanfaatkan tenaga penyuluh yang ada. Agar tenaga penyuluh yang ada dapat bekerja secara optimal, maka mereka harus melakukan upaya-upaya untuk menjaga eksistensi mereka dengan cara memberdayakannya.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat

Tahun	Peserta diklat
2013	34
2014	47
2015	97

Sumber: BPPKB Lamongan 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat berfluktuasi. Pada tahun 2013, pegawai yang mengikuti diklat sebanyak 34 orang. Pada tahun 2014 naik menjadi 47 orang dan pada tahun 2015 mengalami kenaikan lagi menjadi 97 orang.

Tabel 1.2 Jumlah Peserta KB Baru

Tahun	Jumlah Peserta KB baru
2013	38.423
2014	34.088
2015	34.633

Sumber: BPPKB Lamongan 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah peserta KB baru mengalami naik turun, pada tahun 2013, jumlah peserta KB baru sebanyak 38.423 peserta. Kemudian pada tahun 2014 mengalami penurunan menjadi 34.088 peserta dan pada tahun 2015 mengalami sedikit peningkatan yaitu sebanyak 34.633 peserta.

Dari kedua tabel di atas terjadi masalah yang dapat dilihat pada tahun 2013, jumlah pegawai yang mengikuti diklat sebanyak 34 orang dan hasilnya jumlah peserta KB baru sebanyak 38.423 dapat dikatakan bahwa diklat yang telah dilakukan sukses. Kemudian pada tahun 2014 jumlah peserta yang mengikuti diklat mengalami sedikit kenaikan menjadi 47 orang, tetapi jumlah peserta KB baru mengalami penurunan yaitu menjadi 34.088 dan dapat dikatakan bahwa diklat yang telah dilakukan oleh atasan kurang berhasil. Pada tahun 2015 jumlah pegawai yang mengikuti diklat mengalami

peningkatan yang cukup tinggi dari tahun sebelumnya menjadi 97 orang dan jumlah peserta KB baru juga mengalami sedikit peningkatan yaitu sebanyak 34.633.

Masih rendahnya upaya untuk memberdayakan keluarga guna mewujudkan keluarga kecil berkualitas; kurangnya pelayanan komunikasi, informasi, dan edukasi keluarga berencana dan keluarga sejahtera; masih tingginya keluarga-keluarga yang belum dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara minimum; masih rendahnya ketahanan dan kualitas lingkungan keluarga; masih tingginya *unmet need* (kebutuhan keluarga berencana yang belum terpenuhi) seperti yang dikutip dari renstra BPPKB kabupaten lamongan dalam periode 2010-2015 (20-23) menunjukkan bahwa pemberdayaan dan motivasi yang dilakukan oleh pihak BPPKB masih kurang.

Dari uraian di atas, penulis tertarik membuat judul penelitian dengan judul: “Pengaruh Pemberdayaan Tenaga Penyuluh dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Lamongan”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang sudah dikemukakan, maka disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pemberdayaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga penyuluh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga penyuluh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan?

3. Apakah variabel pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga penyuluh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan?
4. Di antara variable pemberdayaan dan motivasi kerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga penyuluh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja tenaga penyuluh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga penyuluh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.
3. Untuk mengetahui Apakah variabel pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga penyuluh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan
4. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga penyuluh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pihak BPPKB Kabupaten Lamongan untuk meningkatkan pelaksanaan pemberdayaan dan motivasi kerja semua tenaga penyuluhnya agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

2. Bagi Akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi untuk memperluas perbendaharaan ilmu serta melengkapi ragam penelitian yang telah dibuat oleh para mahasiswa yang bisa dikembangkan untuk instansi.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana kinerja tenaga penyuluh BPPKB kabupaten lamongan.

4. Bagi Penyusun

Penelitian ini merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang telah penulis terima selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura.