

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Reformasi birokrasi tidak berjalan sesuai harapan (Ahmad et al., 2010). Hal ini disebabkan adanya perencanaan pegawai yang belum sesuai dengan klasifikasi jabatan dan analisis beban kerja sehingga hasil perencanaan pegawai belum mencerminkan kebutuhan yang nyata dari suatu organisasi baik dari segi jumlah, komposisi maupun kualifikasinya. Perencanaan pegawai atau sumber daya manusia (SDM) yang tidak baik juga mengakibatkan banyak terjadi permasalahan penempatan yang dilakukan organisasi seperti menempatkan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai serta masih menumpuknya beberapa pegawai di bidang-bidang tertentu (Saputra et al., 2017). Dalam mendapatkan pegawai yang berkualitas diperlukan bagi suatu organisasi. Perencanaan SDM merupakan alat ampuh agar sumber daya manusia dapat bertahan dan loyal terhadap organisasi (Winarti, 2018).

Dalam proses Perencanaan pegawai, fokus utama adalah SDM itu sendiri. SDM memberikan peran dalam pencapaian keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Erwansyah et al., 2018). Bagaimana pun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan organisasi. SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena SDM menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi (Arifudin et al., 2017). Untuk mencapai tujuan organisasi harus ditunjang dengan kinerja pegawai yang baik, yang menurut Hendratmoko (2013) dapat diperoleh melalui penilaian kinerja.

Suatu Instansi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam melaksanakan tugas (Saefudin, 2014). Penilaian kinerja dapat dikatakan sebagai faktor utama dalam pengembangan suatu perusahaan, karena hal ini merupakan sebuah sarana bagi manajemen untuk menelaah sejauh mana visi misi perusahaan telah tercapai (Christina, 2013). Penilaian kinerja sangat penting dan harus dilakukan secara berkala. Hasil penilaian kinerja sangat diperlukan untuk pengambilan keputusan tentang pegawai, baik mengenai pengembangan karir maupun yang berkaitan dengan imbalan atau upah, yang dikalangan Pegawai Negeri dikenal dengan Gaji atau Tunjangan Kinerja (Setiawan, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, kualitas kerja dan kompensasi (Sakban et al., 2019)

Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan utama yang diperlukan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Putrianti et.al 2014). Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja. Menurut Elizar & Tanjung (2018) lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan gairah kerja. Gairah dan semangat untuk bekerja secara optimal dapat ditumbuhkan oleh faktor motivasi kerja. Penyuluh KB yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai banyak energi untuk melaksanakan pekerjaannya (Pujiyanto et al., 2017).

Beberapa penelitian dengan obyek Penyuluh Keluarga Berencana seperti yang dibahas oleh Irmawati et al., (2015) menyimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana dalam melakukan pengelolaan program KB di Kota Palu. Penelitian lain juga dilakukan Rusmiah et al., (2019) menyimpulkan bahwa karakteristik individu, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Mamuju.

Penelitian tentang kinerja Penyuluh Keluarga Berencana yang dilakukan oleh Hutanto et al. (2013) menyimpulkan bahwa kinerja Penyuluh KB pada Badan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kota Samarinda masih kurang optimal dalam menjalankan tupoksinya, dari sisi kualitas pekerjaan dan disiplin masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, peneliti ingin melakukan kajian terhadap kinerja Penyuluh KB pada Dinas Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pasuruan. Penelitian yang dilakukan Hutanto et al. (2013) tersebut dilakukan saat status Penyuluh KB menjadi pegawai daerah, sedangkan pada penelitian ini penulis membahas Penyuluh KB yang sudah beralih status menjadi Pegawai Pusat sehingga dalam menjalankan tupoksinya sebagai Penyuluh KB dibebani tugas tambahan dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Pasuruan?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang ditemui oleh Penyuluh KB terkait pelaksanaan dwi fungsi tugas?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Menggambarkan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Pasuruan
2. Mengidentifikasi faktor-faktor penghambat pelaksanaan program Bangga Kencana dan tugas dari Kementrian PP dan PA bagi Penyuluh KB di Kabupaten Pasuruan

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
  - b. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Sebagai bahan informasi bagi OPD Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan tentang gambaran dan evaluasi kinerja Penyuluh KB sehingga dapat diambil langkah selanjutnya.
  - b. Sebagai upaya untuk mengaplikasikan teori ke dalam dunia praktis di lingkungan kerja organisasi.