

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia dewasa ini sedang menghadapi sejumlah tantangan yang sangat besar. Tantangan yang paling menonjol dalam era global adalah makin ketatnya kompetensi antar bangsa dalam berbagai kehidupan, serta meningkatkan standar kompetensi untuk bekerja di berbagai sektor. Agar mampu berkompentensi dalam tatanan kehidupan global, dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompeten, *Marwansyah* (2000;69) untuk memperoleh kompetensi seorang profesional perlu dibekali dengan kemampuan untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan dalam bidang tertentu (*technical skills*); kemampuan untuk memahami, memotivasi dan bekerja sama dengan orang lain, baik secara individual maupun di dalam kelompok (*human skills*). Untuk itu peran pendidikan sangat menentukan kemampuan seseorang untuk bersaing. Kita telah belajar banyak pengalaman dari negara Korea Selatan, Taiwan, Hongkong, Singapura, Thailand, bahwa investasi yang besar perlu diimbangi dengan tersedianya tenaga yang terampil. Kehidupan ekonomi dan sosial dunia masa depan tidak lagi ditentukan sepenuhnya oleh sumber alam ataupun

jumlah penduduk yang besar, tetapi oleh kualitas penduduk yang dapat menguasai dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan taraf hidupnya. Sesuai dengan amanat GBHN 1999, yang menyatakan:

Pembangunan Nasional diarahkan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju, dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin.

Selanjutnya berkenaan dengan terwujudnya arah pembangunan tersebut, maka pembangunan pendidikan ditujukan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, dan bertaqwa terhadap Tuhan yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam melaksanakan, dan mengembangkan tugas umum pembangunan nasional. Kualitas pembangunan sumber daya manusia saat ini merupakan potensi, tetapi akan menjadi kendala manakala sumber daya manusia berkualitas rendah, yang akan berdampak negatif pada

pengembangan sumber daya manusia sendiri. Dan ini merupakan tantangan yang harus dicarikan solusinya

Penyuluh Keluarga Berencana adalah sumber daya manusia yang potensial dalam Bidang Gerakan Pembangunan Keluarga di masyarakat, dituntut kesediaannya untuk bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, memiliki dedikasi yang tinggi pada pelaksanaan program Keluarga Berencana, menjadi pendamping institusi masyarakat dalam melakukan pembelajaran pembangunan keluarga, mampu melakukan komunikasi, baik komunikasi intra personal, komunikasi antar personal, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi maupun komunikasi massa. Sementara itu untuk melakukan seluruh aktivitas tugasnya, Penyuluh Keluarga Berencana perlu memiliki motivasi kerja yang cukup, artinya pekerjaan yang dilakukan tidak terlepas dari tujuan yang akan dicapai, baik yang berkenaan dengan dirinya maupun yang berkenaan dengan organisasi.

Selanjutnya pengertian motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Oemar:72), motivasi dipandang sebagai suatu proses, motivasi didefinisikan oleh Fillmore H.Stanford bahwa: *“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”* (Motivasi sebagai suatu

kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu) (Anwar, 2000; 93).

Lebih spesifik motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Inti dari motivasi kerja adalah apa yang benar-benar diinginkan dari kerja (Twyla Dell, 1991:2), artinya pekerjaan dapat memberikan apa yang benar-benar diinginkan, harapan untuk mencapai kinerja yang optimal semakin dapat diwujudkan. Motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja, rasa senang dan bangga bisa melakukan pekerjaan yang kreatif, mampu melaksanakan tugas dengan sempurna dan dapat mengatasi segala bentuk kesulitan ditengah kondisi yang sedang mengalami depresi. (Kartono, 1974:34).

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berbagai tugas yang dilakukan oleh para Penyuluh keluarga Berencana, yang paling dominan adalah bagaimana melakukan penyuluhan melalui keterampilan komunikasi. Terjadinya kesulitan atau kendala dalam melakukan komunikasi merupakan kesenjangan organisasi, dan salah satu intervensi yang dilakukan oleh organisasi BKKBN adalah diselenggarakan program

pengembangan dan pembinaan, refreasing, dan supervisi secara berkala. Sementara itu Program Pembinaan dan pengembangan Penyuluh Keluarga Berencana termasuk pada aspek Pendidikan Luar Sekolah.

Pendidikan di Indonesia sesuai dengan Sistem Pendidikan Nasional dibagi menjadi dua golongan yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Pendidikan Nasional menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, berfungsi untuk mengembangkan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka upaya mewujudkan tujuan Nasional.

Pendidikan Luar Sekolah dalam pelaksanaan program-programnya lebih mendasarkan kebutuhan masyarakat yang relevansi dengan arah dan tujuan pembangunan nasional.

Tujuan program Pendidikan Luar Sekolah berorientasi pada waktu pendidikan yang singkat, isi program berpusat pada lulusan dan kepentingan perorangan, menekankan kepada pelatihan dan praktek, persyaratan masuk ditentukan bersama peserta didik, serta penyajiannya dilakukan dalam lingkungan peserta didik, berpusat pada peserta didik, pengawasan diatur sendiri dan demokratis (D.Sudjana, 1993:13).

Pelatihan merupakan satuan Pendidikan Luar Sekolah, termasuk pendidikan sejenis di samping keluarga, kelompok

belajar dan kursus yang mengacu pada komponen pendidikan luar sekolah. Pendidikan mencakup semua komunikasi nyata di masyarakat, lingkungan keluarga, lembaga, dunia kerja dan lingkungan kehidupan lainnya (D.Sudjana, 1993;13).

Pasal 9 UU No.2 Tahun 1990 menyatakan adanya dua jalur penyelenggaraan pendidikan yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Kedua jalur pendidikan saling komplementer dalam sistem pendidikan nasional. Apabila satuan pendidikan yang disebut sekolah berjenjang dan berkesinambungan, maka satuan pendidikan luar sekolah tidak harus berjenjang dan berkesinambungan, meliputi pendidikan keluarga, kelompok belajar, kursus, dan pendidikan yang sejenis. Dalam pengertian kedua jenis pendidikan terselip konsep pendidikan yang tidak terbatas usia dan ruang sekolah yang formal. Namun didalam pengertiannya dibedakan antara pelatihan dan pendidikan dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal. pelatihan mempunyai konotasi menguasai keterampilan fisik maupun mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu. Pelatihan dengan demikian dikaitkan dengan dunia kerja dan produktivitas. Pendidikan sebaliknya mempunyai orientasi kepada pengembangan pribadi seseorang.

2. Modalitas kelembagaan untuk pendidikan dan pelatihan berbeda. Pendidikan sekolah bersifat formal, berjenjang dan berkesinambungan, maka pelatihan tidak selalu harus berjenjang. Oleh sebab itu salah satu ciri spesifik dari pelatihan ialah sifatnya praktis.
3. Dimensi pengembangan perilaku yang dominan dari kedua jenis itu adalah; apabila pendidikan formal berdimensi idiografik yaitu pengembangan individu dan kepribadian seseorang sesuai dengan disposisinya, maka pelatihan lebih berdimensi nomotetik artinya yaitu kepada tuntutan-tuntutan lembaga dan peranan yang diharapkan dari seseorang yang sesuai dengan tujuan lembaga. Tentunya perilaku sosial seseorang dalam hal ini hasil pelatihan sebagai perilaku sosial akan ditentukan oleh interaksi antara pendidikan formal dan pelatihan yang diperoleh. Tilaar.( 1999:16)

Dalam uraian diatas ditunjukkan bahwa pelatihan akan berjalan lancar dan efektif apabila dasar pendidikan formalnya memadai. Sebaliknya apabila dasar pendidikan formalnya lemah maka pelatihan akan menjadi sulit dan lama. Untuk itu diperlukan kesinambungan antara program pendidikan formal dengan program pelatihan.

Selanjutnya hasil pelatihan merupakan kriteria keberhasilan dari sebuah pelatihan antara lain peserta pelatihan dapat mempertunjukkan tingkah laku terminal yang telah dicapainya



berupa kemampuan melaksanakan tugas sebagai lulusan; peserta dapat mempertunjukkan tingkah laku yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan; peserta dapat mempertunjukkan tingkah laku ukuran minimal perilaku sebagai bukti ketercapaian sebuah pelatihan. (Oemar:58).

Sementara itu tujuan yang ingin dicapai melalui pelatihan Bagi Penyuluh keluarga Berencana adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, hasil yang diperoleh sebagai lulusan dapat memmanifestasikan pada tugas dan fungsinya, sehingga akan diperoleh kinerja yang optimal.

Kinerja yang berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar ; 67)

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah pada penelitian ini dapat dilihat dari rendahnya kinerja para Penyuluh Keluarga Berencana setelah mengikuti program pelatihan, berdasarkan kondisi obyektif ini, maka dapat diasumsikan bahwa kinerja dapat meningkat karena faktor-faktor:



- Dari lingkungan dirinya, yaitu latar belakang pendidikan formal, sebagai dasar untuk mengikuti program pengembangan dan pembinaan Penyuluh Keluarga Berencana melalui pelatihan, kemampuan kognitif untuk mengikuti program pelatihan, hal ini menyebabkan sulitnya mengaplikasikan hasil pelatihan ke dalam tugas dan fungsinya.
- Dalam melakukan proses pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana kurang menguasai materi yang diberikan oleh pelatih. Hal menyebabkan kurang memiliki minat untuk memanfaatkan pengetahuan hasil pelatihan.
- Selain melaksanakan program pembelajaran, para penyelenggara pelatihan perlu melakukan upaya motivasi, agar di dalam diri individu muncul rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dihadapinya.
- Hasil dari proses pelatihan yang dijalani oleh Penyuluh Keluarga Berencana tidak terlepas dari faktor lingkungan yang turut mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi adalah, pimpinan atau atasan langsung, teman kerja dan proses manajemen.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini tidak terlalu luas dalam pembahasannya, maka penulis akan membatasi masalah penelitian pada kinerja Penyuluh Keluarga Berencana.



Pembatasan ini disesuaikan dengan kemampuan penulis dalam melaksanakan penelitian.

Masalah penelitian ini akan dibatasi pada variabel-variabel penelitian meliputi; motivasi kerja dan pengetahuan komunikasi hasil pelatihan yang akan dilihat hubungannya dengan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana.

#### **D. Pembatasan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini secara lebih khusus dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana?
2. Apakah terdapat hubungan antara pengetahuan komunikasi hasil pelatihan dengan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja, pengetahuan komunikasi hasil pelatihan dengan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang ingin diperoleh yaitu:

- 1 Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB).

2. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan yang bermakna antara Pengetahuan Komunikasi Hasil pelatihan dengan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB).
3. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dan pengetahuan komunikasi hasil pelatihan dengan kinerja PKB.

#### **F. Asumsi**

Asumsi merupakan pemikiran yang melandasi penelitian ini sehingga terdapatnya beberapa pertimbangan penting dalam meningkatkan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana yaitu :

##### **1. Motivasi dengan Kinerja**

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) agar mampu mencapai tujuan kerjanya. Pada hakekatnya setiap pegawai menghendaki pekerjaan yang bermutu tinggi, yang sesuai dengan tugas dan fungsi. Dengan motivasi yang tinggi akan diperoleh mutu pekerjaan yang tinggi, yang pada akhirnya seseorang memperoleh penghargaan yang akan menjamin eksistensi perkembangan organisasi, dengan demikian motivasi akan berpengaruh pada kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dalam melaksanakan tugasnya.

## **2. Pengetahuan Komunikasi Hasil Pelatihan dengan Kinerja**

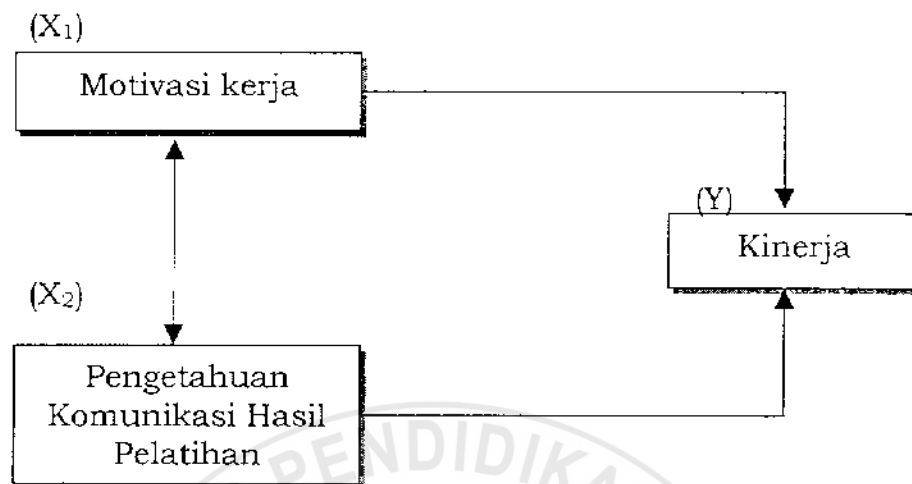
Pengetahuan komunikasi hasil pelatihan merupakan perolehan yang dicapai oleh setiap upaya pengembangan sumber manusia. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para Penyuluh Keluarga Berencana. Tidak sedikit hasil pelatihan sulit dioperasionalkan di lapangan karena berbagai kendala yang menjadi alasan PKB, sehingga tidak dapat diperoleh kinerja yang optimal setelah mengikuti program pelatihan.

Secara teoritis ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. John Suprihanto, (1986:19) menyebutkan status gizi, motivasi, kepuasan kerja, jenis kelamin, jenis pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, hubungan industrial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, penelitian ini memilih faktor motivasi kerja dan pengetahuan komunikasi hasil pelatihan sebagai fokus masalah. Untuk itu faktor-faktor tersebut dijadikan variabel-variabel. Adapun gambaran hubungan ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Variabel *Independent*

Variabel *Dependent*



**Gambar 1.1. Hubungan antar Variabel Penelitian**

Berdasarkan bagan di atas, maka fokus penelitian adalah: “Sejauhmana hubungan antara Motivasi Kerja, Pengetahuan Komunikasi Hasil Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB).

1. Variabel *Independent* (X) dengan indikator
  - a. Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dengan indikator:
    - 1) Motivasi karena faktor individu
    - 2) Motivasi karena faktor organisasi
  - b. Pengetahuan Komunikasi Hasil Pelatihan (X<sub>2</sub>) dengan indikator:
    - 1) Aspek pengetahuan
    - 2) Aspek sikap
    - 3) Aspek keterampilan
    - 4) Aspek media saluran

## 2. Variabel *Dependent* (Y)

Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dengan indikator:

- a. Aspek wawasan dan kemampuan operasional
- b. Aspek manajerial

## G. Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut;

1. Terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana sebagai Pengelolan Program Keluarga Berencana di desa.
2. Terdapat hubungan signifikan antara Pengetahuan Komunikasi Hasil Pelatihan dengan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana sebagai Pengelolan Program Keluarga Berencana di desa
3. Terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja, Pengetahuan Komunikasi hasil Pelatihan, dengan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana sebagai Pengelolan Program Keluarga Berencana di Kabupaten Bandung

## H. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman konsep-konsep dalam penelitian, maka akan dikemukakan istilah-istilah yang akan digunakan:

### **1. Hubungan signifikan**

Adalah hubungan positif antara variabel terikat (*dependent*) dengan variabel bebas (*independent*).

### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja yang dimaksud adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### **3. Komunikasi**

Sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

### **4. Hasil Pelatihan**

Adalah keluaran (*output*) yaitu kuantitas lulusan yang disertai kualitas perubahan tingkah laku yang didapat melalui kegiatan belajar-membelajarkan.

### **5. Penyuluh**

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (W.J.S. Purwadarminta) penyuluh artinya pemberi penerangan. Penyuluh pada suatu kelompok dapat sebagai pemimpin kelompok, baik diangkat atau ditunjuk oleh anggota kelompok.

## **6. Penyuluh Keluarga Berencana**

Adalah petugas yang diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKKBN yang bertugas memberikan penerangan kepada masyarakat tentang Program Keluarga Berencana di pedesaan.

## **7. Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **8. Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB)**

Adalah tercapainya keberhasilan yang dicapai oleh seorang PKB. Hal ini dinilai berdasarkan pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsi Penyuluh Keluarga Berencana

### **I. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang bermakna mengenai kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dalam melaksanakan tugasnya di desa. Hasil analisa diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan berguna;



1. *Secara teoritis*, penelitian ini bermanfaat untuk pengayaan kajian tentang pelatihan, khususnya pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dan kajian tentang penyelenggaraan pembinaan dan penilaian ketenagaan khususnya kinerja Penyuluh Keluarga Berencana.
2. *Secara praktis*, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan dalam rangka peningkatan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Bandung dan peningkatan program latihan pada Balai Latihan dan Pengembangan BKKBN Propinsi Jawa Barat.

