

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pelaksanaan program kependudukan di Kabupaten Cirebon merupakan bagian integral dari program pembangunan Kabupaten Cirebon secara keseluruhan dalam peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pengaturan kelahiran dalam membangun dan membentuk keluarga berkualitas untuk mewujudkan masyarakat Kabupaten Cirebon yang sejahtera. Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana memiliki visi dan misi. Adapun Visi dari Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana adalah terwujudnya keluarga sejahtera melalui tertib administrasi dalam pengendalian penduduk serta ketahanan keluarga, sedangkan misi dari Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penyuluhan/sosialisasi otentik diri sebagai identitas yang wajib dimiliki untuk menunjang kontribusi Pendapatan Asli Daerah (PAD).
2. Melaksanakan Penertiban administrasi kependudukan untuk mewujudkan pelayanan yang tepat, cepat dan cermat dan menjaminkannya akuntabilitas pelayanan.
3. Mengendalikan pertumbuhan penduduk dengan meningkatkan kualitas pelayanan KB.
4. Meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui pemberdayaan dan penggerakan untuk meningkatkan ekonomi dan ketahanan keluarga.

Aspek pengendalian pertumbuhan penduduk dan kualitas penduduk dilaksanakan melalui peningkatan keikutsertaan dalam berKB yang mengarah pada penggunaan alat kontrasepsi jangka panjang, keikutsertaan masyarakat dalam bina keluarga (bina keluarga balita, bina keluarga remaja dan bina keluarga lansia), meningkatkan kemampuan masyarakat dalam berwirausaha bagi keluarga melalui wadah kelompok Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS). Dalam rangka penguatan kelembagaan dan jaringan KB diupayakan pengalihan pemberdayaan para petugas dan pengelolaan program dari tanggung jawab penuh pemerintah, dalam pengolahan program KB, secara bertahap oleh pengelolaan masyarakat. Demikian pula pada penanggulangan masalah program pemberdayaan keluarga diarahkan agar keluarga-keluarga yang mampu melaksanakan peran dan fungsi keluarga dapat semakin meningkat.

Dalam melaksanakan program-program kependudukan di atas, Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab. Untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat dibutuhkan pegawai/sumber daya manusia yang mampu mensosialisasikan program-program pemerintah kepada masyarakat yang tujuannya menyejahterakan masyarakat khususnya di Kabupaten Cirebon.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dimiliki oleh setiap organisasi termasuk Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi/instansi. Tidak ada suatu instansi yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan

moralitas kerja yang memadai. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pada saat yang sama, disinyalir banyak organisasi yang belum memiliki sumber daya manusia yang berkualitas seperti tercermin dalam rendahnya kinerja di Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana, seperti berikut.

**Tabel 1.1**  
**Presentase Kehadiran Pegawai di Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana**

Jml Pegawai (orang)	Bulan											
	Maret		April		Mei		Juni		Juli		Agustus	
	Pagi	Siang	Pagi	Siang	Pagi	Siang	Pagi	Siang	Pagi	Siang	Pagi	Siang
62	60	60	50	42	50	42	44	40	42	38	40	32
%	96,77	96,77	80,64	67,74	80,64	67,74	70,96	64,52	67,74	59,37	64,52	51,61

Sumber: Laporan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Cirebon Tahun 2005

Kehadiran pegawai Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana menurut tabel 1.1 selama enam bulan terakhir mengalami penurunan. Pada bulan Maret, kehadiran yang mendekati 100% baik absensi pada waktu pagi maupun siang menurun drastis di bulan Agustus yang hanya sebesar 64,52% di waktu pagi dan hanya 51,61% di waktu siang. Ini menandakan para pegawai kekurangan motivasi dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugasnya di instansi ini.

Penurunan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Cirebon juga dapat dilihat dalam pencapaian target PAD (Pendapatan Hasil Daerah) tahun anggaran 2006 yang dibebankan pada instansi ini, target PAD yang sebesar Rp 3.415.000.000,- (tiga milyar empat ratus lima

belas juta rupiah) hanya tercapai sebesar Rp 2.747.231.000,- (dua milyar tujuh ratus empat puluh tujuh juta dua ratus tiga puluh satu ribu rupiah) atau hanya sebesar 80,45% dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**TARGET DAN REALISASI PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)**  
**PADA TAHUN ANGGARAN 2005**

NO	JENIS PENDAPATAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	PENCAPAIAN (%)
1	AKTA	675.000.000	748.169.000	110,84
2	KTP	2.000.000.000	1.259.765.000	62,99
3	KK	675.000.000	673.882.000	99,83
4	KB	65.000.000	65.415.000	100,64
<b>JUMLAH</b>		3.415.000.000	2.747.231.000	80,45

Sumber: Laporan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Cirebon Tahun 2006

Hal ini berbeda dengan hasil pencapaian target PAD pada tahun anggaran 2005 dimana target pencapaian sebesar Rp 2.620.000.000,- (dua milyar enam ratus dua puluh juta rupiah) dapat terealisasi sebesar Rp 2.870.000.000,- (dua milyar delapan ratus tujuh puluh juta rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**TARGET DAN REALISASI PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)**  
**PADA TAHUN ANGGARAN 2004**

NO	JENIS PENDAPATAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	PENCAPAIAN (%)
1	AKTA	509.000.000	544.000.000	106,88
2	KTP	1.570.000.000	1.659.000.000	105,48
3	KK	502.000.000	509.000.000	101,39
4	KB	49.000.000	68.000.000	138,78
<b>JUMLAH</b>		2.620.000.000	2.870.000.000	105,73

Sumber: Laporan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Cirebon Tahun 2005

PAD mengalami penurunan karena berkurangnya pemasukan dari pajak, yang menyebabkan tunjangan pegawai kecil, sehingga berakibat pada rendahnya kesejahteraan para pegawai. Penurunan kinerja pegawai Dinas Kependudukan,

Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana memerlukan pemecahan karena berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan merugikan instansi itu sendiri.

Pemberian motivasi yang tepat kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kembali kinerja pegawai, karena apabila pada suatu instansi sumber daya manusianya tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, maka akan terjadi penurunan bahkan tidak tercapainya target kerja atau *output* dari instansi tersebut.

Rendahnya motivasi kerja menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Andreas Lako dalam sebuah majalah usahawan 1 Desember 2000 bahwa:

“Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan beberapa hal yang negatif bagi perusahaan, antara lain seperti menurunnya produktivitas pegawai, menurunnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan, akan terjadinya sikap indisipliner pegawai dan sebagainya”.

Masalah rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana juga dikemukakan oleh salah seorang pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Menurut beliau bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana menurun dikarenakan salah satunya adalah pada saat BKKBN diserahkan ke daerah Kabupaten Cirebon, pegawainya merasa belum ada kepastian bahwa apakah pegawai tersebut akan kehilangan jabatan yang diembannya pada saat bergabung dengan Dinas Kependudukan. Para pegawai juga masih berada pada situasi yang kurang kondusif karena belum ditempatkan dimana lokasi dia akan bekerja, sehingga mengakibatkan pegawai sedikit banyaknya merasa takut akan di mutasi ke tempat yang lebih jauh. Selain itu, faktor-faktor lain yang menyebabkan kinerja

pegawai menurun yang diakibatkan dari rendahnya motivasi pegawai, yaitu terlihat pada:

- Kurangnya sarana dan fasilitas kerja yang memadai, seperti:
  - a. Alokasi kendaraan roda dua dan roda empat bagi pegawai dengan tugas yang sama tetapi tidak semua pegawai mendapatkan.
  - b. Komputer yang tersedia sedikit sedangkan tugas yang harus dikerjakan sangat banyak.
  - c. Tidak ada ruang arsip dan perpustakaan.
- Dana operasional yang tersedia baik dari APBD II maupun APBN kurang memadai.
- Kurangnya tunjangan dan bonus bagi para pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Cirebon)”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Pada sebuah instansi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut adalah salah satu modal untuk kemajuan sebuah instansi. Karena dengan memiliki pegawai yang berkualitas, maka tujuan yang diinginkan oleh sebuah instansi akan tercapai dan menghasilkan *output*/keluaran yang berkualitas pula.



Dari segi sumber daya yang diperlukan, salah satunya adalah sumber daya yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Dimana hal tersebut secara langsung dapat meningkatkan produktivitas instansi. Karena maju mundurnya instansi tergantung pada hasil kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dan harus diberi perhatian.

Masalah rendahnya motivasi kerja merupakan isu pembicaraan yang menarik dalam masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu baik instansi pemerintah maupun swasta perlu memberikan perhatian terhadap motivasi kerja yang dapat mendorong kearah kinerja yang tinggi dan produktivitas individu maupun instansi. Sebab rendahnya motivasi kerja bisa menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja dan pencapaian efektivitas kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Andreas Lako dalam sebuah majalah usahawan 1 Desember 2000 bahwa :

“Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan beberapa hal yang negatif bagi perusahaan, antara lain seperti menurunnya produktivitas pegawai, menurunnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan, akan terjadinya sikap indisipliner pegawai dan sebagainya” .

Seperti halnya masalah yang dialami oleh Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana. Pada kantor ini terdapat beberapa fenomena yang terjadi, yaitu kurangnya motivasi kerja pegawai yang berakibat menurunnya kinerja pegawai sehingga menghambat tujuan yang telah direncanakan. Hal tersebut dapat terlihat pada:

- Kurangnya sarana dan fasilitas kerja yang memadai, seperti:
  - d. Alokasi kendaraan roda dua dan roda empat bagi pegawai dengan tugas yang sama tetapi tidak semua pegawai mendapatkan.
  - e. Komputer yang tersedia sedikit sedangkan tugas yang harus dikerjakan sangat banyak.
  - f. Tidak ada ruang arsip dan perpustakaan.
- Dana operasional yang tersedia baik dari APBD II maupun APBN kurang memadai.
- Kurangnya tunjangan dan bonus bagi para pegawai.

Dampak yang ditimbulkan dari rendahnya motivasi pegawai salah satunya yaitu tidak teroptimalkannya potensi-potensi baik sumber daya manusia maupun sumber daya lain yang ada di dalam instansi sehingga terjadi ketidakefisienan dan ketidakefektifan yang tercipta di dalam instansi tersebut. Padahal telah ditegaskan bahwa “Manusia sebagai sumber daya pembangunan yang paling utama diantara berbagai sumber daya yang ingin kita bangun kemampuan dan kekuatannya sebagai pelaksana dan penggerak pembangunan” (Ginanjari Kartasasmita, 1997:1).

Kinerja pegawai adalah ukuran untuk mengetahui sejauh mana pegawai bekerja secara optimal.. Melalui hasil penelitian kinerja, instansi dapat mengetahui kebutuhan pegawai dan pegawai pun dapat mengetahui apa kebutuhan instansi tersebut.

Kegiatan evaluasi kinerja penting dilakukan oleh instansi untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan



tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu instansi dapat mengetahui loyalitas, kapasitas dan karakteristik pribadi pegawai, yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan personalia seperti penerapan insentif, mutasi, pemberian penghargaan dan juga bermanfaat bagi pegawai untuk dapat mengetahui kemampuan dan prestasinya serta kelemahan yang dimilikinya, untuk dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan kinerja yang baik, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan instansi dapat diraih.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian seperti yang telah diuraikan di atas serta untuk mempermudah pembahasan, maka penulis perlu membatasi pokok permasalahan dengan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang motivasi kerja para pegawai pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Cirebon?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Cirebon?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran tentang motivasi kerja para pegawai pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Cirebon.
2. Untuk memperoleh gambaran tentang kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Cirebon.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Setelah perumusan tujuan dapat tercapai, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat atau kegunaan ilmiah maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah penulis diharapkan dapat memberikan sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang merasa tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait sebagai bahan informasi dan masukan yang positif. Serta dijadikan dasar

pertimbangan bagi pengambilan kebijakan atau keputusan bagi instansi untuk dapat mengetahui sejauh mana fungsi motivasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Juga sebagai bahan informasi mengenai masalah kepegawaian terutama mengenai motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai.

