

I . PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Administrasi publik yang dipandang oleh Chandler dan Plano dalam Pasolong (2010:7), sebagai sebuah proses dimana sumber daya dan personel publik di organisir dan di koordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan keputusan dalam manajemen publik. Dari pandangan tersebut dilihat bahwa sumber daya manusia atau personil publik menjadi salah satu indikator yang cukup penting dalam proses administrasi publik. Dengan demikian, diperlukan sebuah manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat mengoptimalkan setiap individu dan diharapkan dapat menjadi faktor pendorong jalannya organisasi ke arah yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja individu (pegawai) yang dalam hal ini termasuk ke dalam manajemen sumber daya manusia. Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran, serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja yang menjadi sorotan publik saat ini tak dipungkiri ialah kinerja para pegawai publik. Pegawai publik cenderung dianggap lamban oleh masyarakat, terutama dalam mengupayakan kesejahteraan masyarakat. Salah satu organisasi pemerintah yang saat ini fokus dalam kesejahteraan masyarakat ialah Badan Koordinasi Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKKB-PP) Kota Bandar Lampung. Menurut Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 4 Tahun 2012, BKKB-PP merupakan unsur pendukung tugas walikota dan memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Koordinasi Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

Salah satu program yang sedang dilaksanakan oleh BKKB-PP ialah program KKBPK (Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga) atau sering disingkat sebagai KB (Keluarga Berencana) untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk. PLKB (Petugas Lapangan Keluarga Berencana) adalah pegawai yang dalam program ini merupakan garda depan dalam sosialisasi program dan berbagai penyuluhan KB. Pentingnya peran PLKB menjadikannya salah satu faktor dalam keberhasilan program karena mereka bertugas khusus untuk mendorong masyarakat dalam mendukung program KB.

Berdasarkan UU No. 10 Tahun 1992 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga sejahtera serta termasuk salah satu misi BKKB-PP yaitu bahwa program KB bertujuan untuk mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Kota Bandar Lampung termasuk salah satu kota yang memiliki tingkat

kesejahteraan penduduk terendah lebih tinggi dari pada penduduk yang sejahtera, maksudnya ialah masih banyaknya penduduk miskin atau belum sejahtera.

Tabel 1. Pendataan Keluarga Pra-sejahtera dan Keluarga Sejahtera I Tahun 2012-2013

No	Kecamatan	2012	2013
1	Teluk Betung Selatan	14.825	5.941
2	Teluk Betung Utara	7.768	5.853
3	Teluk Betung Barat	8.326	4.367
4	Tanjung Karang Timur	12.222	4.458
5	Tanjung Karang Barat	7.966	6.875
6	Tanjung Karang Pusat	11.704	7.451
7	Kedaton	11.642	5.270
8	Sukarame	8.784	5.596
9	Panjang	8.307	9.079
10	Kemiling	9.625	10.387
11	Sukabumi	8.655	8.599
12	Tanjung Seneng	3.068	4.393
13	Rajabasa	3.935	4.374
Pemekaran Kecamatan pada Tahun 2013			
14	Teluk Betung Timur		6.769
15	Enggal		3.723
16	Way Halim		8.754
17	Kedamaian		6.465
18	Langkapura		4.489
19	Labuhan Ratu		6.187
20	Bumi Waras		7.162
	Jumlah	116.927	126.191

Sumber : data diolah oleh peneliti dari Rekapitulasi Hasil Pendataan Keluarga Bandar Lampung BKKB-PP Tahun 2012-2013

Pada tabel 1 terlihat bahwa penduduk miskin atau dalam BKKB-PP dikatakan sebagai Keluarga Pra-sejahtera dan Keluarga Sejahtera I pada Tahun 2012, Bandar Lampung memiliki 116.927 penduduk miskin dari 223.490 jumlah penduduknya. Keadaan ini mengalami peningkatan menjadi 126.191 penduduk miskin pada tahun 2013 dari 233.894 jumlah penduduk Kota Bandar Lampung. Pemaparan tersebut dapat menjadi penilaian untuk kinerja BKKB-PP serta PLKB

bahwa tujuan program KB dalam mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera masih harus lebih ditingkatkan.

Dalam mengevaluasi kinerja PLKB, selain dilihat dari usaha untuk mewujudkan tujuan program KB yaitu untuk keluarga sejahtera, dapat juga didasarkan pada data pencapaian peserta KB aktif pada tabel 2 yang diberikan oleh BKKB-PP Bandar Lampung seperti yang terlihat di bawah ini.

Tabel 2. Pencapaian Peserta KB Aktif (PA) Kota Bandar Lampung Tahun 2012-2014

No	Tahun	PUS	PPM PA	Total Pengguna KB Hormonal dan Nonhormonal	% PPM	PA/PUS
1	April 2012	153.405	112.485	107.784	95,82	70,26
2	April 2013	164.982	99.235	110.664	117,06	67,49
3	April 2014	161.538	112.954	108.902	96,41	67,42

Sumber : data diolah oleh peneliti dari dokumentasi BKKB-PP Tahun 2012, 2013, 2014

Tabel 2 menunjukkan bahwa pencapaian peserta KB aktif di Bandar Lampung berada pada kondisi fluktuatif setiap tahunnya, pada bulan April 2012 perkiraan permintaan masyarakat (PPM) ialah sebesar 112.485 orang dan memperoleh hasil peserta aktif yaitu 107.784 orang, mendapat target 95,82% PPM. Pada bulan April 2013 mengalami peningkatan, dengan PPM PA sebesar 99.235 orang dan memperoleh hasil peserta aktif yaitu 110.664 orang sehingga memperoleh target 117,06% PPM. Akan tetapi, pada bulan April 2014 peserta aktif mengalami penurunan dengan 108.902 orang dari PPM PA 112.954 dan mencapai target sebesar 96,41%. Walaupun demikian, pencapaian peserta KB aktif tersebut cukup memenuhi standar dengan mencapai target lebih 90% dari perkiraan.

Hal tersebut menjadikan kinerja PLKB terlihat baik karena PLKB merupakan salah satu faktor yang memberikan sosialisasi kepada masyarakat. Namun, dari tabel 2 juga dapat dilihat bahwa PUS yang masuk program keluarga berencana tidak mencapai target setiap tahunnya, hal ini tentu masih berhubungan dengan sosialisasi yang dilakukan oleh PLKB. Sosialisasi PLKB merupakan pekerjaan utama yang seharusnya gencar dilakukan dan bertepatan dengan hal itu pula, peran pemimpin serta motivasinya tidak dapat dipisahkan.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kepemimpinan yang termasuk dalam faktor organisasi. Daft dalam Fahmi (2013:68) juga memaparkan pengertian kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, dimana pimpinan bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi. Sehingga peran pemimpin di lingkungan organisasi ini sangat vital yang menjamin serta memastikan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Bass dalam Suharto dan Cahyono (2005:14) mengemukakan bahwa untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pegawai.

Penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai

untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Pernyataan tersebut dipertegas oleh Terry (2012:152) yang mengatakan bahwa kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan hal-hal yang perlu dikerjakan dan cara mengerjakannya, diberi motivasi dan dibimbing dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang harus mereka kerjakan. Akan tetapi, mereka tidak mau mengerjakannya apabila tidak ada pimpinannya.

Dalam konteks pencapaian tujuan, kepemimpinan yang tepat juga mendukung motivasi kerja yang tinggi untuk pegawai. Jika pemimpin tidak memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerja, maka bawahan tak termotivasi untuk memajukan lingkungannya sendiri. Begitu pula dengan kinerja, tidak adanya peran kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dan pembinaan yang tepat untuk pegawai dalam membangun individualis yang kompeten, menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Fahmi (2013:88) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, karena hal tersebut dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja.

Pemimpin pada seluruh PLKB Bandar Lampung ialah Kepala Bidang BKKB-PP Kota Bandar Lampung, sementara untuk perkecamatan diberikan satu koordinator untuk memimpin perkecamatan. Kepala Bidang dinilai pro dalam mengupayakan peningkatan kinerja PLKB sebagai contoh dilansir dari berita BKKB-PP provinsi Lampung pada 4 Juni 2014, PLKB Bandar Lampung rutin diikuti dalam pelatihan *refresing* yang biasanya dilakukan 3 kali dalam setahun bagi PLKB tingkat provinsi Lampung, dimaksudkan untuk memaksimalkan peran PLKB yaitu untuk selalu terus meningkatkan pembinaan peserta KB, sehingga peserta

KB aktif tidak mengalami *drop out*, selanjutnya juga agar secara terus menerus mengingatkan kepada masyarakat akan pentingnya program KB. Selain itu, berdasarkan pra-riset dan wawancara pada tanggal 28 November 2014 dengan salah satu PLKB Bandar Lampung yaitu Riyanti yang mengatakan setiap kecamatan mengadakan pertemuan rutin setiap hari Senin untuk pembahasan program. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam lingkungan PLKB tegas dalam membimbing dan membina pegawainya.

Selain faktor kepemimpinan, dibutuhkan suatu dorongan untuk mempengaruhi kinerja pegawai disuatu organisasi. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Definisi mengenai motivasi salah satunya dikemukakan oleh Chung dan Megisson dalam Fahmi (2013:107) yang menyatakan "*motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal ... it's closely performance*", maksudnya ialah motivasi berkaitan dengan tingkat usaha seseorang dalam pencapaian tujuan serta motivasi juga berkaitan erat dengan *performance* yang dilakukan oleh orang tersebut.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Lazimnya motivasi berasal dari luar atau dari dalam diri seseorang. Gaya atau pemikiran dari pemimpin tempatnya bekerja dapat menjadi sumber luar motivasi, keuntungan yang dapat diterima pemimpin apabila pegawai termotivasi yaitu dapat berdampak pada kinerja pegawai ke tahap yang baik.

Dari wawancara pada tanggal 28 November 2014 dengan Riyanti didapati fakta bahwa setiap PLKB diberikan target untuk memperoleh peserta aktif yang ditentukan oleh koordinator kecamatan masing-masing. Tugas yang diberikan secara jelas tersebut menjadi salah satu faktor munculnya motivasi kerja yang diberikan oleh koordinator PLKB untuk para PLKB. Akan tetapi, dari berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa capaian program tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, hal ini dapat disebabkan karena PLKB di Bandar Lampung yang berjumlah 68 orang dan 20 orang Koordinator Kecamatan masih dirasa kurang untuk 126 kelurahan, data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat PLKB melakukan pembinaan pada lebih dari 2 kelurahan hal ini tentunya mempengaruhi hasil kerja yang seharusnya menjadi maksimal, padahal idealnya setiap PLKB membina 1 desa atau kelurahan. Kurang idealnya jumlah PLKB disebabkan oleh terus berkurangnya jumlah PLKB setiap tahun dikarenakan pensiun dan pindah ke beberapa dinas.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti didapati bahwa tanggal 10 Maret 2015 dilakukan pelaksanaan program KB di Kecamatan Panjang, akan tetapi PLKB yang hadir hanya Koordinator Kecamatannya saja dan ditemani 1 orang PLKB, padahal PLKB yang ada di Kecamatan Panjang berjumlah 4 orang. Hal ini dapat disebabkan kurangnya motivasi dan ketegasan kepemimpinan agar PLKB bekerja giat.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana faktor kepemimpinan dan motivasi tersebut berhubungan dan menyebabkan kinerja PLKB terpengaruh, sehingga kajian ilmiah dalam penelitian ini berisi tentang : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Badan Koordinasi Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKKB-PP) Kota Bandar Lampung”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja PLKB pada BKKB-PP Kota Bandar Lampung?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ialah gambaran tentang besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja PLKB pada BKKB-PP Kota Bandar Lampung.

D. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian , maka hasil penelitian ini dapat berguna untuk :

1. Secara akademis, hasil penelitian digunakan untuk menambah wawasan dan penelitian yang baru dalam kajian ilmu sosial khususnya Ilmu Administrasi Negara yang menyangkut Perilaku Organisasi, baik itu keterkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dengan kinerja individu atau petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) pada BKKB-PP Kota Bandar Lampung.
2. Secara praksis, hasil penelitian ini digunakan sebagai rekomendasi bagi BKKB-PP dan para PLKB Kota Bandar Lampung. Dengan mengetahui kepemimpinan yang dijalankan dan motivasi yang diberikan, dapat mengetahui

bagaimana PLKB tersebut melaksanakan tugas yang dibebankan sehubungan dengan kinerja. Penelitian ini dapat memberikan informasi, manfaat dan masukan kepada BKKB-PP kualitas kinerja PLKB dapat meningkat.