

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan bidang kependudukan dan Keluarga Berencana (KB) di Indonesia yang dimulai secara konsisten sejak tahun 1970 berkembang cukup dinamis, bahkan telah membuahkan keberhasilan yang sangat mengesankan. Secara kuantitatif dapat dilihat dari hasil Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2017 yang menunjukkan penurunan angka *total fertility rate* (TFR) dari 5,6 anak pada tahun 1970 menjadi 2,4 anak pada tahun 2017 (BKKBN, BPS, & Kemenkes, 2018). Namun demikian jika dibandingkan dengan sasaran 2,1 dalam Rencana Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2024, tentu penurunan tersebut masih belum memenuhi harapan. Disamping itu disparitas pemerataan program antar wilayah juga belum menggembarakan, hal ini dapat dilihat dari capaian angka TFR masing masing provinsi dalam kisaran 2,1 sampai dengan 3,4 (BKKBN et al., 2018)

Pada masa sebelum otonomi daerah, Program Kependudukan dan Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) pernah mencapai keberhasilan yang mendunia yaitu dengan diberikannya *Population Award* oleh Perserikatan Bangsa Bangsa kepada pemerintah Indonesia pada tahun 1989. Sehingga Program KKBPK di Indonesia menjadi pusat perhatian negara-negara berkembang untuk belajar mengelola dan menyelenggarakan Program KKBPK. Salah satu faktor kesuksesan Program KKBPK adalah dengan adanya peran dari Penyuluh Keluarga Berencana.

Penyuluh KB merupakan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi kualifikasi dan standar kompetensi serta diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, penggerakan

dan pengembangan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (BKKBN, 2018). Pada periode tahun 1970 sampai 2000, jumlah Penyuluh KB pernah mencapai \pm 38.000 dan membina seluruh desa/kelurahan. Penyuluh KB sebagai komunikator yang melakukan advokasi dan memberikan informasi serta edukasi kepada individu, keluarga maupun masyarakat terkait Program KKBPK. Dengan kondisi keluarga dan jumlah desa/kelurahan saat itu, Penyuluh KB mampu melakukan kunjungan rumah untuk meningkatkan pemahaman, merubah sikap dan perilaku individu, keluarga dan masyarakat tentang pentingnya Program KKBPK. Sehingga kedudukan Penyuluh KB di desa/kelurahan menjadi sangat penting bagi pemerintah untuk mengimplementasikan kegiatan-kegiatan pembangunan bagi masyarakat. Penyuluh KB juga memiliki peran sebagai penggerak masyarakat agar memperoleh dukungan dalam pengelolaan dan pelaksanaan Program KKBPK, karena Program KKBPK merupakan salah satu pelayanan dasar yang dibutuhkan oleh keluarga dan masyarakat di desa/kelurahan.

Sebagai implementasi Undang Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka kebijakan program KKBPK mengalami perubahan yang mendasar yaitu dari sentralistik menjadi otonomi. Dampak terbesar dari perubahan kebijakan tersebut terhadap Program KKBPK adalah capaian program KKBPK mengalami pelambatan. Hal ini dapat digambarkan melalui data *Total Fertility Rate* (TFR) pada tahun 2002/2003 sampai dengan tahun 2012 yaitu 2,6 (SDKI 2002/2003, SDKI 2007, SDKI 2012). Selanjutnya pencapaian kesertaan ber-KB secara nasional juga tidak mengalami peningkatan secara signifikan (BKKBN et al., 2018). Laju Pertumbuhan Penduduk Indonesia mengalami peningkatan dari Sensus Penduduk tahun 2000 ke Sensus Penduduk tahun 2010. Jumlah penduduk Indonesia berdasarkan Sensus Penduduk Tahun 2010 adalah 237,6 juta atau lebih besar sekitar 3,5 juta

dari perkiraan proyeksi penduduk yang dilakukan di tahun yang sama sebesar 234,2 juta jiwa.

Jumlah penduduk yang semakin besar ini tentu membawa tantangan yang lebih besar dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat, menciptakan kesempatan kerja, mengentaskan kemiskinan, meningkatkan pendidikan dan kesehatan, meningkatkan infrastruktur dan memberikan pelayanan publik yang lebih prima. Kemungkinan terjadinya ancaman ledakan penduduk Indonesia jika Program KB diabaikan telah membangkitkan kesadaran dan komitmen yang lebih baik dari Pemerintah untuk melakukan langkah-langkah memperkuat kembali atau merevitalisasi Program KKBPK secara nasional, termasuk tenaga Penyuluh KB.

Dampak lain dengan diberlakukannya otonomi daerah adalah terjadinya keragaman pengelolaan dan pendayagunaan Penyuluh KB, secara kuantitas Penyuluh KB berkurang dari ± 38.000 orang menjadi ± 15.000 orang. Beberapa Penyuluh KB telah beralih profesi menjadi Pejabat Daerah : Bupati, Walikota, Camat, Kepala Desa, Lurah dan Pejabat Struktural : Sekretaris Daerah, Kepala Dinas, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas. Disamping itu Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota juga kurang berinisiasi untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan bagi Penyuluh KB.

Kelahiran Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah merupakan salah satu jawaban sebagai sebuah alternatif solusi untuk menata kembali kewenangan pengelolaan Penyuluh KB. Sebagaimana pada lampiran I huruf N, terkait pembagian urusan di bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemerintah Pusat dalam hal ini BKKBN diberikan kewenangan untuk mengelola tenaga Penyuluh KB

sedangkan Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota diberikan kewenangan untuk mendayagunakan tenaga Penyuluh KB.

Disamping itu kelahiran Undang Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah melahirkan kebijakan yang monumental dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sesuai kewenangan yang diberikan oleh Undang Undang, setelah melalui proses persiapan selama 3 tahun, maka mulai 1 Januari 2018 sebanyak 15.131 Penyuluh KB yang semula pengelolaan berada di Pemerintah Kabupaten/Kota dialih kelolakan kepada Pemerintah pusat (BKKBN). Kebijakan ini merupakan momen yang strategis bagi BKKBN untuk menata kembali pengelolaan Penyuluh KB.

Langkah awal yang dilakukan oleh BKKBN dalam menerima limpahan Sumber Daya Manusia (SDM) Penyuluh KB adalah dengan melakukan uji kompetensi. Sayangnya berdasarkan uji kompetensi yang dilakukan menunjukkan sebanyak 61% penyuluh KB perlu tindak lanjut pengembangan (kurang kompeten), dan hanya 29 % yang di atas standar serta 2% berada pada kategori standar. Untuk selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut

:

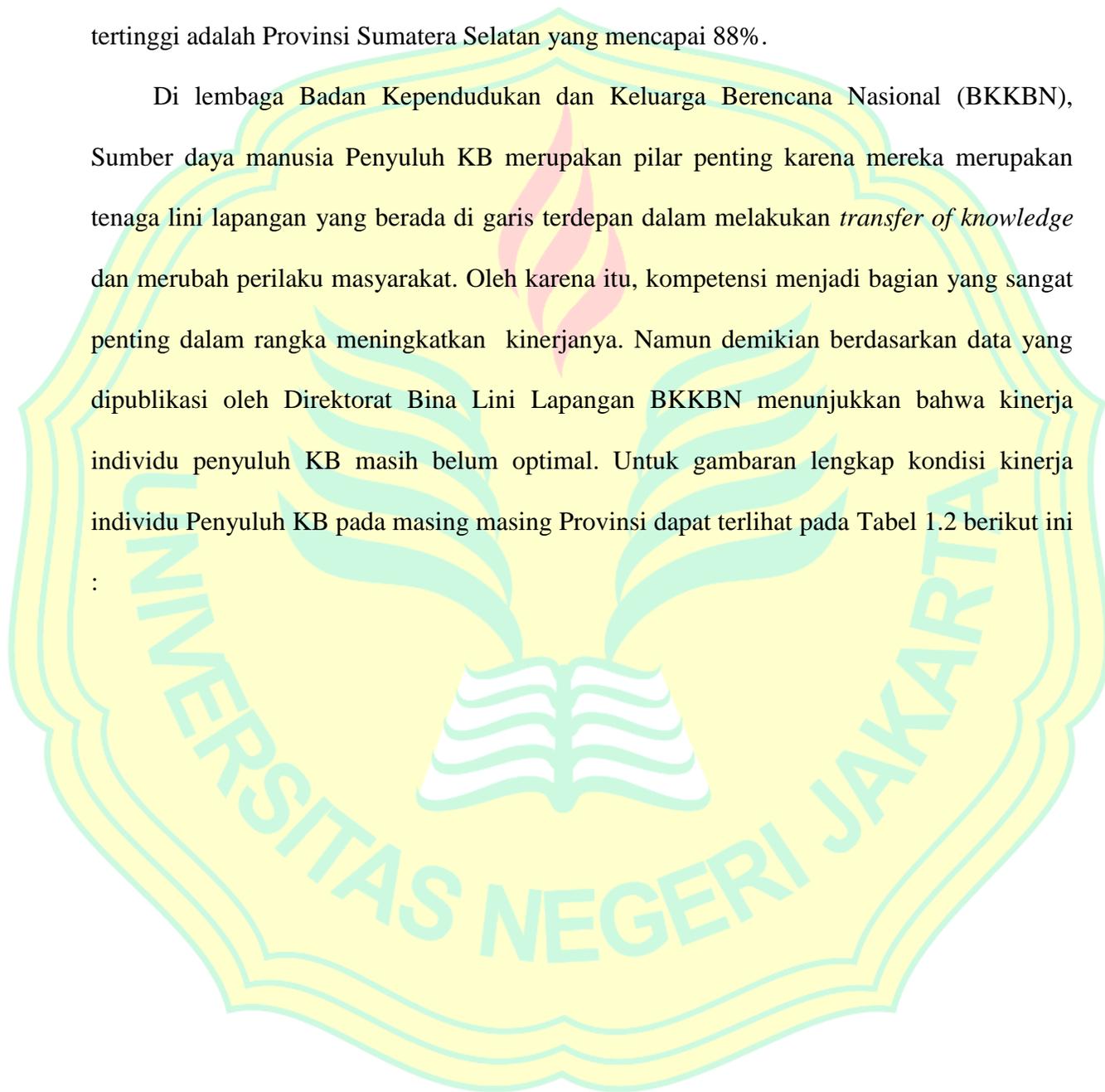
Tabel 1.1
Jumlah dan Capaian Hasil Uji Kompetensi Penyuluh KB di Indonesia
Tahun 2017

No	Provinsi	Jumlah PKB/PLKB	Jumlah hasil capaian ujian kompetensi PKB/PLKB					
			Di atas standar	%	Sesuai standar	%	TL Pengemb.	%
1	Aceh	572	23	4	22	3,8	527	92
2	Sumatera utara	904	170	19	23	2,5	711	79
3	Sumatera barat	390	110	28	3	0,8	277	71
4	Riau	181	3	1,7	1	0,6	177	98
5	Jambi	369	155	42	16	4,3	198	54
6	Sumatera selatan	476	415	87	2	0,4	59	12
7	Bengkulu	302	20	6,6	17	5,6	265	88
8	Lampung	580	224	39	13	2,2	343	59
9	Bangka belitung	65	39	60	3	4,6	23	35
10	Kepulauan riau	22	9	41	3	13,6	10	46
11	Dki jakarta	0	0	0	0	0	0	0
12	Jawa barat	1341	127	9,5	35	2,6	1179	88
13	Jawa tengah	1902	1428	75	7	0,4	467	25
14	Yogyakarta	232	44	19	3	1,3	185	80
15	Jawa timur	2256	822	36	32	1,4	1402	62
16	Banten	102	6	5,9	2	2	94	92
17	Bali	277	94	34	12	4,3	171	62
18	NTB	453	131	29	10	2,2	312	69
19	NTT	574	133	23	30	5,2	411	72
20	Kalbar	222	23	10	1	0,5	198	89
21	Kalteng	173	22	13	2	1,2	149	86
22	Kalsel	378	15	4	3	0,8	360	95
23	Kaltim	175	70	40	1	0,6	104	59
24	Kaltara	71	2	2,8	2	2,8	67	94
25	Sulut	161	12	7,5	13	8,1	136	85
26	Sulteng	344	21	6,1	13	3,8	310	90
27	Sulsel	1394	104	7,5	31	2,2	1259	90
28	Sultra	313	24	7,7	17	5,4	272	87
29	Gorontalo	146	18	12	7	4,8	121	83
30	Sulbar	208	15	7,2	6	2,9	187	90
31	Maluku	107	9	8,4	1	0,9	97	91
32	Maluku utara	153	13	8,5	7	4,6	133	87
33	Papua	52	3	5,8	3	5,8	46	89
34	Papua barat	25	0	0	1	4	24	96
	total	14.920	4.304	29	342	2,29	10.274	69

Sumber : Direktorat Bina Lini Lapangan BKKBN Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa tingkat kompetensi Penyuluh KB sangat memprihatinkan. Bahkan jika dilihat antar Provinsi terjadi kesenjangan yang luar biasa, untuk Provinsi Papua Barat, hanya 4% saja yang memenuhi kualifikasi dan yang tertinggi adalah Provinsi Sumatera Selatan yang mencapai 88%.

Di lembaga Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Sumber daya manusia Penyuluh KB merupakan pilar penting karena mereka merupakan tenaga lini lapangan yang berada di garis terdepan dalam melakukan *transfer of knowledge* dan merubah perilaku masyarakat. Oleh karena itu, kompetensi menjadi bagian yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Namun demikian berdasarkan data yang dipublikasi oleh Direktorat Bina Lini Lapangan BKKBN menunjukkan bahwa kinerja individu penyuluh KB masih belum optimal. Untuk gambaran lengkap kondisi kinerja individu Penyuluh KB pada masing masing Provinsi dapat terlihat pada Tabel 1.2 berikut ini :



Tabel 1.2.
Kinerja Penyuluh KB di Indonesia
Tahun 2018

NO	PROVINSI	KINERJA											
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEP	OKT	NOV	DES
		TARGET 100%											
1	Aceh	63	62	25	72	60	66	75	64	68	76	77	70
2	Sumut	78	77	44	87	76	79	88	84	89	82	90	86
3	Sumbar	69	62	28	80	73	75	81	81	83	87	85	81
4	Sumsel	77	74	42	89	76	82	84	82	87	46	69	83
5	Riau	70	76	50	85	70	82	81	79	75	81	78	75
6	Jambi	75	64	24	73	64	64	74	65	69	53	46	54
7	Bengkulu	77	73	28	75	63	73	75	75	74	80	84	79
8	Lampung	60	61	38	83	74	74	82	86	89	91	90	88
9	Babel	89	87	51	91	81	86	92	92	94	95	95	86
10	Kepri	87	84	28	88	83	92	93	93	93	93	92	86
11	Jabar	80	73	37	84	76	81	87	83	88	89	90	86
12	Jateng	89	84	46	89	77	86	89	88	88	92	89	84
13	Jatim	90	85	46	94	84	88	92	92	93	94	93	90
14	DIY	89	80	42	91	82	83	91	92	91	94	94	90
15	Banten	54	64	28	70	58	58	72	73	73	79	78	71
16	Bali	84	82	32	87	84	84	89	90	91	90	91	84
17	NTB	89	83	44	90	77	83	88	79	88	90	87	81
18	NTT	41	36	15	54	48	46	60	60	67	72	69	59
19	Kalbar	49	37	13	46	42	56	59	55	56	64	66	63
20	Kalsel	83	79	28	81	79	83	87	86	83	89	86	77
21	Kalteng	56	58	35	65	57	69	71	71	72	66	58	56
22	Kaltim	65	63	35	71	58	63	65	69	72	83	82	75
23	Sulut	30	38	14	59	49	51	58	61	59	59	58	37
24	Sulsel	81	74	34	85	72	70	79	80	80	83	83	73
25	Sultra	71	67	26	74	67	80	78	77	77	78	78	75
26	Sulteng	54	46	22	58	56	70	75	61	59	44	58	75
27	Sulbar	52	39	19	67	58	61	68	68	68	70	75	54
28	Gorontalo	63	49	21	70	70	79	90	78	90	82	79	66
29	Maluku	49	55	27	59	49	48	60	59	59	70	69	66
30	Malut	30	23	5	30	37	38	45	47	46	55	58	45
31	Papua	28	15	6	28	27	36	39	45	46	20	45	39
32	Papbar	3	7	2	30	26	28	29	33	36	40	42	32
	Rata-rata	64.8	61.2	29.2	72.0	64.2	69.2	74.9	73.4	75.1	74.6	76.1	70.8

Sumber : Direktorat Bina Lini Lapangan BKKBN tahun 2018

Berdasarkan data tersebut di atas, menunjukkan bahwa rata rata capaian indikator kinerja tahun 2018 sebesar 70,8%, namun demikian jika dilihat rata rata kinerja per bulan, untuk terendah pada bulan Maret 2018 dan tertinggi bulan november sebesar 76,1%. Begitu juga untuk pencapaian masing masing provinsi juga bervariasi, untuk yang terendah di Provinsi Papua Barat sebesar 32% dan tertinggi di Provinsi Jawa Timur dan DIY sebesar 90 %.

Sedangkan kontribusi terhadap kinerja organisasi juga tidak maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil Survei Kinerja Akuntabilitas Program (SKAP) tahun 2018 yang menggambarkan kontribusi PKB/PLKB sebagai sumber informasi Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga belum optimal. Persentase keluarga mengetahui informasi kependudukan dari tertingginya bersumber dari Perangkat Desa (25,9%), sedangkan PKB/PLKB 9,1%. Persentase keluarga mengetahui informasi tentang Keluarga Berencana dari tertingginya bersumber dari Bidan/Perawat (69,8%), sedangkan PKB/PLKB 26,8%. Persentase keluarga mengetahui informasi Kesehatan Reproduksi Remaja (KRR) dari teman/tetangga/saudara (62,5%), sedangkan PKB/PLKB 14,3%. Persentase keluarga mengetahui informasi Pembangunan Keluarga dari tertingginya PPKBD/Sub PPKBD/Kader (55,7%), sedangkan PKB/PLKB 23,6% (BKKBN, 2017b).

Berdasarkan kondisi di atas menunjukkan bahwa kinerja dan kompetensi Penyuluh KB rendah, oleh karena diduga bahwa rendahnya kinerja Penyuluh KB terkait erat dengan rendahnya kompetensi. Di samping itu secara teoritis kinerja ditentukan oleh banyak faktor, sehingga diperlukan identifikasi terhadap faktor faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, cukup banyak faktor yang mempengaruhi kinerja

dan kompetensi, antara lain kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterikatan pegawai (*employee engagement*).

Faktor pertama, kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam rangka mendorong peningkatan kinerja dan kompetensi Penyuluh KB. Hal ini sesuai dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa variabel kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang mampu mendorong dan menggerakkan bawahannya, hal ini sesuai dengan pendapat (Luthans, 2006) bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang melakukan upaya mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan.

Studi yang dilakukan (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015), menunjukkan adanya pengaruh perilaku pemimpin dalam kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku dimana pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk berkomitmen menuju visi bersama dalam pekerjaan mereka, juga membantu pengikut mengembangkan potensi dan mengatasi masalah mereka sendiri dengan perspektif baru. Bahwa melalui *Organizational Mechanism* akan mempengaruhi *individual mechanism* dan akhirnya berpengaruh pada *individual outcomes* yang ditunjukkan dalam kinerja. Begitu juga Studi (Zhu, Chew, & Spangler, 2005) mengkonfirmasi bahwa posisi CEO sangat strategis, karena CEO memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Sehingga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap hasil yang dicapai baik pada tingkat individual maupun perusahaan.

Penelitian (Wang, Oh, Courtright, & Colbert, 2011) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja individu pada seluruh jenis kriteria kinerja pekerjaan pada dua dimensi utamanya yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Begitu juga penelitian (Özaralli, 2003) menemukan bahwa bawahan yang bekerja dibawah kepemimpinan transformasional, tingkat efektifitas timnya lebih baik. Mereka menyatakan tingkat inovasi lebih tinggi, lebih efisien, komunikasi dalam tim lebih baik dan tingkat kinerja lebih tinggi. Hal ini sejalan pendapat Bass sebagaimana dikutip oleh (Özaralli, 2003) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan menghasilkan pengikut yang berkinerja diluar tingkat yang diharapkan. Hal ini terjadi karena pemimpin transformasional mampu meningkatkan kesadaran para bawahannya tentang pentingnya sebuah nilai yang didasarkan atas intelektualnya, sehingga mampu merangsang dan menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan dirinya sendiri untuk mencapai tujuan, visi, misi kolektif yang lebih tinggi.

Penelitian (Coun, Peters, & Blomme, 2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional pada pemimpin formal penting dalam lingkungan kerja kontemporer, karena mereka dapat mendorong karyawan berbagi pengetahuan di antara teman dan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi. Sementara penelitian spesifik terhadap Penyuluh KB yang dilakukan (Pujiyanto, Puspita, & Harsanto, 2017) menyimpulkan bahwa faktor persepsi atas gaya kepemimpinan atasan berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB sebesar 18,4 persen. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai.

Faktor kedua, pelatihan juga merupakan salah satu variabel penting dalam rangka meningkatkan kinerja dan kompetensi Penyuluh KB, berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara, diketahui bahwa rendahnya kompetensi tersebut salah satunya disebabkan oleh kurangnya anggaran untuk pelatihan pada penyuluh KB. Hal ini sejalan dengan pendapat (Watson, 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian (Nasurdin, Ahmad, & Ling, 2014) menegaskan bahwa karyawan harus secara kontinyu diberikan pelatihan terutama yang terkait dengan pekerjaan di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi pekerjaan mereka. Disamping itu melalui pelatihan karyawan juga cenderung lebih termotivasi dan memungkinkan terlibat lebih optimal dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian (Fauza, 2016) menyebutkan bahwa adanya hubungan yang positif antara pelatihan kerja dan kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap diadakannya pelatihan kerja maka akan meningkatkan kompetensi pegawai, baik dari segi pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan mereka. Penelitian (Aditya, Utami, & Ruhana, 2015) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan begitu juga variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Gumilar & Prihatin, 2013) menyebutkan bahwa Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi akademik di STIE se-Kota Bandung sebesar 16%. Sedangkan kepemimpinan transformasional pimpinan, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi akademik di STIE se Kota Bandung sebesar 25,4%. Begitu juga penelitian (R.

A. G. Khan, Khan, & Khan, 2011) menyimpulkan bahwa pelatihan dan Pengembangan, Pelatihan Kerja, Desain Pelatihan, dan gaya Penyampaian berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

Faktor ketiga, keterikatan pegawai (*employee engagement*) juga merupakan variabel penting yang dibutuhkan oleh seseorang untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya, hal ini sejalan dengan pendapat (Kahn, 1990) yang menyatakan bahwa secara umum karyawan terbagi atas *personal engagement* dan *personal disengagement*. *Personal engagement* adalah karyawan yang mampu memanfaatkan dirinya secara fisik, pikiran dan emosional dalam menunjukkan kinerjanya. Dengan demikian karyawan yang memiliki *engaged* tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap upaya upaya untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi individu yang pada akhirnya diharapkan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sundaray, 2011) menyebutkan bahwa dampak dari *employee engagement* ada dua yaitu dampak terhadap individu, dan dampak terhadap organisasi. Dampak terhadap individu, antara lain *motivation, commitment, satisfaction, loyal, secured job, higher performance*. Sedangkan dampak terhadap organisasi antara lain: *higher profits & productivity, improved quality, satisfied* atau *loyal customers, increased retention, dan revenue growth*. Berdasarkan Penelitian tersebut dapat diketahui bahwa personal yang memiliki *engage* yang tinggi memiliki motivasi yang tinggi baik dalam bekerja maupun upaya untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya.

Penelitian (Stroud, 2009) menyebutkan bahwa keterlibatan karyawan telah terbukti mengarah pada sejumlah manfaat bisnis yang berarti, termasuk peningkatan produktivitas, peningkatan kinerja individu dan organisasi, serta komitmen organisasi yang meningkat.

Penelitian ini menggunakan model kompetensi kepemimpinan perusahaan multinasional dilakukan dengan instrumen keterlibatan karyawan untuk mengeksplorasi hubungan antara kompetensi kepemimpinan dan pemimpin organisasi senior serta keterlibatan karyawan di unit organisasi mereka. Model keseluruhan kompetensi kepemimpinan memiliki hubungan signifikan keterlibatan pegawai. Selain itu, juga menunjukkan bahwa Integritas dan kolaborasi dan teaming adalah dua kompetensi khusus di antara para pemimpin memiliki hubungan positif yang bermakna dengan keterlibatan karyawan. Kemudian hal yang lebih menarik bahwa kompetensi merupakan prediktor terbaik dari keterlibatan karyawan.

Menurut Penelitian (Bakker & Demerouti, 2008) menjelaskan bahwa *work engagement* sebagai keadaan termasuk *vigor, dedication, dan absorption*. Sedangkan *job resource* sebagai predictor utama *engagement*. Menurutnya pekerja yang *engage* akan lebih kreatif, lebih produktif, dan lebih bekerja keras. Dengan demikian untuk pekerja yang *engage* akan lebih optimal dalam bekerja, sehingga pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Penelitian lain yang dilakukan (Anitha, 2014) yang dilakukan di India juga menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh *significant* terhadap kinerja karyawan. Begitu juga Penelitian (Kompaso & Sridevi, 2010) yang melakukan Penelitian dengan judul "*Employee Engagement: The Key to Improving Performance*" memperkuat Penelitian terdahulu bahwa *employee engagement* berkorelasi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, bahkan lebih dari itu mampu mengurangi turnover dan berkurang niat untuk meninggalkan perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nazir & Islam, 2017) menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen yang efektif akan lebih besar

jika dimediasi oleh *employee engagement*. Hal ini berarti bahwa keterikatan pegawai memiliki andil yang cukup penting dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Song, Lim, Kang, & Kim, 2014) menunjukkan bahwa *learning organization culture* berpengaruh secara positif terhadap kinerja team, dan secara tidak langsung melalui *employee engagement*, dan *employee engagement* dapat berpengaruh secara penuh terhadap kinerja *team*.

Faktor Keempat, yaitu variabel kompetensi yang merupakan variabel penting yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Penelitian (Yu & Ko, 2017) yang melakukan studi kepada perawat di Korea Selatan membuktikan bahwa kompetensi komunikasi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pelayanan keperawatan, sehingga mereka merekomendasikan perlunya peningkatan dan pengembangan kompetensi dalam rangka peningkatan kinerja. Penelitian (Wicaksono, Sugiyanto, & Purnomo, 2016) yang dilakukan terhadap penyuluh Pertanian di Malang Raya menyimpulkan bahwa faktor faktor yang berkaitan dengan penentu kinerja penyuluh adalah usia, pengalaman kerja, penerapan kegiatan penyuluhan dan kompetensi.

Penelitian (Pujiyanto et al., 2017) yang dilakukan secara spesifik terhadap Penyuluh KB menyebutkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja PKB sebesar 44,7 persen. Sementara Penelitian (Akob, 2018) yang melakukan studi empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia juga menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Puspita, 2011) yang dilakukan di Jawa Barat menyimpulkan bahwa pengaruh kompetensi penyuluh KB pada kinerjanya adalah positif, walaupun belum sampai pada tingkat yang optimal.

Penelitian yang dilakukan (Fauza, 2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap karyawan yang meningkat kompetensinya maka kinerjanya juga akan mengalami peningkatan. Karyawan yang kompetensinya meningkat maka pengetahuan, kemampuan dan ketrampilannya yang dimiliki pun akan sesuai dengan yang dibutuhkan pekerjaan. Kompetensi setiap karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja mereka masing-masing. Sedangkan (Nassazi, 2013) yang melakukan Penelitian dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan pada sebuah industri telekomunikasi di Uganda menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek yang jelas terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang efektif menjadi keharusan untuk memaksimalkan kinerja pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis lebih mendalam dalam penelitian disertasi dengan judul : Peningkatan Kinerja dan Kompetensi Penyuluh KB : Analisis Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Keterikatan Pegawai (*employee engagement*) di Indonesia.

B. Pembatasan Penelitian

Berdasarkan latar masalah yang dikemukakan di atas, penelitian ini diarahkan untuk menjelaskan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja Penyuluh KB. Mengingat luasnya cakupan permasalahan, penelitian ini, dibatasi untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Keterikatan Kerja (*employee engagement*). Adapun sampel yang merupakan sasaran penelitian, dibatasi pada Penyuluh KB yang berstatus Pegawai Negeri Sipil BKKBN dengan masa kerja minimal 5 tahun.

C. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikemukakan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan hal-hal yang berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja Penyuluh KB yang masih rendah di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja diantaranya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Keterikatan Pegawai (*Employee engagement*), dan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB ?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kompetensi Penyuluh KB ?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB melalui kompetensi ?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi Penyuluh KB ?
5. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh KB melalui kompetensi ?
6. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB ?
7. Apakah keterikatan Pegawai (*employee engagement*) berpengaruh terhadap kompetensi Penyuluh KB ?
8. Apakah keterikatan Pegawai (*employee engagement*) berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB?

9. Apakah Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement*) berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB melalui kompetensi ?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menemukan model peningkatan kinerja Penyuluh KB di Indonesia dengan menganalisis kompetensi, kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterikatan pegawai (*employee engagement*).

2. Tujuan Khusus

Adapun secara khusus penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB ?
- b. Untuk menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kompetensi Penyuluh KB ?
- c. Untuk menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh KB melalui kompetensi ?
- d. Untuk menganalisis apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi?
- e. Untuk menganalisis apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ?
- f. Untuk Menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh KB melalui kompetensi ?
- g. Untuk menganalisis apakah keterikatan Pegawai (*Employee engagement*) berpengaruh terhadap kompetensi Penyuluh KB ?
- h. Untuk menganalisis apakah keterikatan Pegawai (*employee engagement*) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Penyuluh KB ?

- i. Untuk menganalisis apakah keterikatan pegawai (*employee engagement*) berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB melalui kompetensi ?

F. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis dan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan aspek teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membuktikan teori para ahli manajemen sumber daya manusia sebelumnya terkait peningkatan kompetensi dan kinerja Penyuluh KB dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sehingga hasil penelitian ini mengkonfirmasi keshahihan dan keajegan atau menentang teori rujukan yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat membuktikan bahwa kompetensi dan kinerja Penyuluh KB dapat ditingkatkan oleh faktor pelatihan, keterikatan kerja (*engagement*), kepemimpinan transformasional. Selanjutnya hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pijakan untuk penelitian lanjutan, untuk pengembangan khazanah keilmuan manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis.

Temuan penelitian ini diharapkan mampu diaplikasikan dengan direkomendasikan kepada para pihak BKKBN, menyangkut peningkatan kompetensi dan perbaikan kinerja Penyuluh KB.

- a. Kegunaan bagi Penyuluh KB, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rujukan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerjanya.
- b. Kegunaan bagi pimpinan BKKBN, diharapkan dapat memberikan rekomendasi langkah-langkah untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja Penyuluh KB.

G. Keunikan Penelitian (*State of the art*)

Berdasarkan studi (Hull & Moesley, 2008) menyatakan, bahwa revitalisasi program KB di Indonesia yang berdampak kepada performa program KB di tingkat lapangan, ditentukan oleh 3 variabel utama, yaitu: variabel dukungan pendanaan, struktur kelembagaan, dan sistem operasional oleh petugas pelaksana program di tingkat lapangan. Sedangkan dari manca negara, seperti dikutip oleh (Kurniawan, 2010) bukti pentingnya peran petugas lapangan penyuluh KB, diperoleh dari sebuah studi di Matlab, Bangladesh yang menyatakan bahwa KIE intensif dari Penyuluh KB terbukti mampu menurunkan angka kegagalan pemakaian alat kontrasepsi pil KB. Hal ini sejalan dengan teori (Rogers, 1995) yang menyatakan bahwa agen pembaharu atau *agent of change* menentukan adanya perubahan perilaku ber-KB dari masyarakat setelah memperoleh KIE dari petugas lapangan.

Studi manca negara yang lain juga menunjukkan peran penting Penyuluh KB dalam meningkatkan angka kesertaan ber-KB. Studi oleh (Bulatao, 1992) di negara Rwanda menunjukan bahwa pada distrik dengan keaktifan Penyuluh KB yang tinggi, terjadi peningkatan prevalensi pemakaian kontrasepsi atau *Contraceptive Prevalence Rate* dari 5% menjadi 29% dalam waktu 16 bulan. Sedangkan temuan (Levin, 1999) menyatakan, 41% dari kasus keputusan masyarakat mengadopsi pelayanan KB merupakan fungsi dari perubahan sikap mereka setelah dipengaruhi oleh petugas penyuluh/ konselor KB. Studi lain dari Bangladesh juga menunjukan hal yang sama. Menurut (Kamal, 1994), metode KIE oleh Petugas Lapangan KB secara kunjungan ke rumah klien/akseptor (*home visits*) ternyata mampu mempertahankan perilaku kesehatan reproduksi dan pengendalian kelahiran secara efektif.

Meski beberapa bukti telah ditunjukkan di atas, namun perlu ditekankan bahwa peran Penyuluh KB tidak hanya sebatas mendorong peningkatan *Contraceptive Prevalence Rate* belaka. Tetapi filosofi tugas fungsi Penyuluh KB secara umum adalah sebagai *agent of change* atau agen pembawa perubahan di masyarakat (Rogers, 1995). Oleh karena itu Penyuluh KB dituntut memiliki kompetensi tertentu dalam rangka mendukung kinerjanya terutama dalam merubah cara berpikir atau *mindset* masyarakat dari yang sebelumnya belum paham, atau tidak menerima norma ber-KB, akhirnya berubah menjadi adopter atau klien KB. Disamping itu, sebagai agen pembaharu atau *agent of change*, Penyuluh KB dituntut mampu membawakan program KB dengan baik dan benar kepada masyarakat. Penyuluh KB harus memiliki pemahaman terhadap situasi dan kondisi wilayah kerjanya, memiliki wawasan dan pengetahuan program yang komperhensif, mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efesien, memiliki keterampilan teknis, dan motivasi kerja yang tinggi.

Lembaga Demografi FE-UI bekerjasama dengan BKKBN pada tahun 1998 melaksanakan studi Efektifitas Pelaksanaan Tugas Penyuluh KB di provinsi Bengkulu dan Sulawesi Selatan. Studi bersifat analisis deskriptif, dan dilaksanakan pada saat seluruh kelembagaan program KB masih era sentralistik. Hasil studi menyatakan, Penyuluh KB secara umum melaksanakan tugasnya dengan baik, kecuali aspek monitoring kepada kader yang kurang insentif, kemungkinan karena beban kerja terlampau banyak. Aspek pelaporan, PKB di Perkotaan lebih baik daripada PKB perdesaan, kemungkinan karena di perkotaan sarana dan transportasi lebih mudah (BKKBN & Lembaga Demografi, 1999).

Penelitian (Kurniawan, 2010) tentang determinan kinerja Penyuluh KB pada era desentralisasi di empat Provinsi di Indonesia menunjukkan bahwa kinerja Penyuluh KB terutama Dalam pencapaian akseptor lebih ditentukan oleh faktor kontekstual (lingkungan)

daripada faktor komposisional (individu). Kemudian penelitian (Makripuddin, 2011) tentang Perempuan *Unmet Need* di Kabupaten Lombok Timur (Studi Pengaruh Variabel Demografi, Sosial, Ekonomi, Sikap dan Akses Pelayanan terhadap Unmet Need Indeks Perdesaan dan Perkotaan menemukan bahwa variabel laten kompetensi provider sebagai salah satu variabel yang berkontribusi terjadinya *unmet need*.

Berdasarkan beberapa Penelitian di atas, baik dalam negeri maupun manca negara persamaanya adalah menekankan pentingnya peran Penyuluh KB, sedangkan perbedaanya pada penelitian terdahulu umumnya meneliti terkait substansi Program KB itu sendiri, dan belum ditemukan yang secara spesifik melakukan penelitian terhadap variabel kepemimpinan transformasional, pelatihan, keterikatan pegawai (*employee engagement*) dikaitkan dengan kompetensi dan kinerja Penyuluh KB. Padahal menurut studi pendahuluan faktor faktor tersebut merupakan variabel penting untuk meningkatkan kinerja Penyuluh KB.

Disamping itu keunikan penelitian ini adalah dikembangkan instrumen terkait kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterikatan pegawai (*employee engagement*) yang dilakukan oleh peneliti dan secara spesifik dapat mengukur model kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterikatan pegawai khusus untuk Penyuluh KB.

Keunikan lainnya dari Penelitian ini dilakukan secara nasional yang diharapkan dapat memetakan Penyuluh KB dari sisi kompetensi dan keterikatan pegawai, sehingga dapat diimplementasikan dalam tataran kebijakan nasional.

H. Kebaruan (*Novelty*)

Berdasarkan hasil Penelitian, pengolahan dan analisis data serta pembahasan atas temuan temuan, maka ditemukan novelty Penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan model peningkatan kinerja Penyuluh KB melalui variabel kompetensi, kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterikatan pegawai (*employee engagement*) dengan jalur pelatihan pada indikator perilaku sebagai *loading factor* tertinggi yaitu 0,948.
2. Penelitian ini mengembangkan indikator keterikatan pegawai yang menurut pendapat terdahulu hanya atas tiga indikator yaitu: kesungguhan, dedikasi, dan penghayatan kemudian ditambahkan indikator penerimaan di tempat kerja dan rasa memiliki. Berdasarkan ujicoba kuesioner tambahan indikator tersebut valid dan reliabel, bahkan indikator rasa memiliki merupakan *loading factor* tertinggi yaitu : 0,754 sebagai pembentuk variabel keterikatan pegawai.

Penelitian ini menggunakan populasi secara nasional di Indonesia dan belum ditemukan penelitian sejenis dengan populasi secara nasional pada suatu negara

