

**PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KERJA PLKB DI KABUPATEN PADANG
LAWAS UTARA TAHUN 2022**

Dewi Maslima Siregar¹, Sondang Sidabutar², Tatin Wahyanto³

Email : dewimaslimasiregar85@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan. Petugas PLKB akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai yang telah ditentukan atau yang dikehendaki organisasi, jika segala kebutuhannya dapat terpenuhi dari organisasi maka mereka akan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Karena setiap petugas PLKB yang merasa puas akan bekerja pada tingkat kapasitas yang penuh, sebab kepuasan tidak diukur dari pengakuan atasan atau pengembangan karir saja namun dapat berwujud benda atau bukan benda (reward) diantaranya berupa imbalan jasa (gaji) yang diterima dari hasil kerjanya.

Metode. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan tipe explanatory research yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, yaitu untuk menjelaskan pengaruh karakteristik organisasi terhadap Kinerja PLKB di Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini dilakukan di BKKBN Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan pertimbangan rendahnya Kinerja PLKB Di Kabupaten Padang Lawas Utara, yang dilaksanakan pada rentang waktu Mei 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Sampel adalah seluruh PLKB yang tercatat di BKKBN Kabupaten Padang Lawas Utara sebanyak 48 orang.

Hasil. Ada pengaruh finansial afiliasi social, pengembangan karir, sarana kerja, aspek tugas terhadap Kinerja PLKB di Kabupaten Padang Lawas Utara

Kesimpulan. Terdapat pengaruh yang kuat terhadap pengaruh finansial, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja PLKB di Kabupaten Padang Lawas.

Kata Kunci: finansial afiliasi social, pengembangan karir, sarana kerja, aspek tugas, Kinerja PLKB

PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan Program KB nasional selama ini tidak terlepas dari peranan petugas PLKB. Keberhasilan PLKB dalam melaksanakan tugasnya didukung oleh kemampuan mereka dalam penguasaan Program KB Nasional

dalam menghadapi kondisi lingkungan yang terus berubah. Agar keberhasilan tersebut dapat dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan, PLKB dituntut untuk terus melakukan pengembangan kompetensinya dalam berbagai bidang keahlian untuk meningkatkan kinerjanya. PEPRES Nomor 57

Tahun 2006, semua PLKB mendapatkan tunjangan jabatan fungsional PLKB (buku pedoman PLKB, 2004).

Berdasarkan data kepegawaian Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Lawas Utara belum seluruhnya PLKB memperoleh tunjangan fungsional. Dari 48 orang PNS PLKB hanya 30 orang (37,5%) yang telah mendapatkan tunjangan. Menurut PEPRES Nomor 57 Tahun 2006 semua PLKB mendapatkan tunjangan jabatan fungsional sesuai dengan kepangkatannya (BKKBN, 2004). MENPAN Nomor 13/KEP/MK.WASPAN/4/1999 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana dan Angka Kreditnya. Petugas PLKB akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai yang telah ditentukan atau yang dikehendaki organisasi, jika segala kebutuhannya dapat terpenuhi dari organisasi maka mereka akan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Karena setiap petugas PLKB yang merasa puas akan bekerja pada tingkat kapasitas yang penuh, sebab kepuasan tidak diukur dari pengakuan atasan atau pengembangan

karir saja namun dapat berwujud benda atau bukan benda (reward) diantaranya berupa imbalan jasa (gaji) yang diterima dari hasil kerjanya (Wursanto, 2001).

Hasil survei pendahuluan pada bulan Juni 2022 dengan cara memwawancari 5 orang PLKB di Kabupaten Padang Lawas Utara, masih ditemukannya PLKB yang tidak mendapatkan tunjangan fungsional tersebut. Kondisi ini terjadi karena perubahan status akibat dari implementasi Otonomi Daerah reaksi dalam menghadapi berbagai perubahan yang tidak terkontrol dan perubahan yang direncanakan berbeda-beda. Kondisi karakteristik organisasi yang berbeda dan unik akan membuat proses perubahana menjadi berbeda-beda pula pada setiap organisasi. Untuk itu proses perubahan serta reaksinya perlu dipahami untuk dapat memiliki kesiapan menghadapi perubahan tersebut. Selain itu juga masih ada PLKB yang kurang puas akan karakteristk organisasi, akibat dari susahny ijin untuk melanjutkan pendidikan(pengembangan karir). Dan masih kurangnya sarana kerja kelapangan berupa kendaraan.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa karakteristik organisasi yang kemungkinan menjadi bagian dari kebutuhan PLKB, dan diduga berpengaruh terhadap rendahnya Kinerja PLKB, antara lain : finansial, afiliasi sosial, pengembangan karier, sarana kerja, dan aspek tugas PLKB di Kabupaten Padang Lawas Utara.

METODE

Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan tipe *explanatory research* yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, yaitu untuk menjelaskan pengaruh karakteristik organisasi terhadap Kinerja PLKB di Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini dilakukan di BKKBN Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan pertimbangan rendahnya Kinerja PLKB Di Kabupaten Padang Lawas Utara, yang dilaksanakan pada rentang waktu Mei 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Sampel adalah seluruh PLKB yang tercatat di BKKBN Kabupaten Padang Lawas Utara sebanyak 48 orang dengan kriteria : (1) Berdinas di BKKBN minimal satu tahun, (2) Tersebar di 12

kecamatan, (3) Sudah mendapatkan tunjangan fungsional. Sampel adalah total populasi.

HASIL

Pengaruh Finansial Terhadap Kinerja PLKB Di Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2022.

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang berpengaruh Finansial Terhadap Motivasi Kerja PLKB Di Kabupaten Padang Lawas Utara, Hasil uji statistik dengan uji chi-square menunjukkan bahwa nilai $p = 0,00$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh. Dimana 48 responden yang menilai Finansial kurang 26 (89,7%) orang responden Motivasinya kurang. Sedangkan 1 (3,7%) responden yang menilai finansial baik merasa motivasinya kurang.

Pengaruh Afiliasi Sosial Terhadap Motivasi Kerja PLKB Di Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang berpengaruh Afiliasi Sosial Terhadap Motivasi Kerja PLKB Di Kabupaten Padang Lawas Utara, Hasil uji statistik dengan uji chi-square menunjukkan bahwa nilai

$p = 0,00$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh. Dimana 48 responden yang menilai Afiliasi Sosial kurang 25 (73,5%) orang responden Motivasi kurangnya. Sedangkan 2 (14,3%) responden yang menilai Afiliasi Sosial baik merasa motivasinya kurang.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja PLKB Di Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang berpengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja PLKB Di Kabupaten Padang Lawas Utara, Hasil uji statistik dengan uji chi-square menunjukkan bahwa nilai $p = 0,00$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh. Dimana 48 responden yang menilai Pengembangan Karir kurang 23 (92,0%) orang responden Motivasi kurangnya. Sedangkan 2 (8,0%) responden yang menilai Pengembangan Karir kurang merasa motivasinya baik.

Pengaruh Sarana Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja PLKB Di Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang berpengaruh Sarana Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja PLKB Di Kabupaten Padang Lawas Utara, Hasil uji statistik dengan uji chi-square menunjukkan bahwa nilai $p = 0,00$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh. Dimana 48 responden yang menilai Sarana Kerja Organisasi kurang 24 (88,9%) orang responden Motivasi kurangnya. Sedangkan 3 (11,1%) responden yang menilai Sarana Kerja Organisasi kurang merasa motivasinya baik

PEMBAHASAN

Sangat rendahnya pengembangan karir di lingkungan BKKB khususnya bagi petugas PLKB disebabkan karena pengembangan karir yang diharapkan semata-mata untuk meningkatkan peningkatan imbalan yang diterima oleh petugas PLKB, selain itu biasanya selaras dengan kenaikan pangkat, artinya karir dapat ditingkatkan jika pangkat dan golongan sudah memenuhi syarat. Namun perlu juga dipertimbangkan bahwa indikasi rendahnya pengembangan karir juga disebabkan oleh tidak adanya upaya-upaya

peningkatan keahlian seperti pelatihan, workshop maupun short course yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas PLKB. Apalagi peningkatan karir melalui promosi peningkatan jenjang pendidikan. Hal ini tercermin dari tidak adanya alokasi anggaran khusus untuk pelatihan maupun kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bagi petugas PLKB yang ada hanya bimbingan teknis dan itupun dilakukan jika hasil evaluasi hasil kerja petugas PLKB tidak tepat waktu atau tidak disiplin. Untuk itu perlu dilakukan advokasi dan upaya-upaya strategis ke pemerintah daerah oleh BKKBN untuk mengalokasi anggaran untuk kebutuhan pelatihan dan peningkatan jenjang pendidikan bagi petugas PLKB.

Implikasi dari tidak puasny petugas PLKB terhadap sarana kerja yang disediakan adalah kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan tepat waktu. Hal ini disebabkan terbatasnya sarana komputer. Kenyataan dilapangan ada sebagian petugas PLKB yang masih menggunakan mesin tik dalam menyusun laporan ditingkat kecamatan, selain itu terbatasnya

sarana kendaraan dalam menjangkau lokasi kerja yang sulit, sehingga tidak efektif dan tidak efisien dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Implikasi dari keseluruhan tersebut adalah rendahnya motivasi kerja petugas PLKB dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ketersediaan sarana bagi petugas PLKB sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja mereka dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan cakupan pelayanan program KB di Kabupaten Padang Lawas Utara.

Berdasarkan kondisi di lapangan menunjukkan bahwa selain tugas pokok belum secara sempurna jelas uraian tugas dan tanggung jawabnya ditambah lagi dengan tugas tambahan yang harus diselesaikan secara bersamaan. Hal ini secara kontinue akan menyebabkan kebosanan dalam bekerja, dan akhirnya petugas PLKB tidak profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu petugas PLKB juga tidak diberikan kebebasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya selalu dihadapkan pada rutinitas tugas

tambahan sehingga menyebabkan tingginya beban kerja yang harus diselesaikannya dengan waktu terbatas. Implikasinya adalah secara psikologis akan melahirkan perasaan tidak semangat dan tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan. Selain itu kesempurnaan terhadap hasil kerja suatu pekerjaan tidak akan tercapai mengingat terjadi “tumpang tindih” pekerjaan dalam satu hari. Rendahnya kepuasan terhadap aspek tugas menyebabkan motivasi kerja petugas PLKB dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini senada dengan pendapat Robbin (2002), jika pekerjaan terbagi-bagi karyawan akan dapat merasakan sebagai tugas yang sangat membosankan dan tidak memuaskan. Pendapat ini cenderung dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pendistribusian tugas PLKB, yakni tugas pokok dan tugas tambahan yang didistribusikan pada petugas PLKB, satu dengan yang lainnya harus ada keterkaitan secara langsung.

KESIMPULAN

Ada pengaruh finansial afiliasi social, pengembangan karir, sarana kerja, aspek tugas terhadap Kinerja PLKB di Kabupaten Padang Lawas Utara

REFERENSI

- A, R. (2014). Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih kinerja Prima. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- BKKBN. (2013). Buku Panduan Praktis Pelayanan Kontrasepsi. Jakarta: Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional.
- BKKBN. (2014^a). Buku Pegangan Penyuluh Keluarga Berencana.
- BKKBN. (2014^b). Pembinaan dan Pengembangan Karier Penyuluh Keluarga Berencana.
- BKKBN. (2014^c). Manajemen Program KB Nasional Di Kabupaten /Kota.
- BKKBN. (2014^d). Pendidikan dan pelatihan Program KB Nasional.
- BKKBN. (2014^e). Perencanaan Program KB Nasional.
- C, Y. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UMM Pres.
- Gibson dkk. (1996). Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses. Penerbit Erlangga.
- Rangkuti. (2017). Implementasi Program Keluarga Berencana Nasional Era Desentralisasi Di

- Provinsi Sumatera Utara. Tesis Program Magister Universitas Medan Area,.
- Robbins. (2002). Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi ke V. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Sjabadhyani, B. d. (2001). Pengembangan Kualitas SDM dari perspektif PIO, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fakultas Psikologi UI.
- Thoha, M. (2008). Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Uno H, Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2016.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Wibisono. (2006). Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Yuwono I, Psikologi Industri dan Organisasi, Surabaya, Penerbit Dakultas Psikologi Unair, 2016
- Zam, Z. (2002). Kinerja PLKB Terhadap Keberhasilan Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga (UPPKS) Di Kota Tebing Tinggi. Sumatera Utara: Tesis Program Magister AKK Universitas Sumatera Utara.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu perilaku kesehatan* (Edisi ke-3). Jakarta: Rhineka Cipta.
- Nursalam, S. (2015). *Manajemen pelayanan kesehatan: aplikasi dalam praktik profesional* (Edisi ke-3). Jakarta: Salemba Medika
- Parasuraman, A., Valerie, A., & Zeithaml, B. L. (2011). SERVQUAL: A multiple item scale for measuring consumer perception of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-37. Diakses dari <https://psycnet.apa.org/record/1989-10632-001>.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Pohan, I. S. (2012). *Jaminan mutu pelayanan kesehatan: dasar-dasar pengertian dan penerapannya* (Edisi ke-2). Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Rakhmat, J. (2012). *Psikologi komunikasi* (Edisi ke-3). Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sarwono, S. (2013). *Sosiologi kesehatan beberapa konsep serta aplikasinya* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Siagian, S, P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Edisi ke-3). Bandung: Alfabeta.
- Syafruddin, S. (2013). *Manajemen mutu pelayanan kesehatan untuk tenaga kesehatan* (Edisi ke-2).

- Yogyakarta: CV. Trans Info Media.
- Tjiptono, F. (2014). *Kepuasan dalam pelayanan* (Edisi ke-3). Jakarta: Salemba Empat.
- Trihono. (2015). *Manajemen puskesmas berbasis paradigma sehat* (Edisi ke-3). Jakarta: CV Sagung Seto.
- Winardi, J. (2013). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen* (Edisi ke-2). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.