

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu organisasi serta merupakan aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Mengingat bahwa lingkungan organisasi yang semakin bergolak, tingginya kompetisi, serta perubahan teknologi yang tidak terduga membuat suatu organisasi harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) secara optimal.

Keberhasilan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri baik secara individu maupun kelompok, serta dari lingkungan kerja. Kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya selama periode tertentu. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia perlu dilakukan oleh setiap organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

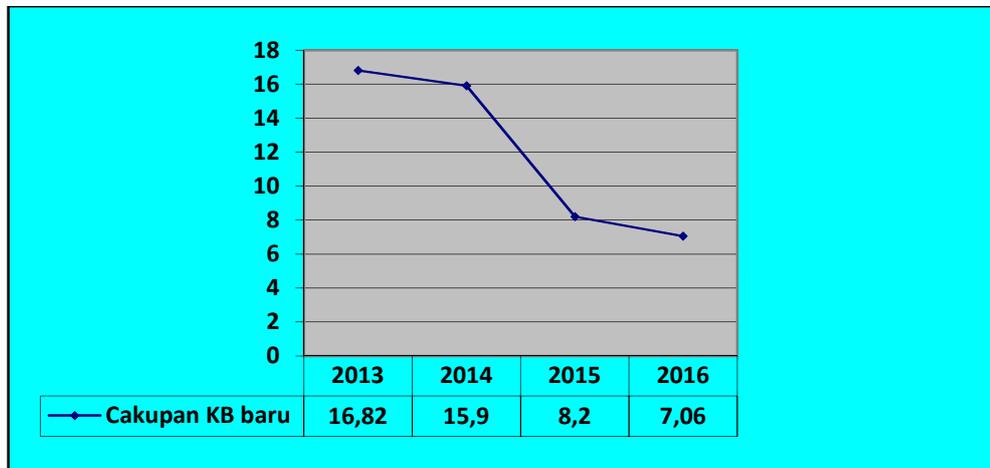
Sumber daya manusia perlu diberdayakan atau dibina secara psikologis dan atau dikembangkan perasaan bangganya terhadap tempat kerja dan juga pekerjaannya saat ini. Pemberdayaan psikologis ini perlu dilakukan supaya menghasilkan kinerja yang optimal secara keseluruhan. Kinerja akan meningkat

jika pemberdayaan psikologis ini diterapkan dalam rangka mendorong individu untuk bekerja lebih baik.

Setiap individu pada dasarnya memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan. Dorongan yang timbul dari dalam tersebut merupakan motivasi intrinsik, yaitu motif-motif yang menjadi aktif tanpa perlu dirangsang dari luar atau motivasi yang berfungsi meskipun tidak mendapat rangsangan dari luar. Perhatian pada motivasi intrinsik menjadi sesuatu yang hendaknya dipertimbangkan untuk menggambarkan orientasi individu terhadap pekerjaannya.

Namun, kondisi yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan KB (Dinpermades P2KB) Kabupaten Demak banyak ditemukan sumber daya manusia terutama tenaga lapangan yang kurang optimal dalam memberikan pelayanan terkait dengan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana yang terlihat dari belum tercapainya target angka kelahiran rata-rata (*Total fertility rate/TFR*) pasangan suami istri yang masih sebesar 2,6 dan belum memenuhi target 2,3 seperti yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015 – 2019 (RPJMN: 94). Sedangkan dilihat dari capaian akseptor baru atau peserta keluarga berencana (KB) baru diketahui bahwa cakupan peserta KB baru di Kabupaten Demak cenderung mengalami tren penurunan seperti yang terlihat pada grafik berikut ini:

Grafik 1.1
Persentase Peserta KB Baru Tahun 2013-2016



Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (Dinpermades P2KB) Kabupaten Demak, tahun 2017

Jumlah peserta keluarga berencana (KB) baru selama tahun 2013 sebanyak 46.667 peserta (16.82%), tahun 2014 jumlah peserta KB baru sebanyak 44.316 peserta (15.90%), tahun 2015 jumlah peserta KB baru sebanyak 20.244 peserta (8.2%), tahun 2016 jumlah peserta KB baru sebanyak 17.680 peserta (7.06%), capaian ini menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan peserta KB baru bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Tentunya keadaan seperti ini semakin menambah jumlah jiwa dan membuat padat penduduk, dalam hal ini peran sumber daya manusia bagian tenaga lapangan sangat dibutuhkan untuk mendorong partisipasi masyarakat untuk ber-KB, dengan demikian kinerja sumber daya manusia dapat tercapai dengan optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah “**bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia**”. Kemudian pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap motivasi intrinsik?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Menyusun model peningkatan kinerja sumber daya manusia berbasis pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan KB (Dinpermades P2KB) Kabupaten Demak adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis:

Untuk mengembangkan mata kuliah sumber daya manusia khususnya peningkatan kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis:

Untuk memberikan manfaat dilapangan yaitu sebagai referensi pengambilan keputusan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan KB (Dinpermades P2KB) Kabupaten Demak khususnya mengenai peningkatan kinerja sumber daya manusia.