

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA PETUGAS LAPANGAN KB DALAM MENDUKUNG KETERCAPAIAN PROGRAM KB PASCA BERSALIN PADA DINAS PPKB KABUPATEN LABUHANBATU UTARA TAHUN 2023

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF KB FIELD OFFICERS' COMPETENCE
AND WORK MOTIVATION IN SUPPORTING THE ACHIEVEMENT OF THE
POST DELIVERY KB PROGRAM AT THE PPKB SERVICE OF
LABUHANBATU UTARA DISTRICT IN 2023*

Sri Rahayu^{1*}, Ahmad Hafizullah Ritonga², Sri Melda Br Bangun³

¹Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam
Jln. Sudirman No.38 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang,
Sumatera Utara – Indonesia
*email: sriahayu@gmail.com
DOI : [10.35451/jkg.v6i1.1844](https://doi.org/10.35451/jkg.v6i1.1844)

Abstrak

Prevalensi Pelayanan KB Pasca Persalinan di negara pendapatan rendah dan sedang berada pada 8% pada bulan pertama, 25% pada 6 bulan dan 30% pada 12 bulan pertama. Meski begitu, negara terus termotivasi untuk memperbesar pelayanan KB (Keluarga Berencana) melalui komoditas KB, pelatihan petugas kesehatan KB, dan integrasi pelayanan KB. Namun, saat ini jumlah pelayanan KB belum terlayani dengan baik. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, observasional, dan desain *cross sectional*. Melalui pendekatan tersebut maka dapat diukur besar pengaruh variabel kompetensi dan motivasi kerja PLKB dalam mendukung ketercapaian program KB Pasca Bersalin. Sampel penelitian ini adalah seluruh petugas PLKB/PKB Dinas PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan jumlah 41 orang yang diperoleh melalui teknik total sampling. Sebanyak 41 responden yang diuji berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan status kepegawaian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang bermakna antara kompetensi petugas PLKB/PKB dengan ketercapaian program KB pasca bersalin, dengan nilai Pearson Chi Square sebesar 11,896 dan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Jika ditinjau berdasarkan motivasi, maka antara motivasi kerja aspek tujuan pribadi dan alturistik, motivasi kerja aspek kebanggaan dan kepuasan diri, motivasi kerja aspek pengakuan diri dan dukungan, dan motivasi kerja secara keseluruhan dengan ketercapaian program KB pasca bersalin dengan masing-masing nilai Pearson Chi Square sebesar (11,896; 6,600; 4,490; 9,899) dan masing-masing nilai $p = 0,001$; 0,010; 0,034; 0,002 ($p < 0,05$) yang artinya ada pengaruh bermakna antara kompetensi dan motivasi kerja petugas lapangan KB dalam mendukung ketercapaian program KB pasca bersalin. Kiranya Pemerintah daerah dapat mengeluarkan kebijakan yang akan mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi petugas PLKB/PKB program KB pasca bersalin di wilayah kerja Dinas PPKB Kab. Labuhanbatu Utara dapat semakin baik ke depannya dan masyarakat boleh mendapatkan manfaatnya dengan efisien.

Kata kunci: Kompetensi; Motivasi; Petugas Lapangan KB; Program KB

Abstract

The prevalence of postpartum family planning services in low and medium-income countries is 8% in the first month, 25% in the first 6 months, and 30% in the first 12 months. Even so, the state continues to be motivated to expand family planning (KB) services through family planning commodities, training for family planning health workers, and integration of family planning services. However, currently, the number of family planning services has not been served properly. This study applies a quantitative approach, observational, and cross-sectional design. Through this approach, it is possible to measure the magnitude of the influence of the PLKB competency and work motivation variables in supporting the achievement of the Post-Maternity Family Planning program. The sample for this research was all PLKB/PKB officers from the PPKB Service of North Labuhanbatu Regency with a total of 41 people obtained through a total sampling technique. A total of 41 respondents who were tested based on age, gender, education, length of work, and employment status showed that there was a significant influence between the competence of PLKB/PKB officers and the achievement of postnatal family planning programs, with a Pearson Chi-Square value of 11.896 and a p-value = 0.001 ($p < 0.05$). If viewed based on motivation, then between work motivation aspects of personal and altruistic goals, work motivation aspects of pride and self-satisfaction, work motivation aspects of self-recognition and support, and overall work motivation with the achievement of postnatal family planning programs with each Pearson Chi-Square value of (11.896; 6.600; 4.490; 9.899) and each value of $p = 0.001$; 0.010; 0.034; 0.002 ($p < 0.05$), which means there is a significant influence between the competence and work motivation of family planning field officers in supporting the achievement of postnatal family planning programs. It is hoped that the regional government can issue policies that will be able to increase the competence and motivation of PLKB/PKB officers for post-natal family planning programs in the work area of the District PPKB Service. North Labuhanbatu can get better in the future and the community can get the benefits efficiently.

Keywords: Competence; Motivation; KB Field Officer; Family Planning Program

1. PENDAHULUAN

Angka prevalensi Pelayanan KB Pasca Persalinan pada negara berpendapatan rendah dan sedang berada pada 8% pada bulan pertama, 25% pada 6 bulan dan 30% pada 12 bulan pertama. Walau begitu, negara senantiasa termotivasi untuk menambah pelayanan KB (Keluarga Berencana) yang luas dengan adanya komoditas KB, pelatihan petugas kesehatan KB, dan integrasi pelayanan

KB pasca persalinan. Namun, jumlah pelayanan KB belum terlayani dengan baik. Banyak kendala yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelayanan KB pasca persalinan ini seperti pilihan metode kontrasepsi terbatas, rendahnya kualitas pelayanan KB, kesenjangan pengguna dan penyedia pelayanan KB, rasa takut efek samping, mitos dan persepsi yang keliru (Rwabilimbo, 2020).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara (BPS Provinsi Sumut, 2022), sebanyak 84.827 PUS terdata di Kab. Labuhan batu Utara. Dari 84.827 PUS yang terdata di Kab. Labuhanbatu Utara, yang menjadi peserta KB Aktif berjumlah 71.506 orang, dimana sebagian besar peserta KB aktif menggunakan metode pil KB sebanyak 24.208 orang (33,85%), disusul peserta KB yang menggunakan implant sebanyak 15.921 orang (20,87%) dan pengguna metode operasi pria (MOP) sebanyak 157 orang (0,22%).

Kontrasepsi Pasca Persalinan merupakan Pelayanan KB awal yang diberikan pada 12 bulan pertama semenjak kelahiran bayi. Hal ini bertujuan agar jarak kehamilan dapat diatur dengan baik dan mencegah kehamilan yang tidak diharapkan. Pelayanan KB Pasca Persalinan berperan penting dalam menjaga kehidupan ibu dan anak. Pelayanan KB dapat berupa pemberian ASI eksklusif, sehingga memperpanjang masa ibu tidak mengalami menstruasi (Mamahit, S.L *et al*, 2021)

Kompetensi merupakan sejumlah perilaku yang diterapkan dalam meraih suatu output seperti yang diharapkan. Jika seseorang memiliki kompetensi, maka akan mampu menerapkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku petugas lapangan KB dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam mendukung ketercapaian program KB pasca bersalin. Sementara motivasi merupakan hasil dari individu yang telah mampu mengendalikan diri dan berperilaku sesuai dengan keyakinannya. Motivasi ini menjadi acuan dalam memberikan pemahaman motivasi intrinsik pada seorang individu (Chouhan & Srivastava, 2014).

Menurut Penelitian Rokhilah (2014) menyatakan bahwa kinerja Petugas

lapangan KB (PLKB) di Kabupaten Pematang dinilai positif dan bermakna karena dipengaruhi kompetensi, motivasi, lingkungan, dan gaya kepemimpinan. Sementara Mamahit (2021) melaporkan bahwa ketidakseimbangan jumlah PLKB, saran dan prasarana yang belum efisien dalam mendukung tugasnya, koordinasi PLKB dengan pemerintah daerah belum terjalin optimal. Disisi lain, keberadaan PLKB ini sangat membantu kebutuhan masyarakat dalam memperoleh pelayanan program KB. Inilah yang menjadi dasar untuk melakukan analisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dalam mendukung ketercapaian program KB Pasca Bersalin Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2023.

2. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, observasional, dan desain potong lintang (*cross sectional*). Melalui *cross sectional*, maka dapat diketahui besar pengaruh variabel kompetensi dan variabel motivasi kerja PLKB dalam mendukung ketercapaian program KB Pasca Bersalin Pada Dinas PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sampel penelitian ini adalah seluruh petugas PLKB/PKB Dinas PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan jumlah 41 orang yang ditentukan menggunakan teknik total sampling.

Data primer penelitian diambil secara langsung meliputi data variabel Kompetensi Petugas PLKB dalam menjalankan tugas terkait pelayanan KB pasca persalinan. Penilaian dinilai berdasarkan aspek pengetahuan, ketrampilan, konsep diri-tata nilai, sifat, dan Motif. Selain itu, variabel motivasi kerja individu digunakan untuk menilai besarnya motivasi petugas PLKB dalam

menjalankan peran terkait pelayanan KB pasca persalinan. Data sekunder diperoleh di Dinas PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utarayang meliputi data Profil dan target capaian program kerja Kabupaten Labuhanbatu Utara dan Dinas PPKB Kab. Labuhanbatu Utara.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuisisioner. Dimana kuisisioner ini terdiri dari Kuisisioner A (8 pertanyaan) untuk menilai Kompetensi Petugas PLKB/PKB dan Kuisisioner B (19 pertanyaan) untuk menilai Motivasi Kerja Petugas PLKB/PKB, dimana keduanya menggunakan skala likert. Sebelum kuisisioner digunakan maka dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuisisioner. Data yang

diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis univariat dan bivariat.

3. HASIL

3.1 Analisis Univariat

Dalam penelitian ini dilakukan pembagian dan pengumpulan data penelitian dengan menggunakan responden sebanyak 41 orang yang memenuhi kriteria penelitian di wilayah kerja Dinas PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dari 41 responden penelitian, keseluruhan responden (100%), mengisi data dan kuisisioner penelitian dengan lengkap dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis data penelitian lebih lanjut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian Wilayah Kerja Dinas PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2023

No.	Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
Umur Responden			
1	21 - 30 tahun	4	9,76
2	31 - 40 tahun	26	63,41
3	41 - 50 tahun	5	12,20
4	51 - 60 tahun	6	14,63
Jenis Kelamin Responden			
1	Laki-laki	12	29,27
2	Perempuan	29	70,73
Pendidikan Responden			
1	Tamat SMU	6	14,63
2	Tamat Sarjana/ Lebih Tinggi	35	85,37
Lama Kerja Responden			
1	Kurang dari 10 tahun	31	75,61
2	Lebih dari 10 tahun	10	24,39
Status Kepegawaian			
1	ASN/ PNS	21	51,22
2	Non-ASN/ PNS	20	48,78
Total		41	100,00

Pada Tabel 4.1 di atas juga dapat dilihat lama kerja responden di Dinas PPKB Kab. Labuhanbatu Utara, sebagian

besar responden bekerja selama kurang dari 10 tahun, sebanyak 31 orang (75,61%), dan jumlah yang paling

sedikit, adalah responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun, sebanyak 10 orang (24,39%). Dan sebagian responden berstatus sebagai pegawai ASN/PNS, sebanyak 21 orang (51,22%), dan sebagian lagi responden berstatus sebagai Non-ASN/PNS, sebanyak 20 orang (48,78%)

3.2 Analisis Bivariat

Uji hipotesis perbandingan variabel kategorikal yaitu uji Chi-Square yang

dilakukan terhadap 2 variabel yang diamati, yaitu masing – masing variabel bebas (Kompetensi Petugas dan Motivasi Kerja Petugas PLKB/PKB) yang dihubungkan dengan variabel terikat (Ketercapaian Program KB Pasca Bersalin). Hasil analisis bivariat kompetensi petugas PLKB Terhadap ketercapaian program KB pasca bersalin ditampilkan pada tabel 2 dan 3.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kompetensi Petugas PLKB/PKB terhadap Ketercapaian Program KB Pasca Bersalin

	Ketercapaian Program KB Pasca Bersalin					
	Tidak Tercapai		Tercapai		Total	
	n	%	n	%	n	%
Kompetensi Petugas						
Kurang Baik	13	61,90	8	38,10	21	100,00
Baik	2	10,00	18	90,00	20	100,00

Pada tabel 2 dapat diamati sebanyak 21 orang petugas PLKB/PKB masih memiliki kompetensi yang kurang baik, sebanyak 13 orang (61,90%) menyatakan program KB pasca bersalin tidak tercapai. Namun ada 8 responden (38,10%) yang menyatakan program KB pasca bersalin telah tercapai.

Sebanyak 20 orang petugas PLKB/PKB dengan kompetensi baik menyatakan sebanyak 18 orang (90,00%) menyatakan program KB pasca bersalin sudah tercapai. Hanya ada 2 orang (10,00%) responden yang menyatakan program KB pasca bersalin tidak tercapai.

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Kompetensi Petugas terhadap Ketercapaian Program KB Pasca Bersalin

Kompetensi Petugas	Ketercapaian Program KB Pasca Bersalin						Nilai Pearson Chi Square	Nilai p
	Tidak Tercapai		Tercapai		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Kompetensi Petugas								
Kurang Baik	13	61,90	8	38,10	21	100,00	11,896	0,001*
Baik	2	10,00	18	90,00	20	100,00		

Tabel 3 menunjukkan ada pengaruh yang bermakna antara kompetensi petugas dengan ketercapaian program KB pasca bersalin dengan nilai Pearson

Chi Square sebesar 11,896 dan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$).

Untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja petugas PLKB/PKB terhadap ketercapaian program KB

pasca bersalin, maka disusun tabel silang distribusi frekuensi dan hasil uji

hipotesis Chi-Square antara 2 variabel diteliti yang ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Statistik Pengaruh Motivasi Kerja Petugas PLKB/PKB terhadap Ketercapaian Program KB Pasca Bersalin

Motivasi Kerja	Ketercapaian Program KB Pasca Bersalin						Nilai Pearson Chi Square	Nilai p
	Tidak Tercapai		Tercapai		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Motivasi Kerja Aspek Tujuan Pribadi dan Alturistik								
Kurang	13	61,90	8	38,10	21	100,00	11,896	0,001*
Baik	2	10,00	18	90,00	20	100,00		
Motivasi Kerja Aspek Kebanggaan dan Kepuasan Diri								
Kurang	12	54,50	10	45,50	22	100,00	6,600	0,010*
Baik	3	15,80	16	84,20	19	100,00		
Motivasi Kerja Aspek Pengakuan Diri dan Dukungan								
Kurang	12	50,00	12	50,00	24	100,00	4,490	0,034*
Baik	3	17,60	14	82,40	17	100,00		
Motivasi Kerja (Keseluruhan)								
Kurang	11	64,7	6	35,30	17	100,00	9,899	0,002*
Baik	4	16,7	20	83,30	24	100,00		

Pada Tabel 4 dapat diketahui ada pengaruh yang bermakna secara statistik, antara lain motivasi kerja aspek tujuan pribadi dan alturistik, motivasi kerja aspek kebanggaan dan kepuasan diri, motivasi kerja aspek pengakuan diri dan dukungan, dan motivasi kerja secara keseluruhan dengan ketercapaian program KB pasca bersalin dengan masing-masing nilai Pearson Chi Square sebesar (11,896; 6,600; 4,490; 9,899) dan masing-masing nilai p = 0,001; 0,010; 0,034; 0,002 ($p < 0,05$).

4. PEMBAHASAN

Masih banyaknya petugas PLKB yang memiliki kompetensi yang kurang

yang diakibatkan banyak faktor. Faktor penyebab terbesar adalah kurangnya informasi terbaru pada aspek pengetahuan dan keterampilan. Kini banyak terjadi disrupsi pada beragam bidang, termasuk disrupsi teknologi dan informasi. Agar mampu mengatasi ketertinggalan pengetahuan dan keterampilan, maka diperlukan adaptasi oleh petugas PLKB dalam bekerja secara mandiri maupun kelompok melalui pelatihan dan workshop yang tersedia.

Dari temuan ini, dapat diartikan responden menilai petugas PLKB yang telah memiliki kompetensi baik dapat mempengaruhi ketercapaian program KB pasca bersalin di masyarakat. Semakin baik kompetensi petugas

PLKB/PKB, maka program KB pasca bersalin juga akan semakin tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan Green and Kreuter, 2005 disitasi Porter, (2016) yang menyatakan bahwa salah satu faktor penguat ketercapaian program KB pasca bersalin sebagai program kesehatan adalah peran petugas PLKB. Mahendradatta (2021) juga mengungkapkan bahwa selain faktor kinerja pegawai juga menjadi penentu keberhasilan dalam meraih keberhasilan dan keberlanjutan programnya. Faktor penentu kesuksesan merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat diukur berdasarkan kinerja.

Semakin baiknya kompetensi petugas PLKB/PKB, maka diharapkan ketercapaian program KB pasca bersalin juga akan semakin meningkat. Dari temuan hasil penelitian ini, dapat diartikan responden menilai petugas PLKB/PKB yang telah memiliki motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi ketercapaian program KB pasca bersalin di masyarakat. Semakin baik motivasi kerja petugas PLKB/PKB, baik pada aspek tujuan pribadi dan altruistik, aspek kebanggaan dan kepuasan diri, aspek pengakuan diri dan dukungan maupun secara keseluruhan, maka program KB pasca bersalin juga akan semakin tercapai.

Penelitian Abate, *et al.* (2022) menemukan bahwa 61% dari seluruh responden memiliki motivasi diri yang sangat baik. Dari hasil analisis lebih lanjut terhadap 3 aspek motivasi kerja, motivasi tenaga penyuluh kesehatan dan tenaga kesehatan profesional, cukup bervariasi dan berbeda secara bermakna pada aspek tujuan pribadi dan altruistik di antara beberapa regional negara Etiopia ($p < 0,05$). Motivasi tenaga penyuluh kesehatan dan tenaga kesehatan profesional, pada aspek kebanggaan dan kepuasan diri,

memiliki nilai rerata yang lebih tinggi secara bermakna pada kelompok usia ≥ 30 tahun dibandingkan pada kelompok usia 19 – 24 tahun.

Dari temuan hasil penelitian ini dan analisis dapat dinyatakan bahwa kinerja individu petugas PLKB yang bekerja pada Dinas PKKKB Kab. Labuhanbatu Utara dalam mendukung ketercapaian program KB pasca bersalin, dipengaruhi oleh juga motivasi kerja individu petugasnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan ketercapaian program KB pasca bersalin, perlu mempertimbangkan perlakuan pada faktor motivasi kerja individu petugas, baik pada faktor motivasi intrinsik dan faktor ekstrinsik (Abbas, J. *et al.* 2021).

5. KESIMPULAN

Sebanyak 41 responden yang diuji karakteristiknya berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan status kepegawaian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang bermakna antara kompetensi petugas PLKB/PKB dengan ketercapaian program KB pasca bersalin dengan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Berdasarkan motivasi, maka dapat dinyatakan bahwa Ada pengaruh yang bermakna antara motivasi kerja petugas PLKB/PKB, baik antara motivasi kerja aspek tujuan pribadi dan altruistik, motivasi kerja aspek kebanggaan dan kepuasan diri, motivasi kerja aspek pengakuan diri dan dukungan, dan motivasi kerja secara keseluruhan dengan ketercapaian program KB pasca bersalin dengan masing-masing nilai Pearson Chi Square sebesar (11,896; 6,600; 4,490; 9,899) dan masing-masing nilai $p = 0,001$; 0,010; 0,034; 0,002 ($p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

Abate, M. *et al.* (2022) 'Key factors influencing motivation among health extension workers and health care professionals in four

- regions of Ethiopia: A cross-sectional study', PLOS ONE, 17(9), p. e0272551. Available at: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272551>.
- Abbas, J. et al. (2021) Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. International Journal of Organizational Leadership.
- Badan Pusat Statistik, Kab.L.U. (2022) Kabupaten Labuhanbatu Utara Dalam Angka (Tahun 2022).
- Chouhan, V.S. and Srivastava, S. (2014) 'Understanding Competencies and Competency Modeling – A Literature Survey', IOSR Journal of Business and Management, 16(1), pp. 14–22. Available at: <https://doi.org/10.9790/487x-16111422>.
- Mahendradatta, M., Tawali, A.B. dan Asfar, M. 2018. Laporan Akhir Penelitian Pengembangan Konsentrat Protein Ikan Gabus Berbasis Nano Teknologi. PTUPT. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Mamahit, S.L., Bogar, W. and Mandagi, M. (2021) Policy Implementation of The Duties and Functions of Family Planning Field Officers (P.L.K.B.) Non-Civil Servant at The Department of Population Control and Family Planning. Available at: www.techniumscience.com.
- Porter, C.M. (2016) 'Revisiting Precede-Proceed: A leading model for ecological and ethical health promotion', Health Education Journal, 75(6), pp. 753–764. Available at: <https://doi.org/10.1177/0017896915619645>.
- Rokhilah and Darmanto, S. (2014) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang. Media Ekonomi Dan Manajemen. 29 (1).
- Rwabilimbo, M.M. et al. (2021) 'Initiation of postpartum modern contraceptive methods: Evidence from Tanzania demographic and health survey', PLoS ONE, 16(3 March). Available at: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249017>