

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia termasuk kelompok negara berkembang yang mempunyai total 270.203.917 juta penduduk menurut hasil Sensus Penduduk 2020 yang menempatkannya di peringkat keempat setelah Negara Cina, India, dan Amerika Serikat. Pada tahun 2021, pertumbuhan penduduk di Indonesia meningkat pesat sebesar 1,22% (LAKIP BKKBN 2020-2021) menyebabkan masalah kependudukan menjadi prioritas penting bagi pemerintah, karena penambahan jumlah penduduk yang tinggi akan menjadi tantangan tersendiri dalam proses pembangunan. Pertumbuhan penduduk yang tinggi dapat menjadi penghambat dalam pembangunan Indonesia apabila tidak disertai dengan pertumbuhan ekonomi yang seimbang. Pada tahun 2021, pertumbuhan ekonomi di Indonesia meningkat sebesar 5,02% dibandingkan tahun sebelumnya. Pertumbuhan ekonomi yang mulai tumbuh tersebut jika tidak disertai dengan penurunan laju pertumbuhan penduduk akan menjadi masalah sosial antara lain dalam hal penyediaan pangan, sandang, papan, pendidikan, dan kesehatan. Guna membatasi pertumbuhan penduduk yang cepat, pemerintah memulai Program Keluarga Berencana Nasional pada tahun 1970.

Program Keluarga Berencana (KB) ini bertujuan untuk menciptakan keluarga kecil yang bahagia dan sejahtera dengan mensosialisasikan penggunaan alat kontrasepsi seperti kondom, pil KB, suntik KB, implan, IUD, vasektomi, dan tubektomi, serta mencegah pernikahan dini dan mengurangi tingkat kematian ibu dan bayi karena kehamilan yang terlalu dekat, terlalu muda, atau terlalu tua.

Penyelenggaraan program Keluarga Berencana (KB) di awal masa orde baru adalah masa pengelolaan program KB secara sentralisasi yang merupakan puncak keberhasilan program KB di Indonesia. Pada era orde baru ini, Program Keluarga Berencana berhasil mencapai target nasional dalam menurunkan angka Tingkat Kesuburan Total (TKT) dan keberhasilan ini juga diakui dunia ketika UNFPA memberikan penghargaan *United Nations (UN) Population Award* pada tahun 1989 yang menjadikannya sejarah kesuksesan program KB di Indonesia. Di masa pengelolaan secara sentralisasi ini semua arahan dan kebijakan langsung dari pusat.

Pemerintah saat itu bekerja sama dengan berbagai kalangan termasuk media, tokoh agama, dan tokoh masyarakat. Dengan kampanye "Dua Anak Cukup", yang dipromosikan secara agresif dan menyertakan tindakan "paksaan", program KB diperkenalkan pada tahun 1980-an dengan maksud untuk mengurangi jumlah penduduk.

Sesuai instruksi Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah serta adanya tuntutan dari reformasi yaitu pelaksanaan otonomi daerah seluas-luasnya. Otonomi daerah dirancang untuk memajukan pelayanan publik, memajukan kesejahteraan masyarakat, dan meningkatkan daya saing daerah. Salah satu kewenangan yang ditugaskan kepada daerah dalam pelaksanaan otonomi daerah adalah terkait dengan program KB. Tepatnya di tahun 2004, untuk pertama kalinya Keluarga Berencana Nasional dilaksanakan dalam era desentralisasi. Selama era desentralisasi, pemerintah daerah bertanggung jawab dalam menetapkan program dan anggaran KB, dan juga personilnya yang biasa dikenal sebagai Penyuluh Keluarga Berencana (Penyuluh KB).

Dalam pelaksanaan desentralisasi ini eksistensi program KB nasional di daerah mengalami fase kritis, dan menurunnya kapasitas kelembagaan program KB yang mengakibatkan lembaga program KB pada kabupaten/kota sangat beraneka ragam. Selain berkurangnya jumlah lembaga pengelola KB dikarenakan banyak orang yang dimutasi atau dipensiunkan akibat kebijakan desentralisasi ini, serta tingkat kemampuan pegawai di lapangan terkait program KB juga semakin menurun. Banyak mantan pegawai BKKBN, termasuk Penyuluh KB dipindahkan dan dipekerjakan pada saat itu oleh pemerintah daerah dengan alasan bahwa mereka memiliki keahlian dalam keterlibatan masyarakat. Penyuluh KB ditugaskan ke posisi lain di berbagai daerah, termasuk sebagai kepala desa ataupun camat. Mutasi tersebut berdampak pada menurunnya jumlah Penyuluh KB dari sebelum otonomi daerah, sehingga program KB di Indonesia tidak optimal lagi yang berdampak terhadap meningkatnya tingkat kelahiran. Hal ini merupakan imbas dari penurunan kinerja Penyuluh KB.

Kinerja organisasi memiliki arti sebagai suatu prestasi kerja organisasi yang mencakup kinerja semua komponen dalam unit dan organisasi. Kinerja organisasi merupakan hasil dari sejumlah elemen, antara lain struktur organisasi, pengetahuan,

sumber daya non manusia, posisi strategis, dan prosedur sumber daya manusia (Hery, 2019). Untuk memahami dan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dan tujuan *good corporate governance* (GCG) yang ideal, diperlukan kinerja organisasi. Kinerja pegawai berkontribusi dalam peningkatan kinerja organisasi yang pastinya akan berpengaruh terhadap pertumbuhan organisasi. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Ulrich (1998) dalam Agusti, S.A (2018) bahwa dalam mencapai keunggulan kompetitif, kinerja pegawai adalah faktor yang cukup penting karena akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi. Ulrich (1998) dalam Onsardi & Juita (2020) menjelaskan bahwa kinerja kelompok dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang kemudian dapat memberikan pengaruh pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Telah terbukti bahwa ada banyak elemen yang menentukan apakah suatu organisasi berhasil atau tidak, sehingga tidak mungkin suatu organisasi mencapai kinerja organisasi hanya dari faktor internal saja.

Pengukuran yang menunjukkan kinerja organisasi di BKKBN dilakukan dengan melalui penilaian penerapan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP). Pemerintah mengkaji pengimplementasian SAKIP guna memastikan pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien. Untuk menilai perkembangan penerapan SAKIP dan untuk terus memberikan pembinaan kepada seluruh instansi pemerintah, Kementerian PAN dan RB melakukan penilaian pada masing-masing kementerian/lembaga, serta pemerintah daerah. Setelah itu, pemeriksaan mengklasifikasikan organisasi pemerintah ke dalam beberapa kelompok. Pengkategorian ini dilakukan tidak hanya untuk mengevaluasi tetapi juga untuk memetakan tingkat penerapan manajemen kinerja di masing-masing instansi pemerintah. Kategorisasi ini diperkirakan akan berdampak positif terhadap proses perbaikan implementasi SAKIP. Selain menekankan nilai yang diberikan, hasil evaluasi SAKIP juga dapat menunjukkan seberapa baik organisasi pemerintah dapat mengontrol penggunaan anggaran mereka sehingga mereka dapat dimintai pertanggungjawaban untuk memberikan layanan dan manfaat kepada masyarakat. Berdasarkan hasil penilaian Kementerian PAN-RB terhadap implementasi SAKIP, BKKBN pada tahun 2020 memperoleh nilai 67,48 dari bobot penilaian 100, dengan predikat “B”. Adapun penilaian tersebut meliputi beberapa komponen penilaian

mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Berikut rincian evaluasi pelaksanaan SAKIP di BKKBN.

Tabel 1. Capaian SAKIP BKKBN Tahun 2017-2020

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai Evaluasi (2017)	Nilai Evaluasi (2018)	Nilai Evaluasi (2019)	Nilai Evaluasi (2020)
1	Perencanaan Kinerja	30	20,56	20,78	21,13	21,80
2	Pengukuran Kinerja	25	13,91	14,43	14,65	14,75
3	Pelaporan Kinerja	15	10,10	10,14	10,45	10,57
4	Evaluasi Kinerja	10	6,01	6,05	6,28	6,40
5	Capaian Kinerja	20	12,79	13,13	13,66	13,96
Nilai Hasil Evaluasi		100	63,37	64,53	66,17	67,48
Predikat			B	B	B	B

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BKKBN, 2021

Berdasarkan data sebagaimana tampak pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa capaian SAKIP BKKBN dari tahun 2017 sebelum Penyuluh KB dialihkan kewenangan pengelolaannya di BKKBN terus mengalami kenaikan nilai hasil evaluasinya. Walaupun predikat yang diterima tetap “B”, akan tetapi secara akumulatif nilai hasil evaluasi capaiannya mengalami kenaikan dari tahun ke tahun semenjak tahun 2017 disaat kewenangan pengelolaan Penyuluh KB masih di Kabupaten/Kota sampai dengan tahun 2020 paska kewenangan pengelolaannya dialihkan ke BKKBN. Dalam usaha guna meningkatkan kinerja, langkah strategisnya tentunya dari kompetensi dan kapabilitas sumber daya petugas lapangan keluarga berencana yaitu Penyuluh KB sebagai penggerak Program KB. Atas pencapaian indikator sasaran strategis di atas, penulis menetapkan kinerja organisasi sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

Meskipun sebagian besar individu tidak menyukai perubahan, hal itu tidak dapat dihindari dan harus diterima. Perubahan adalah tindakan mentransfer kondisi atau keadaan saat ini ke keadaan di masa depan. Dalam situasi ini, manajemen perubahan diperlukan agar proses dan efek perubahan memiliki hasil yang menguntungkan (Kurniati dan Firmansyah, 2021). Menurut Sullivan dan Decker dalam Suwandono (2019), perubahan dapat dikatakan sebagai proses menciptakan sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Jadi, jika sebuah organisasi memiliki orang-orang yang melihat perbaikan positif, maka proses transformasi organisasi dianggap berjalan dengan baik. Jika sumber daya manusia organisasi resisten

terhadap perubahan, proses perubahan akan berlangsung lama.

Hak untuk memerintahkan orang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu hal guna mencapai target tertentu disebut sebagai kewenangan. Menurut Sinamo (2010), kesanggupan untuk melakukan suatu proses hukum publik, atau lebih tepatnya kesanggupan dalam berbuat yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melakukan interaksi hukum, disebut sebagai kewenangan. Kewenangan pengelolaan Penyuluh KB di masa otonomi daerah bersifat desentralisasi dari sebelumnya sentralisasi di masa orde baru. Di masa desentralisasi kewenangan pengelolaan Penyuluh KB diserahkan ke pemerintah kabupaten/kota. Menurunnya kemampuan kelembagaan program KB merupakan masalah yang muncul pada masa desentralisasi. Hal ini disebabkan kurangnya komitmen politik dan operasional di tingkat kabupaten/kota yang mengakibatkan sangat beragamnya kelembagaan program KB di daerah, baik secara nomenklatur maupun bentuk yang mempengaruhi pelaksanaan pelayanan program KB.

Struktur organisasi yang membawahi KB dan KR di daerah menunjukkan keterikatan pemerintah kabupaten/kota terhadap penyelenggaraan Keluarga Berencana. Sebagian besar kabupaten dan kota pada awalnya tidak terlalu terikat dengan proses desentralisasi. Hal ini terlihat pada bentuk kelembagaan yang menggabungkan dinas dengan badan/kantor terkait. Peraturan pemerintah yang membatasi jumlah lembaga daerah juga terkait dengan hal ini. Menurut data, ada banyak jenis lembaga yang menangani KB dan KR di kabupaten dan kota. Secara total, 331 kabupaten dan kota telah membuat lembaga yang dituangkan di Peraturan Daerah (Perda), sedangkan 81 kabupaten dan kota telah membentuk lembaga berbentuk Keputusan Bupati/Walikota. Berikut ini merupakan uraian bentuk kelembagaan pengelola KB di daerah: (1) 31 kabupaten/kota dinas utuh, (2) 151 kabupaten/kota dinas merger, (3) 8 kabupaten/ kota Dinas *insert* (yang digabungkan ke dinas lain), (4) sejumlah 52 kabupaten/kota badan utuh, (5) 91 kabupaten/kota badan merger, dan (6) 46 kabupaten/kota kantor utuh (BKKBN, 2006). Tahun 2009, 393 kabupaten dan kota (sekitar 82% dari 479 kota dan kabupaten) memiliki lembaga Keluarga Berencana.

Pengalihan personil Penyuluh KB menjadi pegawai BKKBN yang dilakukan

di Januari 2018 adalah sejumlah 15.352, jumlah ini melebihi jumlah keseluruhan pegawai BKKBN. Rincian jumlah pegawai BKKBN saat ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Pegawai BKKBN

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI
1	BKKBN Pusat - Non Penyuluh KB: 756 - Penyuluh KB: 3	759
2	Perwakilan BKKBN Provinsi - Non Penyuluh KB: 2.032 - Penyuluh KB: 12.784	14.816
Total		15.575

Sumber: Sim SDM Biro Sumber Daya Manusia BKKBN, Maret 2022





Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai BKKBN didominasi oleh Penyuluh KB. Penyuluh KB sebagai garda terdepan dan ujung tombak dalam pelaksanaan program kependudukan dan KB harus mampu menyampaikan visi dan misi program BKKBN di tengah masyarakat. Hal tersebut serasi dengan otoritas dan kewajiban organisasi guna mencapai visi, misi, dan tujuan, termasuk kemampuan, kesabaran, dan kemandirian dalam batas waktu yang tidak menyimpang dari hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Ketika berkinerja saat melaksanakan tugasnya, seorang pegawai dalam hal ini Penyuluh KB harus memiliki pola pikir, sikap, dan perilaku tertentu yang berpedoman pada norma, nilai, dan aturan etika organisasi yang disebut budaya organisasi. Menurut Sunaryo (2017), budaya organisasi dipengaruhi oleh bagaimana cara pegawai memandang karakteristik dari budaya suatu organisasi. Gagasan bahwa budaya organisasi mempengaruhi aspek-aspek penting seperti kinerja menekankan mengapa budaya organisasi menjadi bagian penting dari organisasi. Budaya organisasi dapat mengambil bentuk yang berbeda, sebuah organisasi biasanya mengunggulkan budaya organisasinya berdasarkan karakteristik organisasi yang disesuaikan dengan tujuan organisasinya. Budaya organisasi dibentuk terutama oleh kehadiran para pendiri organisasi, yang merupakan orang-orang dengan pengaruh atau karisma terbesar yang menjadi panutan bagaimana organisasi harus bekerja sesuai misinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Di masa orde baru atau sentralisasi, BKKBN diingat publik karena adanya budaya organisasi yang dikenal di masyarakat dengan istilah “Dua Anak Cukup”.

Di masa itu, pemerintah hendak mewujudkan Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera (NKKBS). Budaya “Dua Anak Cukup” dicanangkan di seluruh Indonesia. Memasuki era reformasi, salah satu program yang bertujuan dalam meningkatkan kualitas penduduk, kualitas sumber daya manusia, kesehatan, dan kesejahteraan sosial merupakan salah satu program keluarga berencana nasional yang dilakukan melalui pengendalian kelahiran, pematangan usia perkawinan, kesehatan, kesejahteraan sosial, dan juga kesejahteraan keluarga. Pemikiran bahwa membatasi dan mengontrol jumlah anak yang dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia merupakan salah satu tantangan dari program ini. Oleh karena itu, slogan BKKBN diubah dari "Dua Anak Cukup" menjadi "Dua Anak, Lebih Baik" selama fase desentralisasi. Namun, diyakini bahwa ungkapan "Dua Anak, Lebih Baik" yang digunakan untuk mempromosikan program Keluarga Berencana tidak memberikan pengaruh terbaik dalam pengendalian populasi. Akibatnya, beberapa tujuan pengendalian populasi tidak terpenuhi. Di masa pemerintahan Presiden Joko Widodo, ungkapan “Dua Anak Cukup” dihidupkan kembali. Pada masa kepemimpinan Presiden Joko Widodo, inisiatif kependudukan, keluarga berencana, dan pembangunan keluarga merupakan program vital dalam pembangunan nasional. Pada tahun 2019, BKKBN melakukan rebranding dengan mengalihkan fokus utama segmentasi publik tidak hanya ke generasi X, tetapi juga ke generasi milenial dan zillennial, yang merupakan persentase tertinggi dari komposisi populasi Indonesia saat ini. Semboyan atau tagline diubah dari sebelumnya "Dua Anak Cukup" yang hanya mengutamakan permasalahan fertilitas menjadi "Berencana Itu Keren" sebagai bagian dari upaya rebranding BKKBN. Slogan baru ini bertujuan agar BKKBN mengajak demografi utamanya, generasi milenial dan zillennial untuk menata kehidupannya agar menjadi manusia yang berkualitas. Pernikahan, rencana jumlah anak, keuangan, rencana pendidikan anak, pekerjaan/karir, perencanaan hari tua, dan liburan adalah semua hal yang perlu direncanakan. Transformasi untuk logo dan tagline BKKBN dari waktu ke waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Transformasi Logo dan Slogan/Tagline BKKBN

Tahun	Logo	Slogan/Tagline
1970		Dua Anak Cukup
2009		Dua Anak Lebih Baik
2010		Dua Anak Cukup
2020 - sekarang		Berencana Itu Keren

Sumber: *Brand Book BKKBN*, 2020

Suatu keadaan ketika seorang pegawai memiliki tujuan dan ambisi guna melindungi keanggotaan mereka dalam organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi. Robbins (2006) dalam Eliyana et al. (2019) mengartikan komitmen organisasional sebagai tahapan pegawai mempersepsikan kelompok tertentu sebagai tujuan dan berusaha mempertahankan posisinya sebagai anggota kelompok. Norhayati (2021) juga mengungkapkan bahwa pegawai dengan komitmen organisasi yang kuat senantiasa akan berupaya untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi tempatnya bekerja. Artinya orang yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi diperlukan usaha untuk menghasilkan kinerja yang unggul (tingkat prestasi kerja yang tinggi). Lain halnya seseorang yang memiliki komitmen organisasi rendah relatif tidak menunjukkan kepedulian dan tidak bertanggung jawab atas pencapaian pekerjaan (*low level of work performance*). Komitmen organisasi memungkinkan bagi pegawai untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan motivasi atau bahkan kesukarelaannya yang sejalan dengan maksud dan tujuan organisasi. Retensi pegawai sangat penting bagi organisasi, semakin tinggi tingkat keluar pegawai maka akan berdampak terhadap kelangsungan organisasi. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya dari segi biaya akan tetapi juga organisasi kehilangan pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman yang dimiliki seorang

pegawai.

Pegawai sebagai aset penting dalam organisasi, sehingga pegawai yang termotivasi, puas, dan loyal merupakan kunci di dalam daya saing sebuah organisasi. Oleh karena itu, sikap dan perilaku pegawai terhadap organisasi menjadi faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Paska kewenangan pengelolaan Penyuluh KB beralih ke BKKBN, dalam kurun waktu 2020-Maret 2022 terdapat penjatuhan hukuman disiplin dan pengusulan mutasi dari Penyuluh KB sebagaimana berikut:

Tabel 4. Tingkat Komitmen Penyuluh KB

No.	Keterangan	Jumlah
1	Pindah Antar Instansi	33
2	Penjatuhan Hukuman Disiplin	17

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia BKKBN, Maret 2022

Hal tersebut dipicu adanya pelanggaran yang mengakibatkan adanya penjatuhan hukuman disiplin bagi Penyuluh KB dan adanya Penyuluh KB banyak yang tidak dapat menyesuaikan dengan aturan-aturan ataupun budaya organisasi yang ada di BKKBN, yang akhirnya berdampak terhadap tingkat pengusulan Pindah Antar Instansi (PAI).

Kinerja atau performa pegawai yang baik akan memberikan hasil yang baik juga dalam pengembangan organisasi. Disisi lain, kinerja yang buruk berdampak negatif pada organisasi. Budaya organisasi dapat membangun kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal tersebut serasi dengan temuan studi yang dikaji oleh Ferine et al. (2021), bahwa suatu budaya organisasi memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja pegawai. Faktor sumber daya manusia sangat penting untuk kelangsungan hidup setiap organisasi. Imamoglu, et al (2019) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan kinerja organisasi. Meskipun banyak studi yang menghasilkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja, terdapat juga penemuan yang memperoleh hasil berlawanan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Agustien (2020) kepada pegawai BKKBN Pusat non Penyuluh KB yang menyatakan tidak adanya dampak yang terlihat dan signifikan kepada hubungan langsung antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Berlandaskan analisis celah (*gap*) diatas, maka penulis ingin melakukan

penelitian terhadap pengaruh perubahan kewenangan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

1.2 Perumusan Masalah

Berlandaskan pada fenomenana dan *gap research* diatas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh perubahan kewenangan organisasi terhadap kinerja Penyuluh KB?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Penyuluh KB?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Penyuluh KB?
4. Apakah terdapat pengaruh perubahan kewenangan organisasi terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah terdapat pengaruh perubahan kewenangan organisasi melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja Penyuluh KB?
7. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja Penyuluh KB?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk kepada perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh perubahan kewenangan organisasi terhadap kinerja Penyuluh KB.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Penyuluh KB.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Penyuluh KB.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh perubahan kewenangan organisasi terhadap komitmen organisasi.

5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
6. Menganalisis dan membuktikan pengaruh perubahan kewenangan organisasi terhadap kinerja Penyuluh KB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
7. Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Penyuluh KB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

a. **Manfaat Teoritis**

Hal ini bertujuan untuk memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan dengan memperkuat teori tentang pengaruh perubahan kewenangan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Studi ini juga dapat digunakan sebagai titik awal bagi peneliti lain untuk meneliti potensi faktor lain yang mempengaruhi dampak perubahan kewenangan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

b. **Manfaat Praktis**

Secara praktis, temuan ini diharapkan dapat menghasilkan sejumlah rekomendasi terkait pengaruh perubahan kewenangan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Banyak kebijakan yang harus disesuaikan kembali agar pengelolaan Penyuluh KB dapat dilaksanakan dengan baik searah dengan cita-cita reformasi birokrasi.