

Analisis Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana dalam Program KB Pria di Kabupaten Cilacap

Analysis of Work Performance of Family Planning Field Workers in Male Family Planning Program in Cilacap District

Untari Fajar Suryani^{*}, Nurjazuli^{}, Septo Pawelas Arso^{**}**

^{*} *Alumni Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro* ^{**} *Staf Pengajar Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*

ABSTRAK

Target MDG's untuk mencapai AKI 102/100.000 kelahiran hidup dan AKB 23/1.000 kelahiran hidup dilakukan dengan memperbaiki kesehatan ibu dengan meningkatkan angka pemakaian kontrasepsi dan menurunkan *unmet need*. Persentase peserta KB mantap pria di Kabupaten Cilacap menempati urutan terendah yaitu 0,16%. Keberhasilan program KB tidak terlepas dari kinerja dan penilaian kinerja erat dengan tugas pokok dan fungsi PLKB. Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional*, pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian PLKB di Kabupaten Cilacap. Subjek penelitian 91 PLKB di Kabupaten Cilacap dengan cara *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi menggunakan kuesioner terstruktur. Analisis data menggunakan analisis jalur yang dengan uji T pada program VPLS (*Visual Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan kemampuan dan ketrampilan PLKB dalam kategori baik sebanyak 58,2%, sumber daya dalam kategori baik 71,4%, persepsi kepemimpinan dalam kategori baik 57,1%, motivasi dalam kategori baik 70,3%, sikap dalam kategori baik 64,8%, desain pekerjaan dalam kategori baik 53,8% dan imbalan dalam kategori baik 62,6% dalam pelaksanaan program KB pria. 57,1% memiliki kinerja baik dan 42,9% memiliki kinerja kurang baik. Tidak ada hubungan sikap dengan kinerja ($t=-1,089$), persepsi kepemimpinan dengan sikap ($t=1,311$), dan imbalan dengan motivasi ($t = 1,431$). Ada hubungan yang signifikan antara sumber daya dengan motivasi ($t=2,897$), motivasi dengan sikap ($t=2,445$), desain pekerjaan dengan motivasi ($t=2,242$), imbalan dengan sikap ($t = 4,523$), kemampuan dan keterampilan dengan sikap ($t=2,011$) dan kemampuan dan keterampilan dengan kinerja PLKB ($t=2,906$). Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PLKB dengan prediksi sebesar 11,7%. Disarankan kepada Bapermas, PP, PA dan KB untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan PLKB melalui up grade program KB dan mengadakan pelatihan-pelatihan secara periodik untuk mempertahankan kemampuan dan ketrampilan. Walaupun sikap tidak berpengaruh secara signifikan tetapi tetap perlu diperhatikan karena sikap dipengaruhi oleh faktor lain seperti imbalan, motivasi, sumber daya dan desain pekerjaan.

Kata Kunci : PLKB, analisis kinerja, KB pria

ABSTRACT

Target of MDG's to reach maternal mortality rate of 102/100.000 live-births and infant mortality rate of 23/1000 live-births had been performed by improving maternal health through increasing contraceptive prevalence rate and decreasing unmet need. Percentage of male with permanent birth control in Cilacap district was in the lowest rank, 0.16%. Success of family planning program could not be separated from work performance of PLKB (family planning

field workers); assessment of PLKB work performance was related to the main duty and function of PLKB. This was a cross sectional study using quantitative approach. Study population was all PLKB in the district of Cilacap. Study subjects were 91 PLKB in Cilacap district, and they were selected using simple random sampling method. Data were collected through in-depth interview and observation guided by structured questionnaire. Data were analyzed by applying path analysis and t-test on the VPLS (visual partial least square) program. Results of the study showed that ability and skill of PLKB were in good category (58.2%), human resource was in a good category (71.4%), perception on the leadership was in a good category (57.1%), motivation was in a good category (70.3%), attitude was in a good category (64.8%), work design was in a good category (53.8%), remuneration was in a good category (62.6%), implementation of male family planning was in a good performance (57.1%) and 42.9% was not good. No association was found between attitude and work performance ($t = -1.089$), between perception on leadership and attitude ($t = 1.311$), between remuneration and motivation ($t = 1.431$). Significant associations were found between human resource and motivation ($t = 2.897$), between motivation and attitude ($t = 2.523$), between ability, skill and work performance of PLKB ($t = 2.906$). Ability and skill were dominant factors affecting to the work performance of PLKB; it was predicted to be 11.7%. Suggestions for Bapermas, PP, PA, and KB were to maintain and improve the ability and skill of PLKB through family planning program up grade and to do periodical trainings to keep the ability and skills. Attitude did not affect significantly, however, attitude shall receive attention because attitude are influenced by other factors, such as remuneration, motivation, human resource, and work design.

Key words: PLKB, Work Performance Analysis, Male Family Planning

PENDAHULUAN

Target MDG's untuk mencapai AKI 102/100.000 kelahiran hidup dan AKB 23/1.000 kelahiran hidup pada tahun 2015 dilakukan dengan memperbaiki kesehatan ibu dengan meningkatkan angka pemakaian kontrasepsi dan menurunkan *unmet need*. Persentase peserta KB mantap pria di Kabupaten Cilacap menempati urutan terendah yaitu 0,16%.

Program Keluarga Berencana telah berhasil menurunkan angka kelahiran dan laju pertumbuhan penduduk, terlihat dari jumlah penduduk yang semula diprediksi mencapai 287 juta jiwa pada tahun 2000, dengan program KB jumlah penduduk dapat ditekan menjadi 207 juta. Hal ini berarti terjadi kelahiran tertunda sebesar 80 juta penduduk selama 30 tahun.

Tugas pokok PLKB dalam program KB pria adalah memberikan informasi melalui kegiatan penyuluhan kepada masyarakat terkait dengan kontrasepsi mantap pria. Kegiatan penyuluhan dilakukan setiap bulan pada saat pertemuan paguyuban pria utomo

yang ada di setiap kecamatan. Setiap petugas di Kecamatan mempunyai target untuk mencari akseptor KB mantap pria yang disesuaikan dengan PPM (Perkiraan Permintaan Masyarakat) yang ditetapkan oleh Bappermas, PP, PA dan KB. Dari 24 kecamatan, hanya 5 kecamatan (20,8%) yang berhasil memperoleh akseptor KB mantap pria.

Studi pendahuluan pada Koordinator PLKB Kecamatan Cilacap Tengah, 62 % PLKB mempunyai persepsi dan sikap bahwa KB mantap pria merupakan hak asasi individu yang tidak bisa dipaksakan sehingga motivasi PLKB dalam memberikan konseling juga kurang. Berdasarkan studi pendahuluan dengan Kabid KB-KS Kabupaten Cilacap menyatakan perubahan struktur organisasi BKKBN karena program desentralisasi menyebabkan kurangnya perhatian pemerintah daerah dalam mengatasi permasalahan KB.

Keberhasilan program KB tidak terlepas dari kinerja dan penilaian kinerja erat dengan tugas pokok dan fungsi PLKB. Kinerja

merupakan penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Cilacap. Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan deskriptif analitik dengan metode *cross sectional*. Subjek penelitian sebanyak 91 sampel. Besar sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dengan rumus pendekatan *Slovin* dan subjek dipilih dengan menggunakan *simple random sampling*.

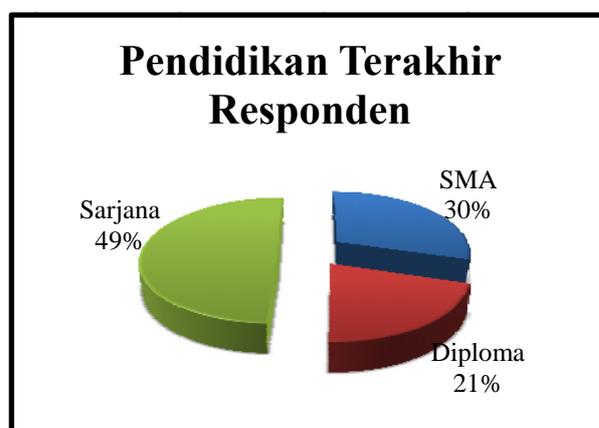
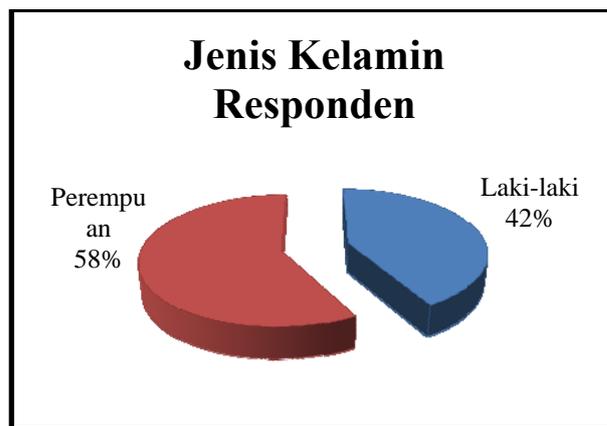
Variabel yang bebas diteliti adalah kemampuan dan ketrampilan (12 indikator), sumber daya (7 indikator), persepsi kepemimpinan (7 indikator), motivasi (5 indikator), sikap (5 indikator), desain pekerjaan (7 indikator), imbalan (5 indikator) dan kinerja PLKB (9 indikator).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi menggunakan kuesioner terstruktur. Analisis data dengan melihat hasil uji T yang diperoleh melalui analisis jalur dengan program VPLS (*Visual Partial Least Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wilayah Kabupaten Cilacap yang secara administrasi pemerintahan terdiri dari 24 Kecamatan, 38 Puskesmas yang tersebar di setiap Kecamatan, atau satu puskesmas rata-rata melayani 46.191 penduduk, sarana kesehatan lain yang dimiliki antara lain RSU berjumlah 5, RS bersalin berjumlah 3, RS anak

berjumlah 1, Rumah Bersalin Berjumlah 11 dan 79 puskesmas pembantu.



Karakteristik subjek penelitian berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir, antara lain rata-rata umur subjek penelitian 46 tahun, sebanyak 58% adalah PLKB perempuan dan 49% PLKB memiliki pendidikan terakhir sarjana. Lama kerja subjek penelitian sebagai PLKB rata-rata 19 tahun dengan lama kerja minimum 3 tahun dan maksimum 31 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Umur dan Lama Kerja

Karakteristik	Mean	SD	Minimum	Maksimum
Umur (tahun)	46	7,12	26	56
Lama Kerja (tahun)	19	7,93	3	31

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa kemampuan dan keterampilan PLKB dalam program KB pria yang terukur baik sebanyak 58,2%, sumber daya PLKB dalam program KB pria yang terukur baik sebanyak 71,4%, motivasi PLKB dalam program KB pria yang terukur baik sebanyak 70,3%, persepsi kepemimpinan PLKB dalam program KB pria

yang terukur baik sebanyak 57,1%, sikap PLKB dalam program KB pria yang terukur baik sebanyak 64,8%, desain pekerjaan PLKB dalam program KB pria yang terukur baik sebanyak 53,8 %, imbalan PLKB dalam program KB pria yang terukur baik sebanyak 62,6% dan kinerja PLKB dalam program KB pria yang terukur baik sebanyak 57,1%.

Tabel 2. Distribusi Variabel Penelitian secara Kategori

Variabel	Distribusi frekuensi	
	Frekuensi	Persentase (%)
Kemampuan dan ketrampilan		
Kurang baik	38	41,8
Baik	53	58,2
Sumber Daya		
Kurang baik	26	28,6
Baik	65	71,4
Motivasi		
Kurang baik	27	29,7
Baik	64	70,3
Persepsi Kepemimpinan		
Kurang baik	39	42,9
Baik	52	57,1
Sikap		
Kurang baik	32	35,2
Baik	59	64,8
Desain Pekerjaan		
Kurang baik	42	46,2
Baik	49	53,8
Imbalan		
Kurang baik	34	37,4
Baik	57	62,6
Kinerja PLKB		
Kurang baik	39	42,9
Baik	52	57,1

Kemampuan dan keterampilan PLKB dalam program KB pria pada setiap individu PLKB memerankan peran penting dalam perilaku dan kinerja PLKB. Sumber daya yang menunjang berperan dalam meningkatkan pelayanan KB kepada masyarakat melalui profesionalitas PLKB untuk program KB pada pria, perlu dilengkapi dengan ketenagaan serta sarana prasarana yang terkait jumlah, jenis, dan mutu yang memadai. Motivasi PLKB yang dilakukan sangat erat sekali berhubungan dengan kepuasan masyarakat pengguna

layanan KB pria. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku seseorang, yang artinya jika kebutuhan akibat kekurangannya itu muncul, maka individu lebih peka terhadap usaha motivasi para PLKB.

Kepemimpinan akan menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja dalam melakukan tugas PLKB dalam program KB pria. Sikap PLKB selalu berkaitan dengan komponen emosional, komponen kognitif

(persepsi, pendapat, keyakinan) dan perilaku, artinya seorang PLKB akan melakukan pekerjaan dengan baik apabila ketiga komponen tersebut sesuai dengan kepribadiannya. Dalam penelitian ini desain pekerjaan juga berhubungan dengan keberhasilan pencapaian akseptor baru KB pria. Rincian pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan responden tidak fokus pada satu jenis pekerjaan, yang harus diperhatikan perbedaan diantara individu, teknologi yang dilibatkan, biaya-biaya restrukturisasi pekerjaan, struktur organisasi

dan iklim internal. Sedangkan variabel imbalan, berperan menentukan kinerja, jika petugas PLKB dihargai untuk kinerjanya yang baik dan jika penghargaan itu dianggap adil, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya akan berefek positif pada kinerja, sehingga menghasilkan penghargaan tambahan dan tingkat kepuasan kerja akan lebih tinggi.

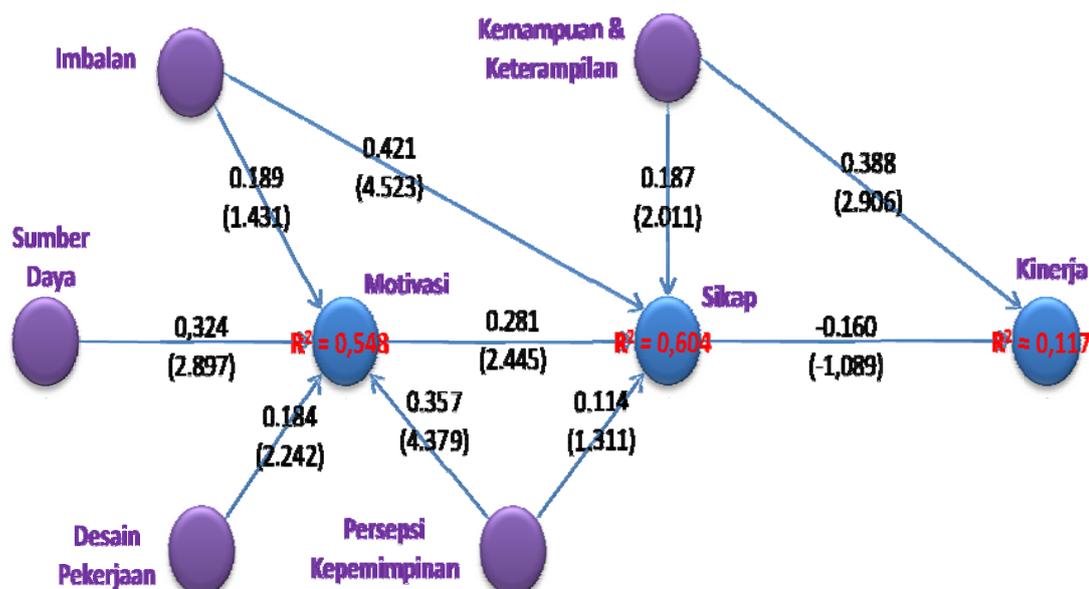
Peningkatan kinerja PLKB dapat dilakukan dengan semakin baiknya penerapan konseling, pelaksanaan tugas dan peneladanan.

Tabel 3. Validitas dan Reliabilitas Variabel

Variabel	Composite Reliability	Validitas (Loading > 0,5)
Sumber Daya	0.170869	No. 2, 5, 6, 7
Imbalan	0.703485	No. 1, 3, 4, 5
Desain Pekerjaan	0.806949	No. 3, 4, 5, 6, 7
Motivasi	0.840186	No. 1, 2, 3
Persepsi Kepemimpinan	0.499337	No. 1, 2, 3, 4, 6
Sikap	0.824623	No. 1, 2, 3, 4
Kemampuan dan Keterampilan	0.753489	No. 2-6, 8-12
Kinerja	0.869677	No. 2-9

Validitas yang diukur adalah validitas internal berdasarkan nilai *loading* faktor untuk tiap indikator dan dinyatakan valid jika nilainya >0,5. Hal ini dibutuhkan karena untuk

menguji model/struktur setiap indikator dalam variabel eksogen harus memenuhi syarat validitas.



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur dengan menggunakan VPLS

Hubungan antar variabel diperoleh dari teori mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja PLKB. Variabel kinerja dipengaruhi langsung oleh variabel sikap serta kemampuan dan ketrampilan, dengan $R^2 = 0,117$, hanya variabel kemampuan dan keterampilan yang berpengaruh signifikan sebesar 11,7%.

Kemampuan dan keterampilan juga berpengaruh langsung dengan variabel sikap dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja, imbalan, motivasi dan persepsi kepemimpinan juga berpengaruh langsung

terhadap variabel sikap dengan nilai $R^2 = 0,604$, atau 60,4% sikap dijelaskan oleh variabel imbalan. Variabel sumber daya dan desain pekerjaan berpengaruh tidak langsung terhadap variabel sikap.

Variabel motivasi yang berpengaruh langsung terhadap sikap dipengaruhi secara langsung oleh variabel sumber daya, imbalan, desain pekerjaan, dan persepsi kepemimpinan dengan nilai $R^2 = 0,548$, 54,8% variabel dijelaskan oleh variabel persepsi kepemimpinan.

Tabel 4. Rekapitulasi Analisis Bivariat

Rekapitulasi Analisis Bivariat	Koefisien korelasi	Batas Sig. ($\alpha = 0,05$)	nilai T	Kesimpulan
Hubungan antara sumber daya dengan motivasi	0,324		2,897	Ada hubungan
Hubungan antara motivasi dengan sikap	0,281		2,445	Ada hubungan
Hubungan antara sikap dengan kinerja PLKB	-0,160		-1,089	Tidak ada hubungan
Hubungan antara desain pekerjaan dengan motivasi	0,184		2,242	Ada hubungan
Hubungan antara persepsi kepemimpinan dengan motivasi	0,357		4,379	Ada hubungan
Hubungan antara persepsi kepemimpinan dengan sikap	0,114	> 1,96	1,311	Tidak ada hubungan
Hubungan antara imbalan dengan motivasi	0,189		1,431	Tidak ada hubungan
Hubungan antara imbalan dengan sikap	0,421		4,523	Ada hubungan
Hubungan kemampuan dan keterampilan dengan sikap	0,187		2,011	Ada hubungan
Hubungan kemampuan dan keterampilan dengan kinerja PLKB	0,388		2,906	Ada hubungan

Sumbangan kemampuan dan ketrampilan untuk mempengaruhi/ memprediksi kinerja hanya sebesar 11,7%, sedangkan 88,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kemampuan dan ketrampilan petugas dalam mempengaruhi kinerja walaupun kecil namun tetap perlu ditingkatkan. Sikap berpengaruh terhadap kinerja walaupun tidak signifikan namun penentu perilaku, berhubungan erat dengan persepsi,

kepribadian, dan motivasi. Sikap selalu berkaitan erat dengan komponen emosional, kognitif dan perilaku seseorang PLKB. Sikap belum secara otomatis terwujud dalam tindakan, karena masih perlu adanya faktor pendukung seperti fasilitas dan dukungan pihak lain (kader KB, IMP, TOMA, TOGA). PLKB masih perlu diberikan perhatian khusus, seperti insentif khusus dan angka kredit, sehingga

sikap yang dihasilkan dalam menjalankan program KB pria menjadi lebih baik.

Sumber daya merupakan bagian masukan yang keberadaannya dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling pokok karena merupakan modal dasar, untuk dapat berfungsinya suatu organisasi. Dalam organisasi di BKKBN, sumber daya yang dibutuhkan terdiri dari sumber daya manusia, keuangan dan sarana kerja. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan. Keberhasilan dari semua kegiatan pokok yang diselenggarakan oleh BKKBN, karena manusia mengendalikan sumber daya lainnya agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya.

Robbins pada tahun 2002, mengemukakan bahwa identifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal ataupun eksternal. Motivasi lingkungan internal dan motivasi eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya sebuah sikap/ perilaku. Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dan dihentikan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada dalam diri karyawan dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri karyawan, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Rendahnya kepuasan terhadap aspek tugas menyebabkan motivasi kerja petugas PLKB dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini senada dengan pendapat Robbin tahun 2002, jika pekerjaan terbagi-bagi karyawan akan dapat merasakan sebagai tugas yang sangat membosankan dan tidak memuaskan atau dengan kata lain tugas pokok dan tugas tambahan yang didistribusikan pada petugas PLKB, satu dengan yang lainnya harus ada keterkaitan secara langsung.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan sejalan dengan penelitian Zam-zam tahun 2002, bahwa pengakuan terhadap prestasi kerja dan motivasi yang bersumber dari luar diri petugas PLKB seperti dukungan masyarakat, dan rekan serta adanya promosi jabatan dalam struktural PLKB akan meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan dilakukan oleh Sutanto, Madiono dan Setiawan untuk menguji gaya kepemimpinan yang efektif di Toserba Sinar Mas, Sidoarjo, diketahui adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan semangat dan kegairahan kerja.

SIMPULAN

Sebanyak 58,2% berjenis kelamin perempuan, umur maksimum 56 tahun dan minimum 26 tahun, umur rata-rata 46 tahun, dan lama kerja rata-rata 19 tahun serta 49,5% berpendidikan terakhir sarjana. Sebanyak 57,1% memiliki kinerja baik ($>$ median= 3,55), dan 42,9% memiliki kinerja kurang baik, 58,2% ketrampilan dan kemampuan baik, sumber daya baik 71,4%, kepemimpinan baik 57,1%, motivasi baik 70,3%, sikap baik 64,8%, desain pekerjaan baik 53,8% dan imbalan baik 62,6%. Tidak ada hubungan sikap dengan kinerja ($t=-1,089$), persepsi kepemimpinan dengan sikap ($t=1,311$), dan imbalan dengan motivasi ($t=1,431$). Ada hubungan yang signifikan antara sumber daya dengan motivasi ($t=2,897$), motivasi dengan sikap ($t=2,445$), desain pekerjaan dengan motivasi ($t=2,242$), imbalan dengan sikap ($t=4,523$), kemampuan dan keterampilan dengan sikap ($t=2,011$) dan kemampuan dan keterampilan dengan kinerja PLKB ($t=2,906$).

Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PLKB dengan prediksi sebesar 11,7%. Rekomendasi untuk Bapermas, PP, PA dan KB supaya memelihara dan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan

PLKB melalui *up grade* program KB dan mengadakan pelatihan-pelatihan secara periodik untuk mempertahankan kemampuan dan ketrampilan. Walaupun sikap tidak berpengaruh secara signifikan tetapi tetap perlu diperhatikan karena sikap dipengaruhi oleh faktor lain seperti imbalan, motivasi, sumber daya dan desain pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bappenas. *Laporan Pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium di Indonesia 2010*. Jakarta. Bappenas, 2010
2. BKKBN. *Pedoman Materi KIE Keluarga Berencana*. Jakarta. BKKBN, 2006
3. BKKBN. *Perencanaan Program KB Nasional*. BKKBN, 2004
4. Ruky A. *Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih kinerja Prima*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004
5. BKKBN, *Perencanaan Program KB Nasional*. Jakarta : BKKBN, 2005.
6. Robbins SP. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi ke V*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2002.
7. Maramis. *Ilmu Perilaku dalam Pelayanan Kesehatan*. Surabaya, Penerbit Airlangga University Press, 2006.
8. Zam –Zam, *Kinerja PLKB terhadap Keberhasilan Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga (UPPKS) di Kota Tebing Tinggi*, (Tesis), 2002.
9. Sutanto, Eddy Madiono dan Budhi Setiawan. *Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*. Journals Management dan Kewirausahaan, Vol 2, No 2, tahun 2000.