

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA PENGELOLA PROGRAM KELUARGA  
BERENCANA DALAM PENGGARAPAN  
KELUARGA BERENCANA PRIA  
DI KABUPATEN BANGKA**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Magister Administrasi Publik

**Disusun Oleh:**

**Wilis Eri Yunita  
NIM 015539119**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2011**

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengelola Program Keluarga Berencana Dalam Penggarapan Keluarga Berencana Pria Di Kabupaten Bangka", adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 2011

Yang menyatakan,

Wilis Eri Yunita  
Nim. 015539119

### LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengelola Program Keluarga Berencana Dalam Penggarapan Program Keluarga Berencana Pria di Kabupaten Bangka

Penyusun TAPM : Wilis Eri Yunita

NIM : 015539119

Program Studi : Administrasi Publik

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Waspodo

Dr. Lina Warlina, M.Ed  
NIP. 1961010 198601 2 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Program Magister Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana,

Dra. Susanti, M. Si  
NIP. 19671214 199303 2 002

Suciati, M.Sc. Ph.D  
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Wilis Eri Yunita  
NIM : 015539119  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul Tesis : Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pengelola Program Keluarga Berencana dalam Penggarapan Keluarga Berencana Pria di Kabupaten Bangka.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Senin / 2 Mei 2011  
Waktu : pk. 13.00 – 15.00

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS:

Ketua Komisi Penguji : (Dr. Ir. Sri Harijati, M.A.)  
Penguji Ahli : (Prof. Bob Woworuntu, Ph. D.)  
Pembimbing I : (Prof. Dr. Waspodo)  
Pembimbing II : (Dr. Lina Warlina, M. Ed)



*UNIVERSITAS TERBUKA*

*Kupersembahkan karya ini buat  
Ir. Miharza A. Malik, pendamping hidupku  
Ahmadiaz Maudika Gautama, putra sulungku  
Dwitya Annisa Putri, putri bungsuku*

**ABSTRACT****Analysis of Factors Affecting the Performance of Family Planning Program  
Managers in the Implementation of Male Family Planning  
in Kabupaten Bangka**

Wilis Eri Yunita

Universitas Terbuka

wilis\_map@yahoo.com

Key words: performance, ability, motivation, male family planning program, manager family planning programs

Performance of family planning program managers is one critical success factor in community family planning program. Performance is influenced by the ability and motivation. Means the capacity of an individual's ability to perform various tasks in a job, while motivation is a psychological process that reflects the interaction between attitudes, needs, perceptions and decisions that occur in a person.

The purpose of the study is to analyze the performance of family planning program managers in the implementation of male family planning in Kabupaten Bangka. Issues raised in this study were: 1) How is the implementation of male family planning in Kabupaten Bangka? 2) What factors are affecting the performance of family planning program managers in the of male family planning in Kabupaten Bangka?

This research use descriptive research method with qualitative descriptive analysis method, trying to solving problems by describing the events or events that exist based on the facts found and the phenomenon obtained during the conduct of research. The research variables are Ability, Motivation and Performance Manager family planning programs. Data collection methods used are observation, interview and documentation.

The results showed that the ability and motivation affect the performance of family planning program managers in the implementation of male family planning. In addition, another factor that have been found influential in the implementation of male family planning that is socio-cultural environmental factors.

**ABSTRAK****Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengelola Program Keluarga Berencana dalam Penggarapan Keluarga Berencana Pria di Kabupaten Bangka**

Wilis Eri Yunita

Universitas Terbuka

wilis\_map@yahoo.com

Kata kunci: kinerja, kemampuan, motivasi, program keluarga berencana pria, pengelola program keluarga berencana

Kinerja pengelola program KB merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan program KB di masyarakat. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, sedangkan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pengelola program KB dalam penggarapan KB pria di Kabupaten Bangka. Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah: 1) Bagaimana penggarapan KB pria di Kabupaten Bangka? 2) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB dalam penggarapan KB Pria di Kabupaten Bangka?

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu pengupayakan pemecahan masalah dengan menggambarkan kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang ada berdasarkan fakta yang ditemukan serta terhadap fenomena yang didapat selama melakukan penelitian. Adapun variabel penelitiannya adalah Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pengelola program KB. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola program KB dalam penggarapan KB pria. Di samping itu, ditemukan faktor lain yang turut berpengaruh dalam penggarapan KB pria yaitu faktor lingkungan sosial budaya.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. TAPM yang berjudul "Analisis Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pengelola Program Keluarga Berencana dalam Penggarapan Keluarga Berencana Pria di Kabupaten Bangka" merupakan penelitian dalam rangka tugas akhir pendidikan jenjang Strata 2 (S2) pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Judul tersebut sengaja penulis angkat dalam TAPM ini karena penulis ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola Program Keluarga Berencana dalam penggarapan Keluarga Berencana pria.

Dukungan dari berbagai pihak selama penyelesaian TAPM ini merupakan sumbangan yang tak ternilai harganya. Saya menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini sepatutnyalah saya menghaturkan terima kasih kepada:

1. Suciati, M.Sc. Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Dr. Maman Rumanta, M.Si., Kepala UPBJJ-UT Pangkalpinang selaku penyelenggara Program Pascasarjana;

3. Prof. Dr. Waspodo selaku Pembimbing I dan Dr. Lina Warlina, M.Ed selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Dra. Susanti, M.Si., Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Program Magister Administrasi Publik selaku penanggungjawab program Magister Administrasi Publik;
5. Pemerintah Kabupaten Bangka yang telah memberi ijin pada penulis untuk mengikuti Program Studi Magister Administrasi Publik UT UPBJJ Pangkalpinang.
6. Suami dan anak-anakku tercinta yang selalu memberi dorongan semangat dan motivasi.
7. Seluruh rekan, sahabat, kerabat dan handai taulan yang telah membantu saya dalam penyelesaian TAPM ini.

Kepada semua pihak yang telah berjasa, semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan dan semoga menjadi amal ibadah dan mendapat ridho dari-Nya. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pangkalpinang,

2011

Penulis

Wilis Eri Yunita



## DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan masalah .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
BAB II. KERANGKA TEORI	
A. Konsep Kinerja .....	7
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi .....	14
1. Kemampuan .....	20
2. Motivasi .....	22
C. Pengelola Program Keluarga Berencana .....	37
D. Penggarapan Keluarga Berencana Pria .....	40
E. Penelitian Terdahulu .....	44
F. Kerangka Pemikiran .....	46

## BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian .....	48
B. Definisi Konsep dan Definisi Operasional .....	49
C. Variabel Operasional .....	53
D. Obyek Penelitian .....	55
E. Teknik Pengumpulan Data .....	56
F. Instrumen Penelitian .....	58
G. Teknik Analisis Data .....	61

## BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum .....	63	
B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	71	
1. Observasi Lapangan .....	71	O
2. Hasil Wawancara .....	74	H
C. Pembahasan .....	102	
1. Persepsi dan Perencanaan Peserta KB Pria .....	102	P
2. Kemampuan .....	103	K
3. Motivasi .....	105	M
4. Lingkungan Sosial Budaya .....	107	L
5. Kinerja Pengelola Program KB .....	109	K
6. Kelemahan Penelitian Ini .....	111	K

## BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	112
B. Saran .....	114
DAFTAR PUSTAKA .....	115
LAMPIRAN .....	118

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2.1 : Hirarki Kebutuhan-kebutuhan dari Maslow.....	26
Gambar 2.2 : Pola Hubungan Antar Variabel.....	47

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR TABEL

### HALAMAN

Tabel 1.1. Pencapaian Peserta KB Kabupaten Bangka Tahun 2005 – 2009.....	2
Tabel 1.2. Perbandingan Peserta KB Wanita dan Peserta KB Pria Kabupaten Bangka, Tahun 2004 – 2008.....	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	45
Tabel 3.1 Variabel Operasional.....	54
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Penelitian .....	60
Tabel 3.3 Faktor Lingkungan Sosial Budaya .....	61
Tabel 4.1 Luas Wilayah Kecamatan dan Jumlah Desa/ Kelurahan Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008.....	64
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk dan Pertumbuhan Penduduk Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008.....	65
Tabel 4.3 Komposisi Penduduk Menurut Jenis Kelamin Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008.....	65
Tabel 4.4 Komposisi Penduduk Menurut Kelompok Umur Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008.....	66
Tabel 4.5 Komposisi Penduduk Menurut Jenis Pekerjaan Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008 .....	67
Tabel 4.6 Keadaan PUS dan Peserta KB Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008.....	68
Tabel 4.7 Karakteristik <i>key informant</i> berdasarkan jenis kelamin.....	70
Tabel 4.8 Karakteristik <i>key informant</i> berdasarkan pekerjaan.....	70



Tabel 4.9	Karakteristik <i>key informant</i> berdasarkan tingkat pendidikan.....	71
Tabel 4.10	Keadaan PUS dan Peserta KB Di Kecamatan Belinyu Tahun 2004 – 2008.....	72
Tabel 4.11	Keadaan PUS dan Peserta KB Di Kecamatan Sungailiat Tahun 2004 – 2008.....	73
Tabel 4.12	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 1 Sub Variabel Pengetahuan.....	75
Tabel 4.13	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 2 Sub Variabel Pengetahuan.....	76
Tabel 4.14	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 3 Sub Variabel Pengetahuan.....	77
Tabel 4.15	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 1 Sub Variabel Pengalaman kerja.....	77
Tabel 4.16	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 1 Sub Variabel Motif.....	79
Tabel 4.17	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 2 Sub Variabel Motif.....	80
Tabel 4.18	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 1 Sub Variabel Harapan..	84
Tabel 4.19	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 2 Sub Variabel Produktivitas.....	90
Tabel 4.20	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 3 Sub Variabel Produktivitas.....	92
Tabel 4.21	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 1 Sub Faktor Adat Istiadat.....	97

Tabel 4.22	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 2 Sub Faktor Adat	
	Istiadat.....	98
Tabel 4.23	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 4 Sub Faktor Adat	
	Istiadat.....	99
Tabel 4.24	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 2 Sub Faktor	
	Persepsi Masyarakat.....	100
Tabel 4.25	Tanggapan <i>Key Informant</i> terhadap item 3 Sub Faktor	
	Persepsi Masyarakat.....	101

UNIVERSITAS TERBUKA

**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>HALAMAN</b>
Lampiran 1. Pedoman Wawancara .....	118
Lampiran 2. Pedoman Observasi .....	125
Lampiran 3. Transkrip Hasil Wawancara .....	127
Lampiran 4. Pedoman Observasi: Kecamatan Sungailiat .....	145
Lampiran 5. Pedoman Observasi: Kecamatan Belinyu .....	147
Lampiran 6. Peserta KB Aktif Kabupaten Bangka, Bulan: Desember 2004 ....	149
Lampiran 7. Peserta KB Aktif Kabupaten Bangka, Bulan: Desember 2005 ....	151
Lampiran 8. Peserta KB Aktif Kabupaten Bangka, Bulan: Desember 2006 ....	152
Lampiran 9. Peserta KB Aktif Kabupaten Bangka, Bulan: Desember 2007 ....	153
Lampiran 10. Peserta KB Aktif Kabupaten Bangka, Bulan: Desember 2008 .....	154

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Program Keluarga Berencana (KB) mempunyai peran penting dalam pembangunan sumber daya manusia. Disamping secara makro berfungsi untuk mengendalikan kelahiran, secara mikro KB bertujuan untuk membantu keluarga dan individu untuk mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera.

Pencanangan Keluarga Berencana di Indonesia sudah dimulai sejak lama. Pertimbangan utama dari program ini adalah semakin pesatnya laju pertumbuhan penduduk di Indonesia. Untuk menahan laju pertumbuhan penduduk tersebut maka pemerintah Indonesia sejak tahun 1970 telah mencanangkan Program Keluarga Berencana Nasional dengan bidikan utama kepada keluarga Indonesia. Jargon yang paling diingat pada masa itu adalah "*Dua Anak Cukup*", kini telah berkembang menjadi "*Dua Anak Lebih Baik*". Inilah awal Program KB Nasional mulai digalakkan oleh pemerintah.

Program KB dari waktu ke waktu mengalami pasang surut, meski kesertaan masyarakat untuk menjadi peserta KB terus bertambah, tidak terkecuali ketika krisis ekonomi mendera Indonesia. Ini sebuah indikasi yang kuat bahwa perubahan sosial politik dan ekonomi ternyata tidak berimbas pada tekad masyarakat untuk tetap menjadi peserta KB meski harus dihadapkan pada kesulitan ekonomi yang menghimpit. Memasuki dasawarsa keempat pembangunan program KB nasional, program KB telah berhasil menurunkan



angka kelahiran (fertilitas) dari 5,6 anak per wanita usia subur pada awal tahun 70-an menjadi 2,6 anak per wanita usia subur (SDKI 2007). Pada kurun waktu tersebut, program KB juga telah berhasil menempatkan dirinya sebagai salah satu kebutuhan hidup masyarakat yang sangat penting sehingga dalam pelaksanaannya program KB bukan semata-mata menjadi tanggung jawab pemerintah saja tapi juga telah menjadi tanggung jawab masyarakat. Atas keberhasilan tersebut, oleh dunia internasional, Indonesia telah ditunjuk sebagai salah satu pusat rujukan (*center of excellence*) di bidang kependudukan dan keluarga berencana (BKKBN, 2007).

Keadaan peserta KB di Kabupaten Bangka dalam lima tahun terakhir tergambar dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Pencapaian Peserta KB Kabupaten Bangka  
Tahun 2004 - 2008

NO	TAHUN	PUS	PA	PA/PUS	MODUS OPERASI PRIA (MOP)	KON DOM	PA PRIA	%
1	2004	44926	30986	68,97 %	22	405	427	1,38 %
2	2005	41577	31578	75,95 %	23	384	407	1,29 %
3	2006	42402	29728	70,10 %	22	394	416	1,40 %
4	2007	42492	24760	58,26 %	18	400	418	1,69 %
5	2008	45388	30306	66,84 %	20	502	522	1,72 %

Sumber: Laporan Peserta KB Aktif Tahun 2004-2008

Jumlah keluarga di Kabupaten Bangka yang menggunakan alat kontrasepsi (keadaan bulan Desember 2008) sebanyak 30306 atau 66,84 % dari jumlah Pasangan Usia Subur (PUS) sebanyak 45388. Secara kuantitatif, keadaan ini



dapat dikatakan cukup berhasil. Sisa PUS yang tidak KB sebesar 33,16 % diasumsikan PUS hamil, ingin anak dan tidak ingin anak lagi. Dilihat dari partisipasi pria dalam ber-KB, keadaan tersebut sangat memprihatinkan. Selama tahun 2004 hingga 2008, partisipasi pria dalam ber-KB masih di bawah 2 %. Tahun 2008, jumlah keluarga yang menggunakan alat kontrasepsi KB Pria, terdiri dari Vasektomi: 20 keluarga dan Kondom sebanyak 502 keluarga. Jumlah seluruh peserta KB Pria sebanyak 522 atau 1,72 % dari jumlah peserta KB sebanyak 30306 (Sumber: Laporan Peserta KB Aktif Tahun 2008).

Sebagai gambaran, perbandingan peserta KB wanita dan peserta KB pria tahun 2004 – 2008 sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Perbandingan Peserta KB Wanita dan Peserta KB Pria  
Kabupaten Bangka, Tahun 2004 – 2008

NO	TAHUN	PESERTA KB (PA)	PA WANITA	%	PA PRIA	%
1	2004	30986	30559	98,62 %	427	1,38 %
2	2005	31578	31171	98,72 %	407	1,29 %
3	2006	29728	29312	98,60 %	416	1,40 %
4	2007	24760	24342	98,31 %	418	1,69 %
5	2008	30306	29784	98,28 %	522	1,72 %

Sumber: Laporan Peserta KB Aktif Tahun 2004-2008

Dengan gambaran pada Tabel 1.2, kiranya dapat dilihat bahwa program KB di Kabupaten Bangka bisa dinilai cukup berhasil dalam menahan laju pertumbuhan penduduk di Indonesia. Namun target utama KB selama ini lebih banyak menyorot kepada ibu-ibu (wanita) sebagai subyek utama program. Partisipasi pria sebagai peserta KB masih sangat kurang. Kecenderungan ini lebih disebabkan oleh anggapan kebanyakan kaum pria bahwa tugas

menggunakan alat kontrasepsi merupakan tugas wanita. Jelas ini adalah pandangan yang salah sebab kaum pria sebetulnya juga memiliki porsi yang sama dalam mensukseskan program KB. Dalam hal ini kaum pria dinilai pasif dalam mendorong dan melaksanakan program KB bagi kaum pria. Dengan kata lain partisipasi pria dalam menyukseskan program Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Bangka masih sangat rendah.

Keberhasilan Program KB tidak terlepas dari peran para pengelola program KB di lini lapangan. Yang dimaksud dengan tenaga pengelola program KB adalah Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKE/ Penyuluh KB), petugas pelayanan medis (bidan) dan kader KB yang terdiri dari Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) yang berada di tingkat desa dan Sub PPKBD di tingkat dusun, serta kader koordinator.

Sejak KB dijadikan sebagai program nasional pada tahun 1970, peran pengelola program KB telah ikut memberikan kontribusi terhadap pelembagaan norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Sebagai ujung tombak gerakan Keluarga Berencana Nasional, mereka sangat menentukan keberhasilan KB. Terlebih dengan keberadaan kader KB (PPKBD dan Sub PPKBD) yang notabene adalah institusi masyarakat, menunjukkan kepedulian dan peran serta masyarakat dalam menyukseskan program KB Nasional. Namun dalam melaksanakan tugasnya banyak ditemui kendala terutama menyangkut kinerja pengelola Program KB. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja para pengelola Program KB dalam penggarapan KB pria, diantaranya faktor sumber daya manusianya karena mereka terutama kader pengelola di lapangan terdiri

dari individu yang heterogen, baik pendidikan, status sosial di masyarakat maupun kemampuan berorganisasi.

Melihat peran pengelola KB yang cukup penting dalam penggarapan program KB pria di Kabupaten Bangka maka cukup relevan untuk melakukan kajian lebih mendalam dalam suatu tesis yang diberi judul **”Analisis Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pengelola Program KB dalam Penggarapan Keluarga Berencana Pria di Kabupaten Bangka”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana Penggarapan KB Pria di Kabupaten Bangka?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB dalam penggarapan KB Pria di Kabupaten Bangka?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan masalah penelitian yang dirumuskan, maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian :

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis penggarapan KB Pria di Kabupaten Bangka.
- b. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB dalam penggarapan KB Pria di Kabupaten Bangka.



2. Manfaat Penelitian:

- a. Dari segi teoritis akan diperoleh wawasan dan pemahaman baru yang terkait dengan penggarapan KB Pria dan faktor-faktor yang mempengaruhi.
- b. Dari segi praktis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap penggarapan KB Pria di Kabupaten Bangka..

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### A. Konsep Kinerja

Istilah “kinerja” selalu dipadankan dalam bahasa Inggris dengan kata “*performance*” yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Dalam kamus Illustrated Oxford Dictionary, istilah kinerja menunjukkan “*the executive or fulfilment of a duty*” (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas), atau *a person’s achievement under test condition* (Keban, 2004). Selanjutnya mengutip Bernardin dan Russel (1993), Keban mengartikan kinerja sebagai “...*The record of outcomes produce on a specified job function or activity during a specified time periode...*”. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktifitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Sementara itu Prawirosentono (1999) memberikan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.



Sebagaimana dikemukakan oleh Purbokusumo (1999 dalam Dwiyanto, 2006), kompleksnya keterkaitan organisasi publik dengan lingkungannya menyebabkan konsep kinerja organisasi publik menjadi sulit untuk didefinisikan atau dirumuskan. Namun demikian batasan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektivitas, keadilan, daya tanggap, sarana dan prasarana, produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Oleh karena itu Purbokusumo (1999, dalam Dwiyanto, 2006) mendefinisikan kinerja sebagai:

...hasil akhir (output) organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, transparan dalam pertanggungjawaban, efisiensi, sesuai dengan kehendak pengguna jasa organisasi, sesuai dengan visi dan misi organisasi, berkualitas, adil serta diselenggarakan dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Wirawan (2009) mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja atau *blue collar worker*.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan, penulis menggunakan definisi kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999) yaitu kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Untuk mengetahui apakah kinerja suatu organisasi telah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan diperlukan penilaian terhadap kinerja tersebut. Menurut Pasolong (2010:182), penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

Namun demikian, penilaian kinerja sektor publik menurut Mardiasmo (2001) sangat perlu dilakukan setidaknya untuk tiga (3) tujuan. *Pertama*, membantu memperbaiki kinerja pemerintahan agar kegiatan pemerintah terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. *Kedua*, mempermudah pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. *Ketiga*, mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Berbeda dengan sektor swasta, pengukuran kinerja pada sektor publik diakui lebih sulit dilakukan. Jika pada sektor swasta indikator utamanya adalah keuntungan, di sektor publik yang menghasilkan barang dan jasa pengukuran kinerjanya cenderung lebih kompleks dan multidimensional. Oleh karena itu dalam menentukan indikator kinerja yang dapat dijadikan instrumen dalam pengukuran kinerja, para pakar pun memiliki pandangan yang beragam dan terkadang berbeda satu sama lainnya tergantung dari perspektif yang dipergunakan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Keban (2004) yang menyatakan penilaian kinerja sangat tergantung pada kriteria atau indikator dari paradigma yang dianut. Apabila paradigma yang dianut adalah lebih didasarkan pada manajemen klasik, maka kriteria karakter pegawai, sikap dan tingkah



lakunya akan menjadi penting. Akan tetapi kalau paradigma yang dianut lebih mengarah pada manajemen sumber daya manusia, maka hasil dan partisipasi, inisiatif dan perkembangan pegawai akan menjadi pusat perhatian. Bilamana paradigma yang dianut adalah paradigma *good governance* maka kedua-duanya akan menjadi sama pentingnya karena disamping harus bekerja profesional dan harus akuntabel terhadap apa yang telah dijanjikan kepada publik, aspek transparansi, responsivitas dan sebagainya juga harus diperhatikan.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) (1999), menetapkan indikator kinerja didasarkan pada aspek masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*). Indikator kinerja yang dikemukakan oleh LAN tersebut sejalan dengan indikator kinerja menurut Mardiasmo (2001) yang juga mengemukakan indikator *input*, *output*, *outcome*, *benefit* dan *impact* sebagai indikator kinerja organisasi publik.

Indikator *input*, merupakan pengukuran terhadap sumber daya yang diinvestasikan dalam suatu proses, program, maupun aktivitas untuk menghasilkan keluaran (*output* maupun *outcome*). Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, informasi, kebijakan/ peraturan perundang-undangan dan sebagainya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumber daya, suatu lembaga dapat menganalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Indikator *output* adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari kegiatan, dapat berupa fisik dan atau non fisik. Indikator ini dipergunakan untuk

mengukur output yang dihasilkan dari suatu kegiatan yaitu dengan membandingkan output yang direncanakan dan yang betul-betul terealisasi. Instansi dapat menganalisis sejauhmana kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana. Indikator output hanya dapat menjadi landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan apabila tolok ukur dikaitkan dengan sasaran-sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan terukur. Oleh sebab itu, indikator output harus sesuai dengan lingkup dan kegiatan instansi.

Indikator *outcome* adalah merupakan cerminan dari berfungsinya *output* (efek langsung) pada jangka menengah. Dalam banyak hal, informasi yang diperlukan untuk mengukur *outcome* seringkali tidak lengkap dan tidak mudah diperoleh. Oleh karena itu, setiap instansi perlu mengkaji berbagai pendekatan untuk mengukur *outcome* dari output suatu kegiatan.

Indikator *benefit*, menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator *outcome*. *Benefit* (manfaat) tersebut pada umumnya tidak segera tampak. *Benefit* akan tampak setelah beberapa waktu kemudian, yaitu dalam jangka waktu menengah atau jangka panjang. Indikator *benefit* menunjukkan hal-hal yang diharapkan untuk dicapai bila *output* dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan tepat waktu).

Indikator *impact*, menekankan pada pengaruh yang ditimbulkan dari *benefit* yang diperoleh. Seperti halnya indikator *benefit*, indikator *impact* juga baru diketahui dalam jangka waktu menengah atau jangka panjang. Indikator *impact* menunjukkan dasar pemikiran dilaksanakannya kegiatan yang menggambarkan



aspek makro pelaksanaan kegiatan, tujuan kegiatan secara sektoral, regional dan nasional.

Dwiyanto (2006:50-51) menyebutkan lima indikator untuk mengukur kinerja sektor publik, yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

1. *Produktifitas* adalah ukuran seberapa besar pelayanan publik itu menghasilkan yang diharapkan dari segi efisien dan efektivitas.
2. *Kualitas pelayanan* adalah ukuran citra yang diakui masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan, yaitu masyarakat puas atau tidak.
3. *Responsivitas* adalah ukuran kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. *Responsibilitas* adalah ukuran apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.
5. *Akuntabilitas* adalah ukuran seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik dapat dipertanggungjawabkan kepada rakyat atau konsisten dengan kehendak rakyat.

Kumorotomo (2005) menggunakan beberapa kriteria lain yang dapat dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi publik, antara lain sebagai berikut :

1. *Efisiensi*, menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi

serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.

2. *Efektifitas*, berkaitan dengan tujuan organisasi, yaitu apakah tujuan dari didirikannya organisasi tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalisme teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.
3. *Keadilan*, mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepastian. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan, dan nilai-nilai dalam masyarakat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya akan mampu dijawab melalui kriteria ini.
4. *Daya tanggap*, berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Selain itu, Nasucha (2004:108) mengutip Selim dan Woodward mengemukakan bahwa ada lima dasar yang biasa dijadikan indikator kinerja sektor public, antara lain : (1) pelayanan, menunjukkan pada seberapa besar

pelayanan disediakan, (2) Ekonomi, menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan, (3) Efisien, menunjukkan pada perbandingan yang dicapai dengan pengeluaran, (4) *Efektivitas*, menunjukkan pada perbandingan hasil yang seharusnya dengan yang dicapai, dan (5) *Equity*, menunjukkan tingkat keadilan potensial dari kebijakan yang dihasilkan.

### **B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengelola Program KB**

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kata faktor berarti “hal” (keadaan, peristiwa) yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB dapat diartikan keadaan yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB.

Dalam menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB, penulis mencoba mengacu pada beberapa kerangka teori dan model yang dikembangkan oleh beberapa ahli. Dengan mengacu pada kerangka teori yang digunakan para ahli pada penelitian kinerja organisasi, diharapkan kerangka teori tersebut dapat dijadikan pedoman dalam melihat fenomena yang terjadi dalam kinerja pengelola program KB, walaupun dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan kenyataan di lapangan (*actionable causes*).

Beberapa pandangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik, yang dipengaruhi oleh ruang dan waktu, dapat ditemui dari berbagai kepustakaan yang berusaha menggambarkan kinerja organisasi publik. Suatu organisasi, terlepas dari bagaimana bentuknya organisasi tersebut, apapun tujuan yang akan dicapai, selalu mengharapkan sasaran/ target yang telah



ditetapkan akan dapat tercapai semaksimal mungkin. Untuk mencapai target tersebut, banyak faktor yang dapat mempengaruhinya.

Organisasi bukanlah sistem yang tertutup (*close system*) melainkan organisasi tersebut akan selalu dipaksa untuk memberi tanggapan atas rangsangan yang berasal dari lingkungannya. Pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua segi: *pertama*, lingkungan eksternal yang umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi seperti faktor politik, ekonomi dan sosial, *kedua* adalah lingkungan internal yaitu faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan iklim organisasi dimana berfungsinya kegiatan mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2009:6-7), kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai.

- (1) *Faktor internal pegawai*, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, ketrampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Dengan kata lain faktor internal pegawai dapat dikatakan sebagai kemampuan sumber daya manusia
- (2) *Faktor lingkungan internal organisasi*, yaitu dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja



pegawai. Misalnya kebijakan organisasi, teknologi, budaya organisasi, kepemimpinan, upah/ gaji.

- (3) *Faktor lingkungan eksternal organisasi*, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya kehidupan sosial dan budaya, kondisi perekonomian dan politik.

Sementara itu Steers (1980) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyokong keberhasilan akhir suatu organisasi dapat ditemukan dalam empat kelompok umum. Keempat kelompok umum tersebut adalah:

- a. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Yang dimaksudkan dengan struktur adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur adalah cara unik suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi. Dengan demikian pengertian struktur meliputi faktor-faktor seperti luasnya desentralisasi pengendalian, jumlah spesialisasi pekerjaan, cakupan perumusan interaksi antar pribadi, dan seterusnya. Jadi, keputusan mengenai cara bagaimana orang-orang akan dikelompokkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dilain pihak, yang dimaksud dengan teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi. Teknologi dapat memiliki berbagai bentuk, termasuk variasi-variasi dalam proses mekanis yang digunakan dalam produksi, variasi dalam bahan yang digunakan dan

variasi dalam pengetahuan teknis yang dipakai untuk menunjang kegiatan menuju sasaran.

- b. Karakteristik lingkungan, mencakup dua aspek yaitu pertama adalah lingkungan ekstern, yaitu semua kekuatan yang timbul di luar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi (contoh: kondisi ekonomi dan pasar, peraturan pemerintah), yang kedua, adalah lingkungan intern, yang dikenal sebagai iklim organisasi meliputi macam-macam atribut lingkungan kerja (contoh: pekerja sentris, orientasi pada prestasi) yang sebelumnya telah ditunjukkan mempunyai hubungan dengan segi-segi tertentu dari efektivitas, khususnya atribut-atribut yang diukur pada tingkat individual (contoh: sikap kerja, prestasi).
- c. Karakteristik pekerja, perhatian harus diberikan kepada perbedaan individual antara para pekerja dalam hubungannya dengan efektivitas. Pekerja yang berlainan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda. Variasi sifat manusia ini sering menyebabkan perilaku orang berbeda satu sama lain, walaupun mereka ditempatkan di satu lingkungan kerja yang sama. Lagi pula perbedaan-perbedaan individual ini dapat mempunyai pengaruh yang langsung terhadap dua proses yang penting, yang dapat berpengaruh nyata terhadap efektivitas, yaitu rasa keterikatan terhadap organisasi atau jangkuan identifikasi para pekerja dengan majikannya, dan prestasi kerja individual. Tanpa rasa keterikatan dan prestasi, efektivitas adalah mustahil.

d. Kebijakan dan praktek manajemen, peranan manajemen dalam prestasi organisasi, meliputi variasi gaya, kebijakan dan praktek kepemimpinan dapat memperhatikan atau merintangi pencapaian tujuan. Peran manajer memainkan peran sentral dalam keberhasilan suatu perusahaan melalui perencanaan, koordinasi, dan memperlancar kegiatan yang ditujukan ke arah sasaran. Adalah kewajiban mereka untuk menjamin bahwa struktur organisasi konsisten dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Lagipula adalah tanggungjawab mereka untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga para pekerja dapat memuaskan kebutuhan dan tujuan pribadinya sambil mengejar sasaran organisasi. Dengan makin rumitnya proses teknologi dan makin rumit dan kejamnya keadaan lingkungan, peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi tidak hanya bertambah sulit, tapi juga menjadi semakin penting artinya.

Menurut Bryson (1995) faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi bukan semata bersifat internal seperti input proses manajemen, tetapi juga lingkungan eksternal. Walaupun faktor lingkungan eksternal ini sering kali berada diluar jangkauan intervensi organisasi, namun mengingat keterpengaruhannya yang cukup signifikan terhadap kinerja organisasi, maka kiranya faktor lingkungan eksternal tetap harus menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kinerja suatu organisasi. Lebih lanjut Bryson menyatakan bahwa Perkembangan di lingkungan internal dan eksternalnya, tentunya kembali pada spesifikasi permasalahan yang dihadapinya, apakah permasalahan itu pada aspek inputnya



atau aspek proses manajemennya, yang kemudian pada sisi mana dari aspek tersebut yang paling diprioritaskan kembali untuk dibenahi, baru kemudian dapat ditentukan upaya-upaya relavan yang dapat dilakukan guna meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Mc. Cormick dan Tiffin (1975, dalam Munandar, 2001) menyatakan bahwa ada dua macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor individual yg meliputi sikap, sifat2 kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel2 personal lainnya.
2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi kebijakan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Dijelaskan lebih lanjut oleh Mc. Cormick dan Tiffin (1975, dalam Munandar, 2001) bahwa kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian dari pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari suatu tugas, jumlah promosi yang pernah dilampaui, rating kelompok serta atasan.

Menurut Sihotang (2007:243), kinerja sebenarnya merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan kerja. Kemampuan tanpa didorong dengan motivasi tidak akan menghasilkan sesuatu, akan tetapi walaupun kemampuan kurang kalau didorong dengan motivasi pasti akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan berguna. Maka kalau kita lihat pepatah lama yang mengatakan: di mana ada kemauan (motivasi) di situ akan ada jalan dan selanjutnya akan dicapai hasil.



$$PERFORMANCE = F (\text{motivasi} \times \text{ability})$$

$$\text{KINERJA} = F (\text{motivasi} \times \text{kemampuan})$$

Dari beberapa pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka sesuai dengan obyek penelitian yaitu kinerja pengelola program KB maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB adalah Motivasi dan Kemampuan

### 1. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Robbins, Stephen P, 2009:57).

Kemampuan keseluruhan individu pada dasarnya terdiri atas kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

- a. Kemampuan intelektual (*Intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan pada nilai yang tinggi.
- b. Kemampuan fisik (*Physical abilities*) bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan ketrampilan dan lebih terstandar.

Menurut Rivai (2009), seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari tiga faktor, yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan spiritual.

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual sering dihubungkan dengan IQ dan juga mempertimbangkan kematangan EQ (*Emotional Quotient*) untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

b. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik memiliki makna penting yang khusus untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan. Kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan berkekrativitas (*CQ = Creativity Quotient*). Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat serupa manajemen untuk mengenali kapasitas fisik seorang karyawan.

c. Kemampuan spiritual

Selain kemampuan intelektual (IQ), kemampuan emosional (EQ) dan kemampuan fisik, perlu disertai dengan kemampuan spiritual (SQ), sehingga semua aktivitas yang dilakukan dapat dilandasi oleh iman yang kuat dan memadai.

Faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor pengetahuan dan ketrampilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Riduwan (2009:35), merumuskan :  $Ability = Knowledge + Skill$ .

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja (prestasi) yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

## 2. Motivasi

Kata motivasi dalam Ensiklopedi Indonesia (1991:593) berasal dari kata dasar motif (*motive*) yang berarti:

1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu, penggerak tindakan. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu upaya untuk menggerakkan seseorang individu dalam melaksanakan suatu tindakan tertentu.
2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Dalam Sihotang (2007:243), Motivasi berasal dari kata *motivation* yang artinya dorongan daya batin, sedangkan to motivate artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi berhubungan dengan arah dari perilaku; kekuatan respon (usaha) untuk bertindak; ketahanan perilaku dalam kurun waktu tertentu; motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi.



Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tugas. Dorongan tersebut berupa: senang bekerja, semangat, inisiatif/ prakarsa, kerjasama, tanggung jawab dan disiplin.

Dalam suatu organisasi, memotivasi pegawai dianggap sebagai salah satu tugas yang paling sulit dilakukan baik kepada pegawai atau karyawan dalam jabatan manajerial maupun dalam jabatan non manajerial agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan cara yang menyebabkan bahwa standar-standar hasil pekerjaan yang diekspektasi dapat dilampaui.

Studi tentang motivasi bertujuan untuk menjawab pertanyaan “mengapa” sehubungan dengan perilaku manusia, mengapa orang-orang berperilaku dalam organisasi, mengapa menyelesaikan tugas-tugas sesuai waktu yang telah ditentukan dan memenuhi syarat-syarat minimum pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2000, dalam Riduwan, 2009:34), Teori Motivasi mempunyai sub variabel yaitu:

- a. Motif (*Motif*), adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Harapan (*Expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan, terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.



- c. Intensif (*Incentive*), yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

Sejumlah teori motivasi telah dikembangkan para ilmuwan untuk membahas motivasi pekerja di dalam berbagai organisasi kerja. Ada beberapa teori yang spesifik yang dapat menerangkan tentang motivasi pegawai antara lain :

1. *Hierarchy of needs theory*
2. *ERG Theory*
3. *Herzberg two factor theory*
4. *X and Y theory*
5. *McClelland Need For Achievement Theory*
6. *Expectancy Theory*

Dalam teori kebutuhan (*Hierarchy of needs theory*), bila mengacu kepada pendapat Maslow (1954, dalam Robbins, 2009:223) dinyatakan bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam hirarki sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security*): kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
3. Kebutuhan rasa memiliki (*belongingness*) sosial, dan cinta: kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
4. Kebutuhan harga diri (*esteems*): kebutuhan dan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan perwujudan diri (*self actualization*): kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Orang melakukan kerja sama karena masih ada kebutuhan yang tidak bisa dipenuhi oleh diri sendiri yang disebabkan oleh keterbatasan manusia itu sendiri. Oleh karena itu manusia bekerja sama dengan manusia yang lain untuk memenuhi kebutuhannya dengan masuk ke dalam organisasi. Apabila kebutuhan yang paling mendasar sudah terpenuhi, manusia akan meningkatkan kebutuhan ke tingkat yang lebih tinggi lagi, misalnya kebutuhan akan keamanan dan kekayaan materi. Hal inilah yang menjadi dasar bagi Maslow dalam mengemukakan teori hirarki kebutuhan sebagai salah satu sebab timbulnya motivasi kerja pegawai. Teori Maslow ini mengasumsikan bahwa pegawai lebih dulu memenuhi kebutuhan pokoknya (fisiologis) sebelum mengarah kepada kebutuhan yang lebih tinggi (*self actualization*). Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivasi.

Maslow (1954, dalam Robbins, 2009:224), memandang motivasi seseorang individu, sehubungan suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi, yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri-bukan dalam bentuk daftar rangsangan-rangsangan sederhana, yang tidak terorganisasi. Gambar 1 menjelaskan konsep pemikiran Maslow.



Sumber : Robbins (2009:224)

Gambar 2.1 : Hirarki Kebutuhan-kebutuhan dari Maslow

Maslow (1954, dalam Robbins, 2009:224) memandang motivasi seseorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi. Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan yang paling imperatif, tetapi secara psikologikal kebutuhan akan realisasi diri sangat penting bagi masing-masing individu.

Menurut Winardi (1990) terdapat beberapa kritik terhadap teori hirarki Maslow, antara lain Maslow mengasumsikan bahwa orang berkeinginan untuk maju dan berkembang. Asumsi ini dapat benar bagi sebagian



pegawai, tetapi tidak benar bagi pegawai yang lainnya. Ada kebutuhan yang tidak selalu dimulai dari kebutuhan fisiologis, tetapi meningkat ke kebutuhan aktualisasi diri tanpa menghiraukan kebutuhan fisiologisnya. Jadi dalam menetapkan teori hirarki kebutuhan Maslow sebaiknya menggunakan pendekatan situasional karena jenis-jenis kebutuhan pegawai sangat tergantung pada kepribadian, keinginan dan hasrat masing-masing individu.

Clayton Alderfer (1969, dalam Robbins, 2009:224) mencoba meringkaskan teori kebutuhan Maslow menjadi tiga kelompok yang diberi nama teori ERG yaitu singkatan dari kebutuhan keberadaan atau *existence* (E), kebutuhan mengadakan hubungan atau *relatedness* (R) dan kebutuhan akan pertumbuhan atau *growth* (G). Dalam penjelasannya, Alderfer selanjutnya menguraikan bahwa kebutuhan akan keberadaan atau *existence* (E) adalah suatu kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini menurutnya sama dengan kebutuhan fisik atau fisiologis dan keamanan dari Maslow dan sama pula dengan faktor *hygiene* dari Herzberg. Kebutuhan untuk berhubungan atau *relatedness* (R) adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesama, melaksanakan hubungan sosial atau bermasyarakat dan bekerjasama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan faktor *hygiene* dari Herzberg. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth*) adalah suatu kebutuhan intrinsik dari seseorang untuk dapat mengembangkan dirinya. Hubungan

ini sama dengan kebutuhan akan penghargaan dan realisasi diri Maslow dan faktor motivasi dari Herzberg.

Walaupun teori ERG merupakan penciutan dari teori Maslow, namun kedua teori ini memiliki perbedaan yang nyata. Alderfer (1991, dalam Mangkunegara) tidak memandang ketiga gabungan kebutuhan tersebut sebagai suatu hirarki seperti halnya Maslow. Alderfer berpendapat bahwa salah satu kelompok kebutuhan dapat tetap kuat, walaupun kelompok kebutuhan lainnya telah terpenuhi atau tidak terpenuhi. Latar belakang seseorang atau lingkungan budaya seseorang dapat menyebabkan munculnya kebutuhan untuk berhubungan terlebih dahulu, tanpa harus terpenuhinya kebutuhan akan keberadaan pertumbuhan. Demikian halnya kebutuhan pertumbuhan dapat saja semakin meningkat, walaupun orang tersebut sudah puas.

Walaupun banyak analisa kontemporer tentang motivasi yang dilakukan untuk mendukung teori Alderfer ini dibandingkan dengan teori Maslow dan Herzberg, akan tetapi teori ERG ini masih menentukan batasan-batasan, sehingga tampak bahwa teori ini masih bersifat umum dan kurang kemampuan untuk menjelaskan kompleksitas teori motivasi. Hal lain, teori ERG ini kurang dapat diketengahkan ke dunia praktek kepegawaian pada umumnya.

Model motivasi “Teori Dua Faktor” dari Frederick Herzberg atau yang lebih dikenal dengan Herzberg’s *Two Factor Theory*, diajukan oleh seorang ahli psikologi Fredrick Herzberg (2007, dalam Sihotang).

Hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan suatu dasar sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Ada beberapa karakteristik yang cenderung konsisten berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Faktor-faktor intrinsik seperti prestasi, pengenalan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, dan perkembangan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Menurut Herzberg (1959, dalam Robbins, 2009:227), ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya, yaitu faktor yang membuat orang tidak puas (faktor *hygiene*) dan faktor yang membuat orang merasa puas (faktor motivasi). Pada dasarnya, faktor *hygiene* bersifat mencegah ketidakpuasan, bukan penyebab terjadinya kepuasan pegawai. Dengan demikian, faktor *hygiene* ini tidak merupakan faktor utama motivasi kerja pegawai, tetapi jika tidak dipenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal yang dapat memotivasi karyawan adalah faktor motivasi yang mengharapakan agar pegawai selalu termotivasi dalam bekerja dan menghendaki agar suatu pekerjaan dan isi pekerjaan selalu merangsang pegawai untuk berprestasi dan menantang.

Menurut Sihotang (2007:250), faktor motivasi meliputi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan, kemampuan. Faktor *hygiene* meliputi kebijaksanaan administrasi perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji dan upah.



Herzberg (1959, dalam Robbins, 2009:228) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- c. Karyawan kecewa jika peluang berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg mengatakan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- *Maintenance factors*
- *Motivation factors*

*Maintenance factors* merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance factors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan karyawan.

*Motivation factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

Konsep ini disebut juga teori dua faktor, yaitu :

1. Isi (*Content = Satisfiers = Motivators*) Pekerjaan

a. Prestasi (*Achievement*)

Percaya diri merupakan hal yang penting bagi kebanyakan karyawan. Percaya diri berarti suatu perasaan yang timbul ketika seseorang berhasil mencapai suatu tujuan.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan diharapkan oleh setiap karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa berharga dan dihargai.

c. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor penting untuk memotivasi. Kadang-kadang ketidakpuasan timbul karena pekerjaan yang monoton dan akibatnya mereka menjadi tidak mempunyai motivasi.

d. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Orang-orang yang menyukai pekerjaannya cenderung termotivasi untuk tidak absen atau terlambat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

e. Pengembangan potensi individu (*Advancement*)

Kemungkinan karyawan untuk bertumbuh dan berkembang dalam suatu perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat.

2. Faktor higiene (*Demotivasi = Dissatisfiers*)

a. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)

b. Kondisi kerja (*Working Conditions*)

c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*)

d. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*)

e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Dari teori ini timbul suatu faham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang



dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan, adakalanya dapat dipenuhi dengan memberi bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya. Ini adalah suatu tantangan bagaimana pekerjaan direncanakan sedemikian rupa, sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pegawai serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

Teori Herzberg (1959, dalam Robbins, 2009:228) ini mendapat kritik yang tajam dari para ahli motivasi, karena dianggap menyederhanakan sifat kepuasan kerja. Kritik-kritik terhadap teori tersebut meliputi:

1. Prosedur yang digunakan oleh Herzberg dibatasi oleh metodologinya. Ketika segalanya berjalan dengan baik, individu-individu cenderung memuji diri mereka sendiri. Sebaliknya, mereka menyalahkan kegagalan pada lingkungan ekstrinsik.
2. Keandalan metodologi Herzberg diragukan. Para penilai harus membuat berbagai interpretasi, sehingga mereka dapat menggabungkan penemuan dengan menginterpretasikan respon seseorang dalam perilaku tertentu ketika mencoba respon yang sama dengan cara yang berbeda.
3. Tidak ada ukuran kepuasan yang digunakan secara keseluruhan. Seseorang mungkin tidak menyukai bagian dari suatu pekerjaan namun masih menganggap pekerjaan tersebut bisa diterima secara menyeluruh.
4. Teori tersebut tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya. Teori dua faktor mengabaikan variable-variabel situasional.
5. Herzberg mengasumsikan hubungan antara kepuasan dan produktivitas, tetapi metodologi penelitian yang digunakan hanya melihat kepuasan dan tidak melihat produktivitas. Untuk membuat penelitian ini relevan, seseorang harus mengasumsikan suatu hubungan yang kuat antara kepuasan dan produktivitas.

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat terletak dalam konteks pekerjaan dan isi pekerjaan atau keduanya. Kelemahan lainnya, Herzberg mengharuskan orang menyadari semua faktor yang memotivasi mereka atau yang menyebabkan mereka tidak puas.

Teori yang lain dikemukakan oleh McClelland (1961, dalam Robbins, 2009:230) yang mengajukan teori motivasi yang berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu pencapaian, kekuatan dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut: kebutuhan pencapaian/ berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan berkuasa (*need for power*)". Ketiga kebutuhan di atas didefinisikan oleh McClelland sebagai berikut:

1. Kebutuhan berprestasi (*needs for achievement*)

Kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan untuk selalu meningkatkan hasil kerja dan mutu kerja serta selalu ingin menonjol di kalangan sesamanya. Orang yang mempunyai prestasi yang tinggi tersebut secara umum biasanya memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Mereka bersemangat sekali apabila unggul
- b. Menentukan tujuan secara realistis dalam mengambil resiko yang telah diperhitungkan dan mereka tidak percaya pada nasib baik
- c. Mereka mau bertanggungjawab sendiri mengenai hasil kerjanya
- d. Bertindak sebagai wira usaha, memilih tugas yang menantang, dan menunjukkan perilaku yang lebih berinisiatif daripada kebanyakan orang
- e. Mereka menghendaki umpan balik kongkret yang cepat terhadap prestasi
- f. Mereka bekerja tidak terutama untuk mendapatkan uang atau kekuasaan
- g. Motivasi yang perlu bagi mereka adalah:
  - memberikan pekerjaan yang membuat mereka puas



- memberikan mereka otonomi dan umpan balik terhadap sukses dan kegagalan
  - berikan mereka peluang untuk tumbuh
- h. Mereka dapat diandalkan sebagai tulang punggung organisasi dan diperlukan dalam organisasi. Tetapi perlu diimbangi dengan motivasi afiliasi dan kekuasaan.

2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*needs for affiliation*)

Kebutuhan untuk berafiliasi ini adalah kebutuhan yang bersifat sosial, senang bergaul dengan sesama dan bersifat penolong terhadap sesama yang mengalami kesusahan/kesukaran.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk dapat mempengaruhi orang lain dan selalu ingin tampil di depan umum, keras kepala dan penuh tuntutan.

Selanjutnya McClelland (1961, dalam Robbins, 2009:230) percaya bahwa kebutuhan berprestasi itu dapat dipelajari oleh setiap orang melalui beberapa latihan. Latihan berprestasi (*achievement training*) yang diperkenalkan oleh McClelland, ternyata mempunyai dampak yang positif terhadap pengembangan organisasi. Motivasi berprestasi ini menyebabkan orang bekerja lebih giat dan berusaha meningkatkan hasil kerjanya. Semakin kuat dorongan berprestasi itu, semakin besarlah kemungkinan baginya untuk menuntut dirinya berusaha lebih keras lagi. Dengan kata lain, pegawai mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula.

Kelemahan teori McClelland menurut Gibson (1996) terletak pada penegasannya mengenai kebutuhan berprestasi yang dapat dipelajari. Hal



ini bertentangan dengan literatur pada umumnya yang membuktikan bahwa motif seseorang diperoleh sejak kanak-kanak (kecil), sehingga biasanya sangat sukar diubah pada masa dewasa. Selain itu gagasan McClelland mengenai kebutuhan yang dipelajari (*learned need*) diragukan. Atas dasar apakah kebutuhan itu ada? Diperlukan riset yang lebih mendalam, dan ini terlupakan oleh McClelland.

Victor Vroom (1964, dalam Robbins, 2009:253) mencetuskan teori motivasi yang relatif baru yang dinamakan “Teori Harapan” (*Expectancy Theory*). Teori ini menjelaskan bahwa orang-orang atau pegawai akan termotivasi untuk bekerja atau melakukan hal-hal tertentu, jika mereka yakin bahwa dari prestasi itu mereka yakin akan dapat mengharapkan imbalan yang besar. Seseorang mungkin melihat kemungkinan adanya suatu imbalan, misalnya gaji, kenaikan pangkat. Inilah yang menjadi perangsang (*stimulus*) seseorang dalam bekerja giat. Salah satu cara untuk mengukur tingkat motivasi kerja adalah dengan menggunakan teori harapan ini. Seorang pegawai negeri yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan “dihargai” lebih lanjut, tidak akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan beberapa teori tentang motivasi, maka penulis mencoba untuk mengkaji dan menganalisis motivasi kerja pengelola program KB di Kabupaten Bangka dengan menggunakan Teori Dua Faktor sebagaimana dikemukakan Herzberg (1959, dalam Robbins, 2009), yaitu faktor apa saja

yang membuat pengelola program KB termotivasi dan faktor apa yang harus dipenuhi agar tidak kecewa dan tetap termotivasi.

### **C. Pengelola Program Keluarga Berencana**

Keberhasilan Program KB tidak terlepas dari peran para pengelola program KB di lini lapangan. Yang dimaksud dengan tenaga pengelola program KB adalah Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB/ Penyuluh KB), petugas pelayanan medis (bidan) dan kader KB yang terdiri dari Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) yang berada di tingkat kecamatan dan Sub PPKBD di tingkat desa.

Sejak KB dijadikan sebagai program nasional pada tahun 1970, peran pengelola program KB telah ikut memberikan kontribusi terhadap pelembagaan norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Sebagai ujung tombak gerakan Keluarga Berencana Nasional, mereka sangat menentukan keberhasilan KB. Terlebih dengan keberadaan kader KB (PPKBD dan Sub PPKBD) yang sebenarnya adalah institusi masyarakat, menunjukkan kepedulian dan peran serta masyarakat dalam menyukseskan program KB Nasional. Oleh karena itu, pengelola program KB desa/ kelurahan sebagai ujung tombak gerakan KB, dituntut untuk dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga mampu menghadapi setiap perubahan lingkungan kerja yang terjadi.

Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah nomor 41 Tahun 2007, bentuk kelembagaan yang menangani keluarga berencana di Kabupaten Bangka adalah Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan. Dengan

kelembagaan berbentuk kantor tentunya tidak memungkinkan adanya petugas lapangan keluarga berencana sebagai pengelola program KB. Dengan demikian batasan pengelola program KB adalah kader yang terdiri dari kader PPKBD, Sub PPKBD dan Bidan sebagai tenaga pelayanan.

Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) adalah seorang atau beberapa orang kader dalam wadah organisasi yang secara sukarela berperan aktif melaksanakan/mengelola Program KB Nasional di tingkat desa/kelurahan. Sub-PPKBD adalah seorang atau beberapa orang kader dalam wadah organisasi yang secara sukarela berperan aktif melaksanakan/mengelola Program KB Nasional di tingkat dusun/RW. Kader-kader tersebut dipilih oleh masyarakat dan diangkat dengan Surat Keputusan Bupati Bangka dan mengabdikan kepada masyarakat dalam pengelolaan Program KB di wilayah desa masing-masing. Keberadaan kader PPKBD dan SUB PPKBD sangat membantu penggarapan program KB Nasional di tingkat desa/ kelurahan.

Dalam bertugas, kader PPKBD dan Sub PPKBD menjalankan enam fungsi yaitu:

1. Pengorganisasian, meliputi:
  - a. Kepengurusan PPKBD dan Sub PPKBD
  - b. Pokjanis KB tingkat desa
2. Pertemuan, yaitu untuk mendapatkan informasi/data, perencanaan, evaluasi dan pembinaan:
  - a. Antar pengurus
  - b. Pengurus IMP dgn PLKB atau petugas sektor terkait



3. KIE (Komunikasi, Informasi dan Edukasi) dan Konseling, meliputi bidang KB/ KR dan bidang KS/ PK
4. Pencatatan dan pendataan, yaitu memanfaatkan data untuk kepentingan pelayanan dan pembinaan KB di wilayahnya
5. Pelayanan, meliputi bidang KB/ KR dan bidang KS/ PK
6. Upaya kemandirian dalam pengelolaan kegiatan:
  - a. Dukungan dana dari penyaluran alat kontrasepsi, iuran.
  - b. Substansi kegiatan

Kewenangan bidan sesuai Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 900/MENKES/SK/VII/2002 tentang Registrasi dan Praktek Bidan Bab V pasal 14 adalah:

- a. pelayanan kebidanan
- b. pelayanan keluarga berencana
- c. pelayanan kesehatan masyarakat

Disebutkan secara jelas dalam pasal 19, kewenangan bidan dalam memberikan pelayanan keluarga berencana sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 huruf b, berwenang untuk:

- a. memberikan obat dan alat kontrasepsi oral, suntikan dan alat kontrasepsi dalam rahim, alat kontrasepsi bawah kulit dan kondom;
- b. memberikan penyuluhan/ konseling pemakaian kontrasepsi;
- c. melakukan pencabutan alat kontrasepsi dalam rahim;

- d. melakukan pencabutan alat kontrasepsi bawah kulit tanpa penyulit;
- e. memberikan konseling untuk pelayanan kebidanan, keluarga berencana dan kesehatan masyarakat.

Dalam pasal 24 surat keputusan yang sama disebutkan bahwa bidan dalam menjalankan praktek harus membantu program pemerintah dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, khususnya kesehatan ibu dan anak serta keluarga berencana.

#### **D. Penggarapan Keluarga Berencana Pria**

Penggarapan, dalam kamus besar Bahasa Indonesia berasal dari kata “garap” yang berarti kerja. Sedangkan “penggarapan” dapat diartikan sebagai proses, cara, pelaksanaan, perbuatan menggarap atau mengerjakan. Jadi Penggarapan Akseptor Keluarga Berencana Pria adalah proses yang menggambarkan pelaksanaan keluarga berencana dalam rangka meningkatkan peran serta pria sebagai akseptor Keluarga Berencana. Penulis menggunakan istilah penggarapan karena istilah ini lazim digunakan dalam kegiatan Keluarga Berencana.

Dalam sejarah perkembangan program keluarga berencana perhatian besar terhadap kesertaan pria sebagai peserta KB baru dimulai pada tahun 1999. Sebelumnya perhatian lebih difokuskan kepada kaum wanita. Sejak tahun itu mulai difokuskan pada penggarapan KB pria. Istilah penggarapan digunakan dalam penulisan ini karena lazim digunakan dalam kegiatan KB, yang sama artinya dengan pelaksanaan.

Partisipasi pria dalam KB adalah tanggung jawab pria dalam kesertaan ber-KB, serta perilaku seksual yang sehat dan aman bagi dirinya, pasangan dan keluarganya. (BKKBN, 2005). Selanjutnya disebutkan, bentuk partisipasi pria dalam KB dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

1. Partisipasi pria secara langsung adalah:

Sebagai peserta KB, pria menggunakan salah satu cara atau metode pencegahan kehamilan, seperti:

- a. Alat kontrasepsi kondom
- b. Vasektomi atau kontap pria
- c. Metode Senggama Terputus/ Azal
- d. Metode Pantang Berkala atau Sistem Kalender

2. Partisipasi Pria secara tidak langsung adalah:

- a. Mendukung isteri dalam ber-KB
- b. Sebagai Motivator
- c. Merencanakan jumlah anak

Data bulan Desember 2008 menunjukkan jumlah seluruh peserta KB Pria di Kabupaten Bangka sebanyak 522 atau 1,72 % dari jumlah peserta KB sebanyak 30306, yang terdiri dari Vasektomi: 20 keluarga dan Kondom sebanyak 502 keluarga (Laporan Peserta KB Aktif, 2008). Hal ini menunjukkan kesenjangan dalam penggunaan kontrasepsi yaitu rendahnya peserta KB pria dibandingkan peserta KB wanita.

Dalam buku panduan dari BKKBN (2004) disebutkan faktor-faktor penyebab kesenjangan tersebut adalah:



1. Pelaksanaan program KB yang sarasannya cenderung diarahkan kepada kaum wanita.
2. Sangat terbatasnya jenis metode kontrasepsi pria, yaitu hanya kondom dan Metode Operasi Pria (MOP)/ Vasektomi.
3. Terbatasnya tempat pelayanan KB pria.
4. Rendahnya pengetahuan pria tentang KB.
5. Sangat terbatasnya informasi KB bagi pria serta informasi tentang hak-hak reproduksi bagi pria/ suami dan perempuan/ istri.
6. Lingkungan sosial budaya yang menganggap bahwa KB urusan perempuan, bukan urusan pria/ suami.
7. Kurang berminatnya penyedia pelayanan kepada pelayanan KB bagi pria.

Cara kontrasepsi (KB) pria yang dikenal pada saat ini adalah kondom dan vasektomi, serta cara KB alamiah yang melibatkan pria seperti senggama terputus (*coitus interruptus*), pantang berkala (sistem kalender), pengamatan lendir vagina (metode billing) serta pengukuran suhu badan. Secara rinci cara KB pria yang banyak dikenal adalah sebagai berikut: (BKKBN, 2006)

1. Kondom

Kondom merupakan salah satu alat kontrasepsi pria yang paling mudah dipakai dan diperoleh, baik melalui apotik maupun toko obat dengan berbagai merek dagang. Kondom terbuat dari karet/ lateks, berbentuk tabung tidak tembus cairan dimana salah satu ujungnya tertutup rapat dan dilengkapi kantung untuk menampung sperma.

2. Vasektomi

Vasektomi merupakan tindakan penutupan (pemotongan, pengikatan, penyumbatan) kedua saluran mani pria sebelah kanan dan kiri, yang terdapat di dalam kantong buah zakar, sehingga pada waktu ejakulasi, cairan mani yang keluar tidak lagi mengandung sperma sehingga tidak terjadi kehamilan. Tindakan yang dilakukan adalah lebih ringan daripada sunat atau khitan, pada umumnya dilakukan sekitar 10-15 menit.

### 3. KB alamiah

#### a. Sanggama Terputus (*Coitus Interruptus*)

Sanggama terputus merupakan metode pencegahan terjadinya kehamilan yang dilakukan dengan cara menarik penis dari liang sanggama sebelum ejakulasi, sehingga sperma dikeluarkan di luar liang sanggama. Cara ini memerlukan kesiapan mental suami dan isteri.

#### b. Pantang Berkala (sistem kalender)

Merupakan salah satu cara kontrasepsi alamiah yang dapat dikerjakan sendiri oleh pasangan suami isteri tanpa pemeriksaan medis terlebih dahulu, dengan memperhatikan masa subur isteri melalui perhitungan masa haid.

#### c. Pengamatan Lendir Vagina (*Billing Method*)

Metode ini merupakan metode pantang sanggama pada masa subur. Untuk mengetahui masa subur dilakukan melalui pengamatan lendir vagina yang diambil pada pagi hari. Metode ini dikenal dengan metode *ovulasi billing*.

#### d. Pengukuran suhu badan

Metode ini merupakan metode pantang senggama pada masa subur. Pengukuran dilakukan pada pagi hari, saat bangun tidur dan belum melakukan kegiatan apapun. Pada masa subur, suhu badan meningkat 0,2 sampai 0,5 derajat celcius.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Pada dasarnya penelitian terdahulu tentang kinerja dapat digunakan untuk menjadi dasar melakukan penelitian selanjutnya yang bersifat pengembangan atau pengujian ulang terhadap hasil yang telah diperoleh, apakah mempunyai hasil yang sama setelah diuji pada waktu yang berbeda atau mempunyai hasil yang berbeda sama sekali. Pengujian tersebut bermanfaat untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya apabila variabel yang digunakan sama. Namun beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja menggunakan variabel yang berbeda dan populasi yang berbeda sehingga penelitian terdahulu bermanfaat sebagai pembanding atas hasil yang diperoleh.

Penelitian ini sendiri bukan merupakan pengulangan terhadap penelitian yang terdahulu, karena variabel dan populasi penelitian yang digunakan tidak sama. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh informasi mengenai penelitian lain yang mempunyai pokok bahasan hampir sama dengan penelitian ini. Rangkuman hasil penelitian sebagaimana pada Tabel 2.1:



Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

NO	PENGARANG	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL/ INDIKATOR	KESIMPULAN
1	Putu Sunarcaya	Kinerja Aparat Kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Sekayu. (Tesis)	Indikator kinerja: - Produktivitas - Kualitas layanan - Resposibilitas - Responsivitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Respon masyarakat terhadap kinerja aparat kecamatan dinilai cukup namun perlu ditingkatkan.</li> <li>2. Faktor yang menjadi kendala dalam memberikan pelayanan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perilaku aparat kecamatan.</li> <li>- Keterbatasan sarana dan prasarana kantor camat.</li> <li>- Koordinasi kurang lancar.</li> <li>- Sosialisasi peraturan baru yang kurang efektif.</li> <li>- Budaya ketergantungan bawahan kepada atasan.</li> </ul> </li> </ol>
2	Tim Peneliti: - Nyayu Siti Khodijah, S.P., M.Si. - Hj. Rullyanti, S.E., M.Si. - Niswan Zukhri, S.E., M.M. - Ibrahim, S.Fil., M.Si. - Idil Akbar, S.IP.	Partisipasi KB Pria di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Analisis Faktor dan Rekomendasi. (Laporan Penelitian)	Pemahaman dan Persepsi tentang KB pria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rendahnya partisipasi KB pria di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dipengaruhi oleh tingkat penerimaan informasi tentang KB pria, persepsi sosial budaya masyarakat, etnis, usia suami, jumlah penghasilan suami, tingkat pendidikan suami dan akses masyarakat terhadap program KB pria.</li> <li>2. Solusi untuk peningkatan partisipasi</li> </ol>

				<p>KB pria dapat dilakukan dalam beberapa rekomendasi, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- meningkatkan pemahaman masyarakat tentang KB pria</li> <li>- merubah persepsi masyarakat tentang urusan KB pria.</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Meningkatkan aksesibilitas pria terhadap fasilitas KB.</li> <li>4. Menambah alternatif jenis pilihan KB pria.</li> <li>5. Reward kepada peserta seperti pemberian asuransi, publikasi</li> </ol>
--	--	--	--	---

#### F. Kerangka Pemikiran

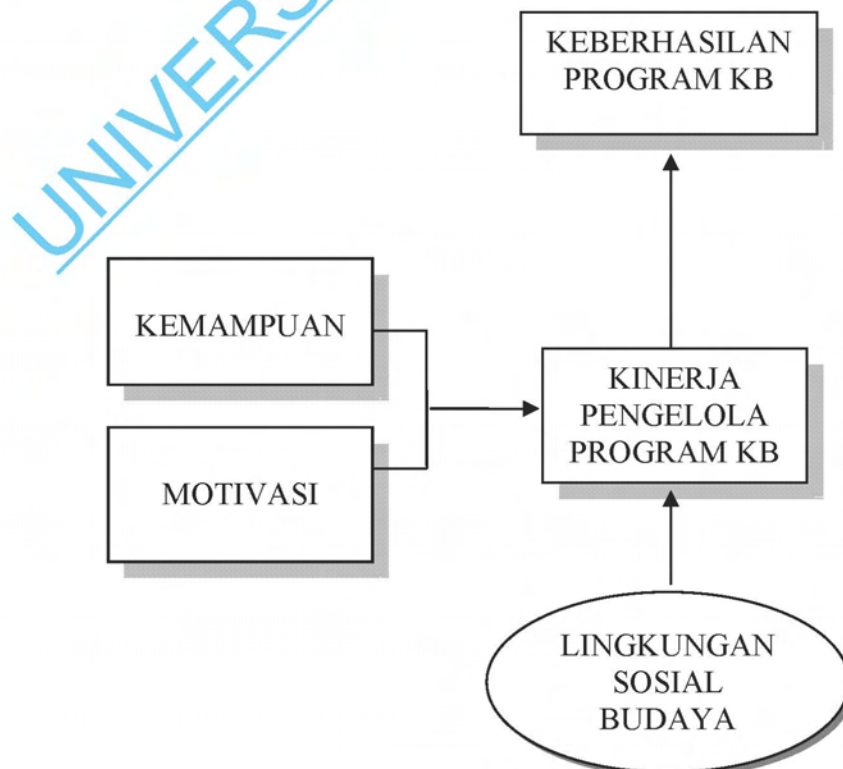
Perkembangan program KB sejak dicanangkan pada tahun 1970 telah dinilai berhasil dan terbukti mampu menurunkan laju pertumbuhan penduduk di Indonesia, meskipun partisipasi pria sebagai peserta KB masih sangat kurang. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran pengelola program KB, yaitu bidan dan kader KB (PPKBD dan Sub PPKBD). Kurangnya partisipasi pria sebagai peserta KB juga merupakan bagian dari peran pengelola program KB. Menghadapi era global dewasa ini dibutuhkan tenaga pengelola yang terampil dan mampu memenuhi keinginan masyarakat sehingga program KB tetap berhasil dan menjadi pilihan dalam pengaturan keluarga.

Kinerja pengelola program KB merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan program KB pria di masyarakat. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang (dalam hal ini pengelola

program KB) dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB dalam penggarapan akseptor KB pria menurut Sihotang (2007) adalah motivasi dan kemampuan

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui apakah faktor motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja pengelola program KB dalam penggarapan akseptor KB pria di Kabupaten Bangka. Dalam penelitian ini, selain faktor motivasi dan kemampuan yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB, ditemui di lapangan bahwa kinerja pengelola program KB juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, yaitu faktor lingkungan sosial budaya.

Pola hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran pada Gambar 2.2.





Gambar 2.2  
Pola hubungan antar variabel  
**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**A. Desain Penelitian**

Penelitian adalah proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu tertentu yang menggunakan metode ilmiah serta peraturan penelitian. Untuk menerapkan metode penelitian dalam praktek penelitian maka di perlukan desain penelitian yang sesuai dengan kondisi, seimbang dan terarah.

Nazir (1998) mengemukakan bahwa "Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian dalam pengertian yang lebih sempit hanya mengenai metode pengumpulan dan analisa data saja, sedangkan dalam pengertian luas adalah meliputi proses perencanaan, penelitian dan pelaksanaan penelitian atau proses operasional penelitian". Menurut Nasution (1998), "desain penelitian ialah suatu rencana tentang cara melakukan penelitian, karena desain penelitian sangat bertalian erat dengan proses penelitian"

Dalam penelitian ini, dipergunakan metode penelitian deskriptif dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Singarimbun (1989) menjelaskan bahwa "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk pengukuran terhadap fenomena sosial tertentu, melalui pengembangan konsep dan menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa".

Pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian yang non hipotesis sehingga dalam rangka penelitiannya bahkan tidak perlu merumuskan hipotesisnya (Arikunto, 1996). Metode penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan gambaran keseluruhan obyek penelitian secara akurat.

Menurut Nazir (1998), Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia dalam suatu objek, suatu sistem pemikiran, ataupun dalam suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Dengan demikian hakikat dari penelitian ini pengupayakan pemecahan masalah dengan menggambarkan kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang ada berdasarkan fakta yang yang ditemukan serta terhadap fenomena yang didapat selama melakukan penelitian. Pada penelitian ini, dilakukan penelitian langsung kepada kinerja Pengelola Program KB pada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka guna mendapatkan gambaran yang tepat, jelas dan terinci apa adanya secara aktual.

## **B. Definisi Konsep dan Definisi Operasional**

Keban (1998) menjelaskan bahwa cara pengukuran variabel penelitian biasanya dirumuskan dalam apa yang disebut sebagai definisi konsep dan operasional. Dalam definisi konsep peneliti berusaha menggambarkan batasan

dari variabel yang hendak diteliti agar dalam definisi operasional ditonjolkan bagaimana sifat atau karakteristik suatu variabel, dan bagaimana cara pengukurannya sehingga dapat diproses dalam bentuk statistik, atau bahkan analisis kualitatif.

Definisi konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Atau konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu (Keban, 1998). Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. Dijelaskan oleh Singarimbun (1989), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Lebih lanjut dikatakan dari informasi tersebut akan mengetahui bagaimana caranya pengukuran variabel itu dilakukan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional itu harus dapat diukur dan spesifik serta dapat dipahami oleh orang lain.

#### 1. Definisi Konseptual

Untuk memahami konsep tulisan ini, maka penulis mengajukan beberapa definisi konsep sebagai berikut:



a. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

b. Motivasi

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tugas. Dorongan tersebut berupa: senang bekerja, semangat, inisiatif/ prakarsa, kerjasama, tanggung jawab dan disiplin

c. Kinerja Pengelola Program KB adalah keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas pengelola program KB yang diukur melalui kemampuan fisik seperti kesehatan jasmani, kekuatan untuk bekerja dan kemampuan non fisik misalnya kecerdasan dan mental, dengan memperhatikan aspek produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

2. Definisi Operasional

Langkah selanjutnya adalah mengoperasionalkan definisi konsep dengan membuat definisi operasional yang berbentuk indikator-indikator dari variabel yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Adapun definisi operasionalnya meliputi:

- a. Kemampuan, diukur dari:
  - 1) Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu bagaimana pengelola KB memberi penyuluhan dan pelayanan kepada masyarakat.
  - 2) Pengalaman Kerja, yaitu diukur dari lamanya pengelola KB berkecimpung di bidangnya.
- b. Motivasi, diukur dari:
  - 1) Motif, yang dimaksud adalah gaji yang cukup, nyaman bekerja, hormati pegawai, rasa takut dan cemas, fasilitas memadai, setia kawan, pemberlakuan kerja sesuai peraturan, perlakuan pekerjaan.
  - 2) Harapan, yang dimaksud adalah kerja yang menyenangkan, rasa ikut memiliki, disiplin waktu kerja, pemberian penghargaan, sifat kepemimpinan, menurut persyaratan kerja
  - 3) Insentif, yang terdiri dari intrinsik, yaitu prestasi dan ekstrinsik yaitu financial.
- c. Kinerja pengelola program KB diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen sebagai berikut:
  - 1) Produktivitas, diukur dari hasil yang dicapai pengelola KB dalam melaksanakan tugas-tugas penyuluhan dan pelayanan.
  - 2) Kualitas pelayanan diukur dari tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan (penyuluhan) pengelola KB.

- 3) Responsivitas, diukur dari kesesuaian antara program yang dijalankan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- 4) Responsibilitas, diukur dari kesesuaian antara pelaksanaan kegiatan dengan prinsip-prinsip administrasi yang sesuai dengan kebijakan publik.
- 5) Akuntabilitas, diukur berdasarkan:
  - a) kesesuaian dengan kehendak publik
  - b) kesesuaian dengan nilai-nilai dan norma yang berkembang di masyarakat.

### **C. Variabel Operasional**

Variabel pada penelitian ini adalah kemampuan, motivasi dan kinerja pengelola program KB. Tabel 3.1 berisi variabel, sub variabel dan indikator-indikator yang mempengaruhinya.



Tabel 3.1  
Variabel Operasional

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR-INDIKATOR
KEMAMPUAN	1. Pengetahuan dan ketrampilan	a. Pengetahuan dan ketrampilan teknis b. Pelatihan yang pernah diikuti
	2. Pengalaman kerja	a. Lamanya bekerja b. Aktivitas pengelola program KB
MOTIVASI	1. Motif	a. Gaji cukup b. Nyaman bekerja c. Hormati pegawai d. Rasa takut dan cemas e. Fasilitas yang memadai f. Setia kawan g. Pemberlakuan kerja sesuai aturan h. Perlakukan pekerjaan
	2. Harapan	a. Kerja yang menyenangkan b. Rasa ikut memiliki c. Disiplin waktu kerja d. Pemberian penghargaan e. Sifat kepemimpinan f. Menurut persyaratan kerja
	3. Intensif	a. Intrinsik b. Ekstrinsik
KINERJA PENGELOLA PROGRAM KB	1. Produktivitas	a. Hasil yang dicapai
	2. Kualitas pelayanan	a. Kepuasan masyarakat
	3. Responsivitas	a. Pemenuhan kebutuhan masyarakat
	4. Responsibilitas	a. Prinsip-prinsip administrasi yang sesuai dengan kebijakan publik.
	5. Akuntabilitas	a. Kesesuaian dengan kehendak publik. b. Kesesuaian dengan norma masyarakat

#### D. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah apa saja yang diteliti. Tidak semua penelitian memerlukan populasi dan sampel, seperti dalam penelitian-penelitian kualitatif dan studi kasus. Tetapi semua penelitian pasti mempunyai obyek penelitian. (Irawan, 2007)

Obyek penelitian pada penelitian ini adalah kinerja pengelola program KB. Sedangkan pengelola program KB terdiri dari:

- Bidan : 36 orang
- Kader PPKBD : 77 orang
- Kader Sub PPKBD : 212 orang
- Jumlah populasi : 325 orang.

Pada penelitian ini, penulis tidak memerlukan sampel untuk pengumpulan data karena obyek penelitian pada penelitian ini adalah kinerja pengelola KB dan sumber data diperoleh dari responden (*key informant*). Populasi di atas untuk menggambarkan keadaan pengelola program KB, yaitu jumlah dan karakteristiknya.

*Key informant* pada penelitian ini berasal dari dua kecamatan, yaitu Kecamatan Belinyu dan Kecamatan Sungailiat. Alasan mengambil dua kecamatan tersebut adalah Kecamatan Belinyu merupakan kecamatan terluas yang berada paling jauh dari ibukota kabupaten. Sedangkan Kecamatan

Sungailiat adalah kecamatan terdekat urutan 2 yang letaknya di ibukota kabupaten. Kedua kecamatan tersebut mempunyai karakteristik penduduk yang berbeda karena dipengaruhi oleh letak geografis. *Key informant* tersebut terdiri dari:

- Kepala Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka.
- Kasi Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KBKR) pada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka.
- Pimpinan puskesmas (Sungailiat dan Belinyu) sebanyak 2 orang
- Kader PPKBD : 5 orang
- Bidan : 5 orang

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, penulis melibatkan masyarakat sebagai sumber data sebanyak 10 orang. Dengan demikian, jumlah keseluruhan *key informant* adalah 24 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data, digunakan beberapa teknik, yaitu :

##### **1. Observasi**

Yaitu pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diteliti. Observasi dilakukan untuk mencocokkan jawaban-jawaban *key-informant* (responden) dengan keadaan yang sebenarnya terjadi, menggunakan pedoman observasi. Menurut Riduwan (2003), Observasi



yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

Fenomena yang diamati adalah berbagai aktivitas pengelola program KB seperti penyuluhan, pemberian motivasi dan pembinaan dan pelayanan. Pengamatan juga dilakukan terhadap bidan, kader PPKBD dan Sub PPKBD, situasi dan kondisi tempat pelayanan di klinik KB.

## 2. Wawancara

Yaitu melakukan serangkaian tanya jawab antara peneliti dengan *key-informant* yang dilakukan secara terbuka dan leluasa. Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*) (Arikunto, 2006).

Untuk itu digunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara yang bersifat terbuka sehingga memberi kebebasan seluas-luasnya bagi responden untuk menyampaikan pendapatnya. *Key-informant* dari kalangan Pemerintah Kabupaten Bangka diambil dari Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka, yaitu kepala kantor dan Kasi Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi dan kepala puskesmas Sungailiat dan Belinyu. Sementara itu untuk memperoleh informasi yang lebih berimbang dan komprehensif, *key-informant* juga diambil dari pengelola program KB (bidan dan kader) masing-masing 5 orang dan masyarakat umum sebanyak 10 orang. Masyarakat (baik akseptor KB maupun bukan akseptor KB) yang dianggap mengetahui informasi tentang

Program KB pria, merupakan masyarakat perorangan yang pernah terlibat dan merasakan langsung pelaksanaan program KB pria dilapangan. Informasi dari masyarakat dianggap penting karena pada dasarnya masyarakat merupakan individu yang merasakan langsung dampak penggarapan akseptor KB. Jumlah *key informant* yang diwawancarai berjumlah: 24 orang.

3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari, menelaah berbagai dokumen resmi, seperti data, peraturan-peraturan dan buku-buku yang memiliki relevansi yang jelas dengan masalah yang hendak diamati.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan instrumen penelitian sesuai dengan data yang ingin diperoleh yaitu:

1. Panduan Observasi

Panduan observasi digunakan sebagai instrumen dalam pengamatan (observasi). Biasanya panduan observasi berupa *checklist*.

*Checklist* atau daftar cek adalah suatu daftar yang berisi subyek dan aspek-aspek yang akan diamati. *Checklist* dapat menjamin bahwa peneliti mencatat

tiap-tiap kejadian sekecil apapun yang dianggap penting. *Checklist* digunakan sebagai instrumen pada pengumpulan data dengan observasi dan dokumentasi.

## 2. Pedoman Wawancara

Secara garis besar ada dua macam pedoman wawancara (Arikunto, 2006):

- a. Pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.
- b. Pedoman wawancara terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai *checklist*. Pewawancara tinggal membubuhkan tanda  $\surd$  (check) pada nomor yang sesuai.

Dalam pedoman wawancara, peneliti menyusun 32 item pertanyaan untuk mendapatkan gambaran kinerja pengelola program KB dalam penggarapan KB pria (Tabel 3.2).

Selain variabel dan indikator pada Tabel 3.2, faktor lingkungan sosial budaya juga turut mempengaruhi kinerja pengelola program KB. Sebagai faktor di luar variabel yang diteliti, faktor lingkungan sosial budaya mempunyai dua sub faktor, yaitu sub faktor Adat Istiadat dan Persepsi Masyarakat (Tabel 3.3).



Tabel 3.2  
Variabel dan Indikator Penelitian

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR-INDIKATOR	ITEM
KEMAMPUAN	1. Pengetahuan dan ketrampilan	b. Pengetahuan dan ketrampilan teknis c. Pelatihan yang pernah diikuti	1 – 2 3
	2. Pengalaman kerja	a. Lamanya bekerja b. Aktivitas pengelola program KB	4 5
MOTIVASI	1. Motif	a. Gaji cukup b. Nyaman bekerja c. Hormati pegawai d. Rasa takut dan cemas e. Fasilitas yang memadai f. Setia kawan g. Pemberlakuan kerja sesuai aturan h. Perlakukan pekerjaan	6 – 8 9 10 11 12 13 14 15
	2. Harapan	a. Kerja yang menyenangkan b. Rasa ikut memiliki c. Disiplin waktu kerja d. Pemberian penghargaan e. Sifat kepemimpinan f. Menurut persyaratan kerja	16 17 18 19 20 21
	3. Intensif	a. Intrinsik b. Ekstrinsik	22 23
KINERJA PENGELOLA PROGRAM KB	1. Produktivitas	a. Hasil yang dicapai	24 – 26
	2. Kualitas pelayanan	a. Kepuasan masyarakat	27
	3. Responsivitas	a. Pemenuhan kabutuhan masyarakat	28
	4. Responsibilitas	a. Prinsip-prinsip administrasi yang sesuai dengan kebijakan publik.	29 – 30
	3. Akuntabilitas	a. Kesesuaian dengan kehendak publik.	31

		b. Kesesuaian dengan norma masyarakat	32
--	--	---------------------------------------	----

Indikator pada faktor lingkungan sosial budaya berjumlah 7 item pertanyaan, sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.3:

Tabel 3.3  
Faktor Lingkungan Sosial Budaya

FAKTOR	SUB FAKTOR	INDIKATOR-INDIKATOR	ITEM
LINGKUNGAN SOSIAL BUDAYA	1. Adat Istiadat	a. Norma dalam keluarga b. Kebiasaan turun temurun	1 – 2 3 – 4
	2. Persepsi	a. Anggapan yang diyakini b. Penilaian masyarakat	5 – 6 7

#### G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, perlu segera dilakukan analisa data. Analisis data menurut Moleong (2005)) adalah suatu proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Menurut Irawan (2007), secara teoritis dan umum, analisa data adalah suatu kegiatan yang bersifat untuk “mentransformasikan” data menjadi informasi. Data adalah hasil suatu pencatatan. Informasi adalah makna dari hasil pencatatan itu.

Analisis data kualitatif menurut Basrowi (2008) dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992, dalam Basrowi, 2008), analisis data kualitatif mencakup tiga kegiatan yang bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (verifikasi)

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian. Reduksi berfungsi untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik.

2. Penyajian data.

Adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Tujuannya untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.

3. Menarik kesimpulan atau verifikasi.

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum

#### 1. Kondisi Geografis

Kabupaten Bangka merupakan salah satu kabupaten yang berada di wilayah Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yang terletak di Pulau Bangka diantara  $1^{\circ}30'00''$  -  $2^{\circ}20'44''$  Lintang Selatan dan  $105^{\circ}39'38''$  -  $106^{\circ}12'51''$  Bujur Timur. Dengan luas wilayah 2.950,68 km<sup>2</sup>, Kabupaten Bangka terdiri dari 8 kecamatan, dengan jumlah penduduk 265.859 jiwa dan Sungailiat sebagai ibukota kabupaten dengan batas-batas wilayah sebagai berikut (Rencana Kerja Kabupaten Bangka, 2007):

- (i) Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Natuna
- (ii) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Bangka dan Kota Pangkalpinang
- (iii) Sebelah Timur berbatasan dengan Laut Natuna
- (iv) Sebelah Barat berbatasan dengan Bangka Barat dan Teluk Kelabat.

Luas wilayah dan jumlah desa/ kelurahan di setiap kecamatan dapat dilihat pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1  
Luas Wilayah Kecamatan dan Jumlah Desa/ Kelurahan  
Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008

No	kecamatan	Luas Wilayah		Jumlah Desa/Kelurahan
		Km <sup>2</sup>	%	
1	Sungailiat	146,38	4,96	7
2	Bakam	488,10	16,54	9
3	Pemali	127,87	4,33	6
4	Merawang	164,40	5,57	10
5	Puding Besar	383,29	13,00	7
6	Mendo Barat	570,46	19,33	14
7	Belinyu	546,50	18,52	8
8	Riau Silip	523,68	17,75	9
	Jumlah	2.950,68	100,00	70

Sumber: Bangka Dalam Angka 2008

## 2. Kondisi Demografis

Penduduk merupakan salah satu sumber daya pembangunan. Jumlah penduduk yang banyak dengan kualitas memadai akan menjadi motor pendorong pembangunan. Sebaliknya penduduk yang banyak dengan kualitas rendah akan menjadi beban pembangunan dan menghambat peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### a. Jumlah Penduduk dan Tingkat Pertumbuhan

Berdasarkan hasil registrasi penduduk di Kabupaten Bangka, jumlah penduduk Kabupaten Bangka tahun 2008 sebanyak 244.162 jiwa,

mengalami kenaikan dibanding tahun 2007 sebanyak 2292 jiwa atau sebesar 0,94 (Bangka Dalam Angka, 2008). Pertumbuhan penduduk per tahun periode 2004 – 2009 sebagaimana tertera pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2  
Jumlah Penduduk dan Pertumbuhan Penduduk  
Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008

No	Tahun	Jumlah Penduduk	Pertumbuhan
1	2004	229.707	—
2	2005	231.510	7,9
3	2006	237.053	2,39
4	2007	241.870	2,03
5	2008	244.162	0,94

Sumber: Bangka Dalam Angka 2008

b. Komposisi Penduduk Menurut Jenis Kelamin

Dari data yang tersedia, jumlah penduduk laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bangka relatif berimbang. Tahun 2008, jumlah penduduk laki-laki sebanyak 126.058 jiwa atau 51,63 % dari seluruh penduduk dan penduduk perempuan berjumlah 118.104 atau 48,37 % dari seluruh penduduk di Kabupaten Bangka (Bangka Dalam Angka, 2008).

Berikut ini Tabel 4.3 yang menunjukkan komposisi penduduk menurut jenis kelamin di Kabupaten Bangka tahun 2004 – 2008:

Tabel 4.3  
Komposisi Penduduk Menurut Jenis Kelamin  
Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008



No	Tahun	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	2004	118.687	111.020
2	2005	119.651	111.969
3	2006	121.886	115.167
4	2007	124.820	117.050
5	2008	126.058	118.104

umber: Bangka Dalam Angka 2008

c. Komposisi Penduduk Menurut Kelompok Umur

Berdasarkan kelompok umur, penduduk di Kabupaten Bangka cenderung didominasi kelompok umur muda. Data tahun 2008 penduduk terbanyak terdapat pada kelompok umur 20 – 24 tahun yaitu sebanyak 27.589 jiwa atau 11,30 % dari penduduk, kelompok umur 25 – 29 tahun sebanyak 26.335 jiwa atau 10,78 % dan kelompok umur 0 – 4 tahun sebanyak 25.804 jiwa atau 10,57 % penduduk Bangka secara keseluruhan (Bangka Dalam Angka, 2008).

Secara lebih terinci, komposisi penduduk menurut kelompok umur di Kabupaten Bangka tahun 2004 – 2008 sebagaimana tertera pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4  
Komposisi Penduduk Menurut Kelompok Umur  
Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008

No	Kelompok Umur (Tahun)	2004	2005	2006	2007	2008
1	0-4	27,474	22,544	20,756	21,021	25,804
2	5-9	19,948	26,836	25,304	23,965	24,406
3	10-14	26,146	25,233	21,965	21,596	24,285
4	15-19	26,254	31,502	31,535	24,100	25,515
5	20-24	20,845	19,417	24,492	24,970	27,589
6	25-29	19,184	20,686	23,907	25,775	26,335

7	30-34	17,480	16,711	18,702	20,060	22,886
8	35-39	14,551	17,708	18,584	17,268	19,534
9	40-44	14,314	15,292	13,988	14,510	17,533
10	45-49	11,849	15,186	15,737	13,714	15,820
11	50-54	10,881	12,518	12,889	11,569	13,312
12	55-59	7,528	9,081	9,247	9,070	9,887
13	60-64	6,691	6,228	6,946	4,635	6,511
14	65+	8,948	7,896	12,172	9,617	11,287

Sumber data: Bangka Dalam Angka 2008

d. Komposisi Penduduk Menurut Jenis Pekerjaan

Dilihat dari jumlah penduduk menurut jenis pekerjaan tahun 2008, sebagian besar penduduk bekerja pada bidang pertambangan dan penggalan yakni sebesar 30,7 % dari penduduk di Kabupaten Bangka, sebagian bekerja di bidang pertanian yaitu sebesar 29,5 % dan di bidang perdagangan, hotel dan restoran sebesar 12,9 %, selebihnya di bidang industri pengolahan, listrik, gas dan air, bangunan, pengangkutan dan komunikasi, keuangan dan jasa lainnya (Bangka Dalam Angka, 2008).

Secara lebih terperinci, komposisi penduduk menurut jenis pekerjaan di Kabupaten Bangka tahun 2004 – 2008 sebagaimana tertera pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5  
Komposisi Penduduk Menurut Jenis Pekerjaan  
Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008 (%)

No	Jenis Pekerjaan	2004	2005	2006	2007	2008
1	Pertanian	52,40	67,80	45,70	30,4	29,5
2	Pertambangan	8,55	5,05	33,75	35,7	30,7
3	Industri Pengolahan	9,15	10,70	9,80	5,2	6,5
4	Listrik, gas	0,7	0,8	0,5	0,1	0,3

	dan air					
5	Bangunan	0,5	0,6	3,3	3,8	3,7
6	Perdagangan, Hotel dan Restoran	3,2	3,6	8,9	12,8	12,9
7	Pengangkutan dan Komunikasi	0,7	0,9	1,9	2,2	2,6
8	Keuangan	1,35	1,54	1,1	0,6	0,9
9	Jasa lainnya	5,45	5,70	8,2	9,40	10,3

Sumber: Bangka dalam angka 2008

e. Keadaan PUS dan Peserta KB

Keadaan peserta KB di Kabupaten Bangka didominasi oleh peserta KB wanita. Hasil pendataan keluarga tahun 2008, prosentase peserta KB dibanding PUS adalah 72,31% , yang terdiri dari peserta KB wanita yaitu IUD, MOW, Implant, Suntik dan Pil sebesar 98,41 % dan peserta KB pria yaitu MOP dan Kondom sebesar 1,59 % (Hasil Pendataan Keluarga, 2008). Kondisi ini tidak jauh berbeda dengan kondisi tahun 2004 hingga tahun 2007.

Secara lebih terinci, keadaan PUS (Pasangan Usia Subur) dan peserta KB di Kabupaten Bangka tahun 2004 – 2008 tertera pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6  
Keadaan PUS dan Peserta KB  
Di Kabupaten Bangka Tahun 2004 – 2008

No	PUS dan Peserta KB	2004	2005	2006	2007	2008
1	PUS	44926	41577	42402	42492	45338
2	Peserta KB (PA)	30986 (68,97%)	31578 (75,95%)	29728 (70,11%)	31421 (73,94%)	32782 (72,31%)
3	IUD	1821	1611	1525	1550	1465
4	MOW	1301	1101	1049	1036	978
5	Implant	3471	3562	3702	4057	3902
6	Suntik	12741	14061	13057	13467	14399
7	Pil	11225	10836	9979	10893	11516



8	Jumlah PA Wanita	30559 (98,62%)	31171 (98,71%)	29312 (98,60%)	31003 (98,67%)	32260 (98,41%)
9	MOP	22	23	22	18	20
10	Kondom	405	384	394	400	502
11	Jumlah PA Pria	427 (1,38%)	407 (1,29%)	416 (1,40%)	418 (1,33%)	522 (1,59%)

Sumber Data: Laporan Pencapaian Peserta KB

### 3. Aspek Penelitian

Penelitian ini mengambil obyek penelitian kinerja para pengelola program KB yang terdiri dari bidan dan kader. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Para pengelola KB dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar dalam melaksanakan tugas penyuluhan dan pelayanan kepada masyarakat dapat mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan.

Dalam hal ini peneliti tertarik meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB dalam penggarapan KB pria agar dapat diketahui faktor yang menyebabkan rendahnya pencapaian KB pria sehingga dapat dilakukan perbaikan kinerja dengan mengacu pada hasil penelitian yang diperoleh. Peneliti memilih variabel kemampuan, dan motivasi karena dinilai berpengaruh terhadap kinerja pengelola program KB.

### 4. *Key Informant*

Dalam penelitian ini dilakukan wawancara kepada *key informant* sebagai teknik pengumpulan data. *Key informant* terdiri dari Kepala Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka; Kasi Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi di Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka; Pimpinan puskesmas (Sungailiat dan Belinyu) selaku koordinator bidan; Kader PPKBD dan Bidan, masing-masing lima orang dan masyarakat sebanyak 10 orang.

a. Karakteristik *key informant* berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.7

Karakteristik *key informant* berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	6	25 %
Perempuan	18	75 %
Jumlah	24	100 %

Dari Tabel 13 dapat dilihat bahwa *key informant* berjenis kelamin laki-laki (25 %) lebih sedikit dibanding dengan perempuan (75%). Komposisi ini memang menunjukkan keadaan sesungguhnya di masyarakat bahwa kepedulian masyarakat terhadap Keluarga Berencana lebih banyak ada pada perempuan, terutama pada tenaga pengelola program KB.

b. Karakteristik *key informant* berdasarkan pekerjaan

Tabel 4.8

Karakteristik *key informant* berdasarkan pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Prosentase
PNS	9	37,5 %
Bukan PNS	15	62,5 %
Jumlah	24	100 %

Dapat dilihat dari Tabel 4.8, bahwa *key informant* PNS sejumlah 37,5% dan Bukan PNS 62,5 %. Yang dimaksud bukan PNS adalah swasta atau tidak bekerja. Kader dan masyarakat adalah *key informant* dengan karakteristik bukan PNS sebesar 62,5 %, selebihnya PNS sebesar 37,5 %.

c. Karakteristik *key informant* berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.9  
Karakteristik *key informant* berdasarkan tingkat pendidikan

Pekerjaan	Jumlah	Prosentase
DIII/ S1/ S2	10	41,67 %
SLTA	13	54,17 %
SLTP	1	4,16 %
Jumlah	24	100 %

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa *key informant* dengan tingkat pendidikan SLTA mendominasi jumlah *key informant* yaitu sebesar 54,17 %, kemudian diikuti *key informant* dengan tingkat pendidikan DIII/ S1/ S2 sebesar 41,67 % dan *key informant* dengan pendidikan SLTP hanya 1 orang (4,16 %).

## B. Deskripsi Hasil Penelitian

### 1. Observasi Lapangan



Untuk mendapatkan gambaran penggarapan KB pria di Kabupaten Bangka, peneliti melakukan observasi di lapangan dan mempelajari dokumen di Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka. Data pasangan usia subur (PUS) dan peserta KB dapat dilihat pada Tabel 4.10:

- a. Keadaan PUS dan Peserta KB Kecamatan Belinyu tahun 2004 – 2008.

Tabel 4.10  
Keadaan PUS dan Peserta KB  
Di Kecamatan Belinyu Tahun 2004 – 2008

No	PUS dan Peserta KB	2004	2005	2006	2007	2008
1	PUS	10410	7139	7298	7298	7784
2	Peserta KB (PA)	5629 (54,07%)	5710 (79,98%)	5332 (73,06%)	5373 (73,62%)	5711 (73,37%)
3	IUD	135	158	156	162	175
4	MOW	185	188	172	172	191
5	Implant	578	665	687	716	742
6	Suntik	2441	2409	2011	2026	2174
7	Pil	2247	2247	2262	2254	2367
8	Jumlah PA Wanita	5586 (99,23%)	5667 (99,24%)	5288 (99,17%)	5330 (99,19%)	5649 (98,91%)
9	MOP	0	0	1	0	1
10	Kondom	43	43	43	43	61
11	Jumlah PA Pria	43 (0,77%)	43 (0,76%)	44 (0,83%)	43 (0,81%)	62 (1,09%)

Dari Tabel 4.10 tergambar keadaan PUS dan peserta KB Kecamatan Belinyu selama lima tahun, rata-rata prosentase peserta KB selama lima tahun terakhir sebesar 70,82% dan 0,86% diantaranya peserta

KB pria yang terdiri dari kondom dan vasektomi (MOP). Bahkan peserta KB vasektomi tidak setiap tahun ada akseptornya, hanya pada tahun 2006 dan tahun 2008.

- b. Keadaan PUS dan Peserta KB Kecamatan Sungailiat tahun 2004 – 2008.

Tabel 4.11  
Keadaan PUS dan Peserta KB  
Di Kecamatan Sungailiat Tahun 2004 – 2008

No	PUS dan Peserta KB	2004	2005	2006	2007	2008
1	PUS	9035	11261	11560	11560	11841
2	Peserta KB (PA)	7025 (77,75%)	8390 (74,50%)	8355 (72,28%)	8406 (72,72%)	8975 (75,80%)
3	IUD	834	853	846	847	792
4	MOW	462	470	463	463	455
5	Implant	753	1187	1237	1261	1156
6	Suntik	2412	3192	3402	3424	3835
7	Pil	2376	2478	2265	2265	2546
8	Jumlah PA Wanita	6837 (97,32%)	8180 (97,50%)	8213 (98,30%)	8260 (98,26%)	8784 (97,87%)
9	MOP	5	5	5	5	6
10	Kondom	183	205	137	141	185
11	Jumlah PA Pria	188 (2,68%)	210 (2,50%)	142 (1,70%)	146 (1,74%)	191 (2,13%)

Dari Tabel 4.11 tergambar keadaan PUS dan peserta KB Kecamatan Sungailiat selama lima tahun, rata-rata prosentase peserta KB selama lima tahun terakhir sebesar 74,61% dan 2,15% diantaranya peserta KB pria yang terdiri dari kondom dan vasektomi (MOP). Peserta KB

vasektomi terlihat stabil, hanya tahun 2008 mengalami penambahan satu akseptor.

Ada tiga buah variabel pada penelitian ini, yaitu Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja pengelola program KB dalam pengurangan KB pria. Namun dalam perjalanan penelitian ini ditemukan faktor lain di luar variabel yang diteliti, yang turut mempengaruhi kinerja pengelola program KB yaitu faktor lingkungan sosial budaya.

Untuk mengetahui penilaian *key informant* atas masing-masing item, maka setiap pendapat akan dideskripsikan.

## 2. Hasil Wawancara

### a. Deskripsi Variabel Kemampuan.

Ada lima buah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kemampuan Pengelola Program KB, terdiri dari tiga buah pertanyaan untuk sub variabel pengetahuan dan dua buah pertanyaan untuk sub variabel pengalaman kerja. Dari 24 *key informant* didapat hasil sebagai berikut:

#### 1) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub variabel Pengetahuan.

Terdiri atas tiga buah pertanyaan:

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 1: “Apakah dalam memberikan penyuluhan dan motivasi, pengelola program KB telah bersikap professional?” adalah: 17 orang menganggap telah mampu, 4



orang menganggap belum, 1 orang hanya mengetahui kemampuan bidan saja sedangkan kemampuan kader tidak mengetahui dan 2 orang menjawab tidak tahu. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Ya, karena biasanya mereka telah dipersiapkan dan telah dilatih.”

“Saya pikir belum, hanya sebagian kecil saja yang sebenarnya mampu.”

“Kalau bidan saya yakin sudah professional tapi kalau kader saya tidak tahu.”

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 1  
Sub Variabel Pengetahuan

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Mampu	5	12	17	6	11	17
- Belum mampu	1	3	4	2	2	4
- Hanya bidan yang mampu	-	1	1	1	-	1
- Tidak tahu	-	2	2	-	2	2
Jumlah	6	18	24	9	15	24

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 2: “Apakah dalam menjalankan tugas, pengelola program KB menguasai bidang tugasnya?” adalah 20 orang beranggapan menguasai dan 4 orang

menganggap tidak menguasai. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Ya, kebanyakan mereka sudah menguasai dan sering memberi penyuluhan.”

“Kalau saya menilai, masih banyak yang belum menguasai dan tidak aktif dalam kegiatan KB.”

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 2  
Sub Variabel Pengetahuan

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Menguasai	5	15	20	8	12	20
- Tidak menguasai	1	3	4	1	3	4
Jumlah	6	18	24	9	15	24

Tanggapan atas pertanyaan nomor 3: “Apakah pengelola program KB mendapat pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya?” adalah 16 orang menjawab ya, dan 8 orang menjawab tidak tahu. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Ya. Kami mendapat pelatihan insersi IUD, pemasangan implant, teknik konseling dan penyuluhan.”

“Ya. BKKBN sering mengadakan pelatihan tentang Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP), pengelolaan UPPKS, BKB dan refreshing kader.”

“Saya tidak tahu bentuk pelatihannya tetapi untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya, mereka harus dilatih dan dibekali.”

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 3  
Sub Variabel Pengetahuan

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Ya	5	11	16	8	8	16
- Tidak tahu	1	7	8	1	7	8
Jumlah	6	18	24	9	15	24

- 2) Tanggapan atas pertanyaan nomor 4 untuk sub variabel Pengalaman Kerja.

Terdiri atas 2 buah pertanyaan:

- Pertanyaan nomor 4, khusus pengelola program KB tentang pengalaman kerja (berapa lama anda bertugas sebagai pengelola



program KB) : 2 orang pengelola program KB memiliki pengalaman kerja di bidangnya selama 2 – 5 tahun dan 8 orang mempunyai pengalaman kerja di bidangnya selama 5 – 10 tahun (Tabel 4.15).

Tabel 4.15  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 4  
Sub Variabel Pengalaman Kerja

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- 0 – 2 tahun	-	-	-	-	-	-
- 2 – 5 tahun	-	2	2	-	2	2
- 5 – 10 tahun	-	8	8	5	3	8
- > 10 tahun	-	-	-	-	-	-
Jumlah	-	10	10	5	5	10

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 5: “Selain sebagai pengelola program KB, apakah anda juga aktif sebagai pengelola program lain?” adalah. 10 orang pengelola program KB sebagai *key informant*, semuanya aktif sebagai kader posyandu, PKK, BKB.

Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Selain sebagai PPKBD tapi juga aktif di PKK, dasa wisma, posyandu.”

“Saya kader PPKBD tapi juga merangkap sebagai kader posyandu, PKK, kader BKB.”

Deskripsi Variabel Kemampuan, sebagai berikut:

Dari hasil wawancara untuk variabel kemampuan diperoleh gambaran, bahwa 70% *key informant* berpendapat pengelola KB telah profesional dalam menjalankan tugas, sedangkan 83% dari *key informant* menganggap pengelola KB telah menguasai bidang tugasnya. Pengalaman kerja pangelola program KB, 80% di antaranya selama 5 – 10 tahun dan semua pengelola program KB aktif di masyarakat sebagai kader.

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Ada 18 buah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi, terdiri dari sepuluh buah pertanyaan untuk sub variabel motif, enam buah pertanyaan untuk sub variabel harapan dan dua pertanyaan untuk sub variabel insentif. Dari 24 *key informant* didapat hasil sebagai berikut:

1) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub variabel Motif.

Terdiri atas sepuluh buah pertanyaan.

- Tanggapan atas item pertanyaan nomor 6: “Setahu Anda, apakah pemerintah memberikan gaji/ honor yang cukup kepada kader pengelola program KB?” 24 *key informant* berpendapat sebagai berikut: 13 orang berpendapat cukup, sedangkan 2 orang berpendapat cukup namun mengharapkan tambahan dan 9 orang menyatakan tidak tahu. Berikut ini sebagian hasil wawancara kepada *key informant*:

“Saya sebagai bidan, selain gaji sebagai PNS juga menerima honor JKSS dan operasional dari Kantor KB.”

“Saya mendapat honor setiap bulan...ya cukup tapi mudah-mudahan tahun depan nambah”

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Tabel 4.16:

Tabel 4.16  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 6  
Sub Variabel Motif

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Cukup	5	8	13	9	4	13
- Cukup, ingin tambahan	-	2	2	-	2	2
- Tidak tahu	1	8	9	-	9	9
Jumlah	6	18	24	9	15	24

- Tanggapan atas item pertanyaan nomor 7: “Apakah Bidan mendapat insentif khusus dalam pengelolaan program KB?” 24 *key informant* berpendapat sebagai berikut: 15 orang menjawab ya, sedangkan 9 orang menjawab tidak tahu (Tabel 4.17).

Tabel 4.17  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 7  
Sub Variabel Motif

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Ya	2	13	15	9	6	15
- Tidak tahu	4	5	9	-	9	9
Jumlah	6	18	24	9	15	24



- Tanggapan atas pertanyaan nomor 8 tentang gaji/ honor dan insentif yang diberikan pemerintah: 8 orang menjawab cukup dan 2 orang kader pengelola program KB menjawab cukup namun perlu ditingkatkan. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Cukup. Karena selain honor KB juga ada honor kader posyandu.”

“Pada dasarnya cukup namun kalau ditambah kita akan lebih giat.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 9 tentang nyaman bekerja dalam menjalankan tugas: 10 orang *key informant* pengelola KB menyatakan nyaman, dipercaya dan diberi kesempatan untuk maju. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Saya merasa nyaman menjadi kader KB dan posyandu karena petugas-petugas KB di Kantor KB ramah dan mengakui keberadaan kita. Lebih-lebih saya dan kader-kader lain sering diikutkan dalam pelatihan.”

“Saya nyaman dan senang kalau disuruh pelatihan KB karena mendapat ilmu dan juga mendapat honor.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 10 tentang hormati pegawai dalam bekerja, seluruh *key informant* pengelola program KB

merasa dihormati dan diakui kemampuannya sebagai pengelola program KB, baik oleh pemerintah maupun masyarakat. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Ya. Saya merasa dihormati dan diakui keberadaan dan kemampuan saya, terbukti saya sering diikutsertakan dalam kegiatan dan lomba-lomba antar kabupaten.”

“Ya. Orang-orang di kantor KB semua baik. Saya dan kader-kader yang lain secara bergilir diikutsertakan dalam kegiatan tingkat propinsi, tetapi saya belum pernah mengikuti lomba mewakili kabupaten Bangka.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 11 tentang rasa takut dan cemas dalam menjalankan tugas, semua *key informant* pengelola program KB berjumlah 10 orang yang terdiri dari bidan dan kader merasa nyaman bekerja tanpa rasa takut/ cemas karena sesuai dengan aturan. Berikut sebagian hasil wawancara:

“Saya tidak pernah punya rasa takut karena saya bekerja melayani masyarakat sesuai dengan aturan/ SPM.”

“Tidak pernah merasa takut karena petugas-petugas di kantor KB selalu membimbing dan membantu kita bila menghadapi kesulitan.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 12 tentang fasilitas yang memadai: 5 orang bidan mendapat fasilitas kendaraan roda dua dari dinas kesehatan dan 5 orang kader tidak mendapat fasilitas apapun. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Saya mendapat fasilitas kendaraan bermotor roda dua dari Dinas Kesehatan untuk membantu kelancaran tugas saya.”

“Saya tidak mendapat fasilitas apapun selain honor dari pemerintah daerah.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 13 tentang setia kawan, semua *key informant* pengelola program KB selalu terjalin rasa kebersamaan dan rasa setia kawan di antara mereka. Berikut sebagian hasil wawancara:

“Saya dengan kader-kader lain selalu bantu membantu dalam menjalankan tugas, lebih-lebih dalam kegiatan lingkup kabupaten semua kader bekerja bersama-sama.”

“Ya. Kita sebagai bidan kalau ada bidan dari daerah lain ada kegiatan dan membutuhkan bantuan selalu kita bantu. Kita tergabung dalam IBI dan melaksanakan pertemuan rutin setiap bulan.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 14 tentang pemberlakuan kerja sesuai aturan, semua *key informant* pengelola program



KB selalu bekerja sesuai aturan dan mereka diperlakukan wajar oleh pemerintah dan masyarakat. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Selaku bidan kami diwajibkan bekerja berpedoman pada NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) bidang kesehatan. Selama ini tidak menghadapi kendala dan dapat diterima masyarakat.”

“Saya selalu bekerja sesuai aturan dan petunjuk dari pemerintah/ Kantor KB dan selalu berusaha tepat waktu sehingga tidak menghambat tugas yang lain.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 15 tentang perlakuan terhadap pekerjaan, semua *key informant* pengelola program KB dihargai prestasi kerjanya, baik oleh pemerintah maupun masyarakat. Berikut sebagian hasil wawancara:

“Saya eksis terhadap pekerjaan saya, dalam pelayanan KB maupun penyuluhan tentang KB pria.”

“Dalam melaksanakan pembinaan dan penyuluhan saya menggunakan pendekatan personal kepada masyarakat tidak secara formal. Selama ini saya merasa lebih tepat dengan cara seperti itu dan dapat diterima masyarakat.”

## 2) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub variabel Harapan

Terdiri atas enam buah pertanyaan khusus pengelola program KB

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 16: “Apakah anda bekerja dalam kondisi baik dan menyenangkan?” adalah 9 orang menyatakan ya dan satu orang menyatakan kadang-kadang.

Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Ya. Saya senang menjalankan tugas sebagai kader KB, karena dilaksanakan tanpa mengganggu tugas pokok saya sebagai ibu rumah tangga.”

“Kalau di rumah sedang banyak gawe, kadang-kadang tugas kader terasa berat.”

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.18:

Tabel 4.18  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 16  
Sub Variabel Harapan

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Ya	-	9	9	5	4	9
- Kadang-kadang	-	1	1	-	1	1
Jumlah	-	10	10	5	5	10

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 17: “Apakah Anda bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab?” adalah semua pengelola program KB menyatakan ya.

Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Ya, karena saya bertanggung jawab atas tugas saya.”

“Ya, itu sudah merupakan konsekuensi dari jabatan saya sebagai PNS (bidan).”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 18 tentang disiplin waktu kerja, semua *key informant* pengelola program KB selalu disiplin dalam menyelesaikan tugasnya, sesuai aturan dan waktu yang ditentukan. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Sebagai bidan, saya harus disiplin sesuai waktu dan aturan sebagai bentuk loyalitas saya dalam melayani masyarakat.”

“Bagi saya (kader), waktu kerja menyesuaikan tempat dan sasaran. Yang penting tugas selesai dan ketika diminta sudah siap.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 19 tentang penghargaan atas hasil kerja, semua *key informant* pengelola program KB merasa dihargai hasil kerjanya oleh pemerintah dan masyarakat. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Kami sebagai kader dihargai dan diakui oleh pemerintah, terbukti kami mendapat honor rutin setiap bulan dan hasil kerja kami nyata dalam mendapatkan akseptor KB”

“Sebagai bidan, saya merasa pemerintah menghargai hasil kerja kami, terbukti adanya fasilitas-fasilitas dari pemerintah



baik untuk penyuluhan dan pelayanan KB maupun pelayanan kesehatan lainnya.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 20 tentang perhatian pimpinan, dalam hal ini Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka, semua *key informant* pengelola program KB merasa diperhatikan oleh kepala kantor dan kasi KBKR. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Perhatian kepala kantor KBPP dan stafnya tidak hanya berupa honor yang kami terima tiap bulan, tetapi kami sering dilibatkan dalam kegiatan lain seperti pameran hasil produk UPPKS di Jakarta, mengikuti pertemuan kader dan lain-lain”.

“Ya, kami merasa diperhatikan. Koordinasi antara bidan di klinik KB dan kantor KBPP terjalin dengan baik, hubungan personal antar individu juga terjalin baik. Kantor KB sangat memperhatikan kebutuhan akseptor di klinik KB”

“Perhatian kantor KB kepada kader cukup bagus, namun tidak seperti dulu ketika masih ada petugas lapangan. Sekarang frekuensi pembinaan dan kunjungan sangat kurang.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 21 tentang persyaratan kerja, semua *key informant* pengelola program KB selalu

berpedoman pada aturan dan persyaratan yang ditetapkan.

Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Kita bekerja sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku dan ini memudahkan kita dalam bekerja.”

“Saya selalu berpedoman pada aturan yang telah ditetapkan sehingga mudah menjalankannya dan terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan.”

### 3) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub variabel Intensif

Terdiri atas dua buah pertanyaan khusus pengelola program KB

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 22: “Apakah dalam menjalankan tugas, Anda telah berpedoman pada aturan yang berlaku?” adalah 10 orang bidan dan kader menyatakan ya.

Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Ya, karena tanpa aturan suatu pekerjaan akan sulit diselesaikan dan tidak akan mendapat hasil yang maksimal.”

“Ya, karena kita tidak dapat bekerja tanpa mempedomani aturan dan NSPK. Kita akan menghadapi kendala bila bekerja tanpa aturan.”

- Tanggapan atas pertanyaan nomor 23: “Apakah Anda melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab untuk

mendapat imbalan yang pantas dan wajar?” adalah 10 orang bidan dan kader menyatakan, mereka bertanggung jawab atas pekerjaannya bukan karena imbalan. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Saya menjalankan tugas bukan karena imbalan tetapi karena saya bertanggung jawab penuh melayani masyarakat.”

“Yang terpenting kami bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan kami dan yang tidak kalah penting kami sangat berterima kasih bila ada imbalan untuk kami”.

Deskripsi Variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Dari hasil wawancara untuk variabel motivasi, diperoleh gambaran bahwa pengelola program KB yaitu bidan dan kader termotivasi untuk selalu memberikan penyuluhan dan pelayanan. Mereka tidak semata-mata mengharapkan gaji/ honor namun memang menyadari tugas mereka dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Dilihat dari fasilitas yang diperoleh, bidan yang berstatus PNS mendapat fasilitas lebih namun tidak menyurutkan motivasi kader dalam menjalankan tugas. Baik bidan maupun kader merasa senang dalam menjalankan tugas penyuluhan dan pelayanan karena merasa dihargai dan diperhatikan oleh pemerintah, meskipun perhatiannya tidak sebesar ketika ada



petugas lapangan keluarga berencana (PLKB). Mereka tidak menghadapi kesulitan dan merasa nyaman bekerja karena sesuai dengan aturan, terlebih bidang yang selalu dituntut bekerja sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK).

c. Deskripsi Variabel Kinerja

Ada sembilan buah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja pengelola program KB, terdiri dari tiga buah pertanyaan untuk sub variabel produktivitas, variabel Kualitas Pelayanan dan Responsivitas masing-masing 1 pertanyaan, 2 pertanyaan untuk variabel Responsibilitas dan dua buah pertanyaan untuk sub variabel Akuntabilitas. *Key informant* untuk pertanyaan variabel kinerja ini tanpa melibatkan pengelola program KB (bidan dan kader) sehingga hanya berjumlah 14 orang, didapat hasil sebagai berikut:

1) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub variabel Produktivitas.

Terdiri atas tiga buah pertanyaan.

- Terhadap pertanyaan nomor 24: “Apakah pelayanan dan penyuluhan yang dilakukan pengelola KB pria membuat masyarakat tahu tentang program KB pria?”, semua *key informant* memberi jawaban Ya. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Ya. Sebelumnya kami tidak tahu bahwa pria perlu juga ber-KB. Sekarang kami jadi tahu.”

“Dengan adanya penyuluhan, kami jadi tahu bahwa Vasektomi adalah cara KB dengan tidak mengganggu kenyamanan pasangan. Selama ini pengetahuan kami tentang KB pria sangat minim.”

- Terhadap pertanyaan nomor 25: “Apakah Anda mengetahui cara/alat kontrasepsi KB pria dan tempat pelayanannya?”, semua *key informant* menyatakan mengetahui, namun 4 orang diantaranya hanya mengetahui kondom dan tidak mengetahui cara vasektomi. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Saya tahu cara KB pria yaitu dengan kondom dan steril. Kondom mudah di dapat di apotik dan toko obat, steril/vasektomi harus dengan pelayanan dokter.”

“Saya hanya tahu kondom sedangkan vasektomi tidak pernah tahu. Saya tidak pernah mencari informasi tentang vasektomi karena istri saya sudah ber-KB suntik.”

“Belum pernah ada yang memberi penyuluhan tentang vasektomi, jadi saya tidak tahu apa dan bagaimana vasektomi. Yang saya tahu hanya kondom, murah dan mudah digunakan.”

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.19:

Tabel 4.19

Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 25  
Sub Variabel Produktivitas

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Tahu	6	4	10	4	6	10
- Hanya tahu kondom	-	4	4	-	4	4
Jumlah	6	8	14	4	10	14

- Terhadap pertanyaan nomor 26 tentang keuntungan dan kerugian KB pria, semua *key informant* mengetahui keuntungannya yaitu untuk mengatur kelahiran. 5 orang tidak menjelaskan kerugiannya, 9 orang menjelaskan kerugiannya yaitu bila menggunakan cara Vasektomi tidak bisa punya anak lagi. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Semua cara KB termasuk KB pria adalah untuk membantu merencanakan jumlah anak, mengatur kelahiran. Kerugiannya, pada vasektomi tidak bisa punya anak lagi, karena saluran spermanya sudah diputus.”

“KB pria dapat digunakan apabila isteri sakit atau dalam kondisi tidak memungkinkan ikut KB, bisa dengan kondom atau vasektomi. Kerugiannya bila menggunakan vasektomi tidak bisa punya anak, jadi harus dipikirkan masak-masak bila menggunakan cara KB vasektomi.”

“Kondom adalah cara praktis KB pria, mudah didapat dan mudah digunakan tanpa bantuan medis. Kerugiannya saya pikir



tidak ada. Sedangkan vasektomi juga cara KB pria dengan steril. Keuntungannya membantu mengatur kelahiran, kerugiannya saya tidak tahu karena tidak pernah mendapat penyuluhan/ informasi.”

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel 4.20:

Tabel 4.20

Tanggapan *Key Informant* terhadap item 3 pertanyaan nomor 26  
*Variabel Produktivitas*

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Tahu keuntungan dan kerugiannya	5	4	9	1	8	9
- Tahu keuntungannya saja	1	4	5	3	2	5
Jumlah	6	8	14	4	10	14

- 2) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub variabel Kualitas Pelayanan.
- Terhadap pertanyaan nomor 27 tentang penilaian masyarakat terhadap pelayanan bidan dan kader, 14 orang *key informant* menyatakan puas dengan pelayanan bidan dan kader. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Saya puas dengan pelayanan bidan di sini, yang membantu masyarakat mendapatkan informasi dan pelayanan KB pria.”

“Kalau saya membutuhkan informasi atau pelayanan KB, saya bertanya kepada kader KB terdekat atau ke bidan dan saya mendapatkan informasi yang saya butuhkan.”

3) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub variabel Responsivitas.

- Terhadap pertanyaan nomor 28 tentang kebutuhan informasi dan pelayanan KB, 14 orang *key informant* berpendapat bahwa 13 orang segera mendapatkan informasi/ pelayanan dan satu orang menyatakan kadang-kadang. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Baik bidan maupun kader selalu memberikan informasi dan pelayanan secepat mungkin, jadi saya tidak perlu bertanya kepada orang lain.”

“Kadang-kadang saya mendapat informasi dengan segera namun tidak jarang saya harus menunggu lama untuk mendapat informasi dan pelayanan karena bidan terlalu sibuk.”

4) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub variabel Responsibilitas.

- Terhadap pertanyaan nomor 29: “Apakah kinerja pengelola program KB telah sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum?”  
, semua *key informant* menjawab ya.

- Terhadap pertanyaan nomor 30: "Apakah pelayanan KB pria telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan?", semua *key informant* menjawab ya. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

"Ya. Pelayanan vasektomi harus melalui prosedur yaitu mendapat persetujuan isteri dengan mengisi form *inform concent*, dilayani oleh dokter terlatih di rumah sakit atau tempat pelayanan yang ditentukan."

"Vasektomi harus mendapat persetujuan isteri. Tanpa persetujuan isteri tidak dapat dilaksanakan. Pelayanannya hanya boleh dilakukan oleh dokter terlatih."

5) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub variabel Akuntabilitas.

- Terhadap pertanyaan nomor 31 "Apakah yang diberikan kader dan bidan sesuai dengan kehendak masyarakat?" semua *key informant* menjawab telah sesuai. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

"Bidan dan kader banyak memberikan informasi tentang apa yang kami tanyakan. Tentang KB pria, kami diberikan buku-buku yang berisi informasi KB pria, sehingga kami sekarang benar-benar tahu KB pria."

- Terhadap pertanyaan nomor 32: "Apakah pelayanan yang diberikan kader dan bidan sesuai dengan norma di dalam



masyarakat?”, semua *key informant* menyatakan telah sesuai.

Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Informasi dan pelayanan maupun penyuluhan oleh bidan dan kader telah sesuai dengan norma di masyarakat. Mereka menyampaikannya dan melayani dengan santun, sesuai dengan adat dan kebiasaan masyarakat setempat.”

Deskripsi Variabel Kinerja adalah sebagai berikut:

Dari hasil wawancara untuk variable kinerja, diperoleh gambaran bahwa kinerja pengelola program KB dianggap cukup bagus. Masyarakat merasa terlayani kebutuhan informasinya, cepat memperoleh informasi dari bidan maupun kader, meskipun masih banyak yang kurang mengetahui Vasektomi. Pelayanan KB pria telah sesuai dengan standar pelayanan minimal dan berpedoman pada norma, standar, prosedur dan kriteria.

#### d. Deskripsi Faktor Lingkungan Sosial Budaya

Dalam penelitian ini, selain variabel yang diteliti ditemukan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pengelola program KB, yaitu faktor lingkungan sosial budaya. Lingkungan sosial budaya, yaitu lingkungan antar manusia yang meliputi pola-pola hubungan sosial serta kaidah pendukungnya yang berlaku dalam suatu lingkungan

spasial (ruang), yang mana ruang lingkungannya ditentukan oleh keberlakuan pola-pola hubungan sosial tersebut (termasuk perilaku manusia didalamnya) dan oleh tingkat rasa integrasi mereka yang berada di dalamnya.

Menurut Robbins (2009), faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter kita adalah lingkungan di mana kita tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman-teman dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Faktor-faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian kita.

Sebagai contoh, budaya membentuk norma, sikap dan nilai yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya dan menghasilkan konsistensi seiring berjalannya waktu. Kepribadian seseorang, meskipun pada umumnya stabil dan konsisten, dapat berubah bergantung pada situasi yang dihadapinya, sebagaimana pendapat Robbins (2009).

Lingkungan sosial budaya berada diluar jangkauan intervensi organisasi, namun mengingat keterpengaruhannya yang cukup signifikan terhadap kinerja organisasi maka perlu dipertimbangkan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Ada delapan buah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur faktor Lingkungan Sosial Budaya, terdiri dari empat buah pertanyaan untuk sub faktor adat istiadat dan empat buah pertanyaan untuk sub

faktor persepsi masyarakat. Dari 24 *key informant* didapat hasil sebagai berikut:

1) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub faktor adat istiadat

Terdiri atas empat buah pertanyaan.

- Terhadap pertanyaan nomor 1 “Apakah program KB pria sesuai dengan norma dalam keluarga?”, dari 24 *key informant*, 5 orang menyatakan sesuai dengan norma keluarga dan 19 orang menyatakan tidak sesuai dengan norma dalam keluarga. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Pada dasarnya laki-laki dan perempuan sama saja dalam urusan keluarga, termasuk cara ber-KB. Bilamana perlu KB pria dapat diterapkan dalam keluarga.”

“Menurut saya KB adalah urusan isteri. Laki-laki (suami) tugasnya mencari nafkah. Urusan rumah tangga dan anak, itu urusan isteri bukan suami.”

“Sesuai dengan kodratnya hamil dan melahirkan maka KB juga merupakan kodratnya wanita.”

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.21:

Tabel 4.21  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 1  
Sub faktor Adat Istiadat

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml



- Sesuai	-	5	5	3	2	5
- Tidak sesuai	6	13	19	6	13	19
Jumlah	6	18	24	9	15	24

- Terhadap pertanyaan nomor 2: “Apakah program KB pria bertentangan dengan adat yang diyakini turun temurun?”, 6 orang menyatakan tidak bertentangan karena tujuannya baik, 4 orang menyatakan bertentangan dan 14 orang menyatakan vasktomi bertentangan, sedangkan kondom tidak. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Menurut saya tidak bertentangan karena tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan.”

“Sesuai dengan adat di sini (Belinyu), laki-laki (suami) menyerahkan sepenuhnya cara KB kepada isteri. Suami hanya menyebutkan keinginannya punya berapa anak, selebihnya isteri yang mengatur.”

“Cara KB pria dengan kondom bisa diterima, tetapi vasktomi atau steril pria tidak sesuai dengan adat turun temurun. Vasktomi tidak dikenal di sini (Belinyu). Ada cara lain selain dengan kondom (cara alami).”

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.22:

Tabel 4.22  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 2  
Sub faktor Adat Istiadat

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Tidak bertentangan	-	6	6	3	3	6
- Bertentangan	2	2	4	1	3	4
- Vasektomi bertentangan, kondom tidak	4	10	14	5	9	14
Jumlah	6	18	24	9	15	24

- Terhadap pertanyaan nomor 3: “Apakah di dalam keluarga Anda sebelumnya ada yang mengikuti program KB pria?, 17 orang menjawab tidak, 7 orang menjawab tidak tahu”
- Terhadap pertanyaan nomor 4: “Cara KB pria apakah yang mungkin anda pilih?”, 18 orang memilih kondom dan 6 orang memilih lainnya dan tidak ada *key informant* yang memilih Vasektomi. Berikut ini sebagian hasil wawancara:

“Kalau saya harus KB maka saya memilih KB dengan kondom.”

“Saya tidak akan memilih vasektomi karena itu haram. Mungkin saya akan menggunakan kondom.”

“Saya tidak mau KB. Kalau isteri tidak bisa KB, saya pakai cara alami.”

Untuk memberi gambaran yang jelas, dapat dilihat pada Tabel 4.23:

Tabel 4.23  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 4  
Sub faktor Adat Istiadat

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Kondom	3	15	18	5	13	18
- Vasektomi	-	-	-	-	-	-
- Lainnya	3	3	6	4	2	6
Jumlah	6	18	24	9	15	24

2) Tanggapan atas pertanyaan untuk sub faktor persepsi masyarakat.

Terdiri atas empat buah pertanyaan.

- Terhadap pertanyaan nomor 5: “Sejauh mana anda mengetahui program KB pria?”, diperoleh jawaban sebagian masyarakat mengetahui dari informasi yang diperoleh dan sebagian lagi hanya mengetahui sedikit tentang KB pria.

Berikut kutipan sebagian pendapat *key informant*:

“Yang saya tahu, KB pria itu menggunakan alat kontrasepsi kondom atau steril. Biasanya kalau isteri tidak ber-KB, suami menggunakan kondom”.

“Saya tidak pernah mengurus KB. Isteri saya sudah ikut KB suntik, jadi saya tidak perlu KB. Tidak pernah ada yang memberitahu kepada saya tentang KB pria”.



“Saya tahu tentang KB pria. Saya mendapat informasi dari surat kabar, radio, penyuluhan dibalai desa oleh pak kades maupun kader dari Kantor KB dan di puskesmas.

- Terhadap pertanyaan nomor 6: “Apakah pria perlu ber-KB?” , dari 24 orang *key informant* , 7 orang berpendapat perlu, 13 orang berpendapat perlu bila istri tidak menggunakan alat kontrasepsi dan 4 orang berpendapat tidak perlu. Berikut ini kutipan wawancara sebagian *key informant*.

“Dalam keadaan tertentu, pria perlu ber-KB.”

“Perlu. Kondom lazim digunakan sebagai cara KB pria.”

“Tidak perlu. Cukup isteri saja yang KB.”

Untuk memberi gambaran yang jelas, dapat dilihat pada Tabel 4.24:

Tabel 4.24  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 6  
Sub faktor Persepsi Masyarakat

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Perlu	1	6	7	4	3	7
- Perlu bila istri tidak bisa KB	2	11	13	5	8	13
- Tidak perlu	3	1	4	-	4	4
Jumlah	6	18	24	9	15	24

- Terhadap pertanyaan nomor 7: penilaian masyarakat tentang program KB pria: 8 orang menilai bisa menerima, 10 orang

bisa menerima kondom namun belum bisa menerima vasektomi dan 6 orang belum bisa menerima. Berikut ini kutipan wawancara sebagian *key informant*:

“Saya bisa menerima KB pria dengan kondom.”

“Kalau vasektomi, saya menganggap haram karena mengubah ciptaan Tuhan. Itu tidak sesuai dengan ajaran agama saya (Islam). Lebih baik pakai cara alami”

“Penilaian saya, sebaiknya KB untuk ibu-ibu saja.”

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.25:

Tabel 4.25  
Tanggapan *Key Informant* terhadap pertanyaan nomor 7  
Sub faktor Persepsi Masyarakat

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jml	PNS	Bukan PNS	Jml
- Menerima	-	8	8	6	2	8
- Hanya kondom	4	6	10	3	7	10
- Belum menerima	2	4	6	-	6	6
Jumlah	6	18	24	9	15	24

Deskripsi Faktor Sosial Budaya adalah sebagai berikut:

Dari hasil wawancara, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar masyarakat belum sepenuhnya menerima KB pria. Masih banyak yang beranggapan bahwa KB pria terutama vasektomi tidak sesuai dengan norma dan aturan di masyarakat. Urusan

KB dianggap sebagai urusan wanita sehingga pria merasa tidak perlu ber-KB.

### C. Pembahasan

#### 1. Penggarapan peserta KB pria

Berdasarkan observasi dan studi pustaka (dokumentasi), diperoleh gambaran penggarapan KB pria di Kecamatan Belinyu dan Kecamatan Sungailiat. Secara keseluruhan, kesertaan KB di Kecamatan Belinyu rata-rata sebesar 70,82%. Peserta KB pria, terlihat pencapaiannya stabil dari tahun 2004 sampai tahun 2007 hanya sekitar 43 peserta (0,85%). Gambaran tahun 2008, jumlah peserta KB pria sebanyak 62 akseptor atau 1,09% dari jumlah peserta KB 5571 peserta. Demikian juga kesertaan KB pria di Kecamatan Sungailiat relatif stabil selama lima tahun. Gambaran tahun 2008, kesertaan KB pria kecamatan Sungailiat sebesar 191 atau 2,13 % dari jumlah peserta KB sebanyak 8975.

Data tersebut menggambarkan partisipasi pria dalam KB adalah secara tidak langsung, yaitu terbatas pada mendukung isteri dalam ber-KB dan sebagai motivator bagi isteri. Hal ini sesuai dengan bentuk partisipasi pria sebagaimana disebutkan dalam buku informasi partisipasi pria dalam KB dan kesehatan reproduksi (BKKBN, 2006), yaitu partisipasi pria dalam KB dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Partisipasi secara langsung adalah dengan



menggunakan salah satu cara atau metode pencegahan kehamilan, seperti kondom, vasektomi, metode senggama terputus atau metode pantang berkala. Partisipasi tidak langsung adalah mendukung isteri dalam ber-KB, sebagai motivator dan turut merencanakan jumlah anak.

Dari hasil wawancara diperoleh data bahwa pengetahuan pria tentang KB masih sangat rendah, jenis alat kontrasepsinya terbatas dan lingkungan sosial budaya yang menganggap bahwa KB adalah urusan perempuan, bukan urusan pria/ laki-laki. Keadaan ini menunjukkan kesenjangan dalam penggunaan kontrasepsi yaitu rendahnya peserta KB pria dibandingkan dengan peserta KB wanita. Hal ini sesuai dengan buku panduan dari BKKBN (2004), yang menyebutkan faktor-faktor penyebab kesenjangan, yaitu diantaranya pelaksanaan program KB yang sarannya cenderung diarahkan kepada kaum wanita, keterbatasan jenis kontrasepsi pria, dan lingkungan sosial budaya yang menganggap bahwa KB urusan perempuan, bukan urusan pria/ suami.

## 2. Kemampuan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada *key informant* yang berjumlah 24 orang diperoleh gambaran tentang kinerja

pengelola program KB. Dalam melaksanakan tugas kinerja pengelola sangat dipengaruhi kemampuan pengelola itu sendiri.

Karakteristik *key informant* berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh *key informant* dengan pendidikan SLTA (54,17%). Berdasarkan pekerjaan didominasi oleh *key informant* bukan PNS (62,5%) yang terdiri dari kader pengelola KB dan masyarakat umum.

Dari hasil penelitian, rata-rata bidan dan kader telah memiliki pengalaman kerja di bidangnya selama 3-10 tahun, aktif di masyarakat. Keadaan di atas memberi gambaran perbedaan pekerjaan dan pendidikan pada kader dan bidan sebagai pengelola program KB tidak berpengaruh pada pengalaman kerja dan kepedulian kepada masyarakat. Kemampuan pengelola dapat dilihat dari pengetahuan dan pengalaman kerja (ketrampilan) di bidang tugasnya, sebagaimana pendapat Keith Davis dalam Riduan (2009), faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai dirumuskan sebagai: *Ability = knowledge + skill*. Dari segi pengetahuan, pendapat *key informant* beragam, namun 80 % berpendapat bahwa bidan dan kader telah professional dan menguasai bidang tugasnya. Dalam hal ini, bidan diyakini telah professional dan kader belum sepenuhnya menguasai bidang tugasnya. Hal ini disebabkan kondisi kader yang heterogen, baik pendidikan maupun pekerjaannya. Beberapa cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kader, yaitu diantaranya:

- Meningkatkan pembinaan kepada kader PPKBD dan Sub PPKBD.
- Memberikan pelatihan atau pembinaan pada setiap kegiatan, misalnya pendataan keluarga.
- Berkoordinasi dengan dinas kesehatan dalam menyiapkan bidan untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh BKKBN, misalnya pelatihan insersi IUD, Implant, Vasektomi.
- Mensyaratkan pendidikan dalam merekrut kader, misalnya pendidikan minimal SLTA.

Melalui pengamatan langsung (observasi) dengan menggunakan pedoman observasi dapat diperoleh gambaran penggarapan KB pria oleh kader dan bidan. Sementara itu dilihat dari pencapaian peserta KB, masyarakat telah berpartisipasi menggunakan alat/ obat KB namun masih didominasi perempuan.

### 3. Motivasi

Dari variabel motivasi diperoleh gambaran, bahwa rata-rata pengelola program KB, baik bidan maupun kader mempunyai motivasi, harapan dan intensitas yang tinggi. Motif bekerja dapat dilihat dari pendapat *key informant* yaitu 10 orang bidan dan kader menyatakan cukup mendapatkan gaji/ honor, nyaman bekerja,



dihormati, terbebas dari rasa cemas dan takut, bekerja sesuai aturan dan bertanggung jawab. Namun fasilitas yang mereka peroleh tidak sama karena perbedaan status kepegawaian. Bidan mendapat fasilitas kendaraan roda dua yang diperoleh dari DAK Dinas Kesehatan sedangkan kader tidak mendapat fasilitas apapun untuk menunjang tugasnya.

Harapan dalam bekerja dapat dilihat dari pendapat *key informant* yaitu 10 orang bidan dan kader menyatakan bahwa mereka menyenangi pekerjaan mereka, sehingga timbul rasa ikut memiliki, disiplin yang tinggi. Mereka juga mendapat perhatian dan penghargaan dari pemerintah, selain gaji/ honorarium juga keikutsertaan dalam beberapa kegiatan, namun perhatian yang bersifat pembinaan dan kunjungan kepada kader masih kurang karena tidak adanya petugas lapangan keluarga berencana (PLKB), sebagaimana pendapat kader berikut ini:

“Perhatian kantor KB kepada kader cukup bagus, perhatian namun tidak seperti dulu ketika masih ada petugas lapangan. Sekarang frekuensi pembinaan dan kunjungan sangat kurang.”

Intensitas dalam bekerja dapat dilihat dari pendapat *key informant* yaitu 10 orang bidan dan kader menyatakan bahwa mereka aktif di masyarakat dan terlibat dalam berbagai kegiatan. Mereka bertanggung jawab penuh terhadap tugas dan pekerjaannya dan berpedoman pada aturan yang berlaku.

Sebagaimana teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959, dalam Robbins, 2009:227), faktor yang memotivasi bidan dan kader dalam pengelolaan program KB pria, yaitu antara lain keberhasilan melakukan pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, wewenang dan perkembangan. Faktor *hygiene* yaitu faktor yang harus dijaga agar tetap termotivasi adalah honorarium kader, insentif dan bentuk penghargaan lain seperti kesertaan dalam kegiatan temu kader, pameran produk hasil UPPKS. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya menjalankan tugas bukan karena imbalan tetapi karena saya bertanggung jawab penuh melayani masyarakat.”

“Yang terpenting kami bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan kami dan yang tidak kalah penting kami sangat berterima kasih bila ada imbalan untuk kami”.

Dalam penelitian ini, sesuai dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, honorarium/ gaji/ upah bukan merupakan faktor motivasi tetapi termasuk faktor *hygiene* dimana apabila tidak dipenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pengelola program KB.

#### 4. Lingkungan Sosial Budaya

Faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter adalah lingkungan di mana kita tumbuh dan

dibesarkan; norma dalam keluarga, teman-teman dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Faktor-faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian kita.

Dari wawancara dengan *key-informant*, diperoleh jawaban beragam. Dalam kaitannya dengan adat yang diyakini, norma dan kebiasaan turun temurun, lebih dari setengah jumlah responden berpendapat KB pria tidak sesuai dengan adat yang diyakini, norma dan kebiasaan turun menurun. Hal ini karena persepsi masyarakat yang menganggap pria tidak perlu KB selama isteri masih bisa ber KB. Seandainya pria harus ber KB, seluruh *key-informant* memilih kondom dan cara lain (tradisional) dan tidak satupun memilih vasektomi. Hal ini menunjukkan bahwa vasektomi belum diterima masyarakat dan tidak sesuai dengan norma di masyarakat. Sebagai gambaran perilaku masyarakat di Kabupaten Bangka secara umum yang didominasi penduduk beragama Islam sebesar 81 % (Bangka Dalam Angka, 2008), menganggap bahwa vasektomi haram, sebagaimana pendapat *key informant*:

“Kalau vasektomi, saya menganggap haram karena mengubah ciptaan Tuhan. Itu tidak sesuai dengan ajaran agama saya (Islam). Lebih baik pakai cara alami”

Kurangnya partisipasi masyarakat terhadap KB pria karena dipengaruhi oleh tradisi, norma dan kebiasaan masyarakat. Tradisi di Kabupaten Bangka secara umum masih menganggap KB adalah



urusan perempuan, dengan kata lain pria tidak perlu turut campur dalam menentukan siapa yang harus ber-KB, alat kontrasepsi apa yang akan digunakan. Terlebih dengan terbatasnya alat kontrasepsi untuk pria membuat pria tidak mempunyai banyak pilihan. Dalam buku panduan dari BKKBN (2004), disebutkan salah satu faktor-faktor penyebab kesenjangan, yaitu lingkungan sosial budaya yang menganggap bahwa KB urusan perempuan, bukan urusan pria/ suami.

Dari hasil penelitian faktor sosial budaya, gambaran yang ada di masyarakat menunjukkan bahwa sebagian masyarakat menerima program KB pria. Dari 24 orang *key informant*, 20 orang merasakan perlunya program KB pria, 17 orang dari 24 orang *key informant* menyatakan setuju dengan program KB pria, 18 orang dari 24 *key informant* menyatakan dapat menerima program KB pria. Dalam pelaksanaannya, gambaran yang diperoleh dari *key informant* menunjukkan bahwa tradisi, norma dan kebiasaan masyarakat mempengaruhi pelaksanaan KB pria. Mereka yang tidak setuju dan belum menerima program KB pria karena menganggap KB pria tidak sesuai dengan norma, tradisi dan kebiasaan yang selama ini diyakini.

##### 5. Kinerja pengelola program KB

Dari variabel kinerja pengelola program KB diperoleh gambaran, bahwa semua *key informant* (14 orang) yang mewakili masyarakat

berpendapat bahwa pengelola KB telah menjalankan tugasnya sebagaimana petunjuk dan aturan yang ditetapkan dan sesuai dengan kehendak dan norma yang berlaku di masyarakat.

Produktivitas pengelola program KB dapat dilihat dari pernyataan *key informant* yang menyatakan bahwa masyarakat memperoleh informasi tentang KB pria selain dari media cetak (surat kabar, majalah) juga lebih dominan informasi/ penyuluhan dari bidan dan kader. Namun materi informasi/ penyuluhan belum maksimal diberikan oleh bidan dan kader terbukti dari pernyataan *key informant* yaitu 4 orang hanya mengetahui kondom saja sebagai alat kontrasepsi pria dan tidak mengetahui vasektomi. Selain itu 5 orang dari 14 *key informant* hanya mengetahui keuntungan KB pria tetapi tidak mengetahui kerugiannya.

Kualitas pelayanan pengelola program KB dapat dilihat dari pendapat *key informant* yang menyatakan bahwa mereka merasa puas dengan pelayanan dan penyuluhan yang dilakukan oleh bidan dan kader sehingga mereka mendapat informasi dan pelayanan yang memuaskan. Responsivitas dapat dilihat dari pendapat *key informant* yang menyatakan bahwa bila membutuhkan informasi dan pelayanan KB pria, mereka segera mendapatkannya.

Responsibilitas dapat dilihat dari pelayanan KB pria yang sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal dan prosedur yang ditetapkan. Semua *key informant* menyatakan bahwa pelayanan KB pria telah

sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal dan prosedur yang ditetapkan. Akuntabilitas dapat dilihat dari pendapat *key informant* yang menyatakan bahwa penyuluhan dan pelayanan KB pria telah sesuai dengan norma dan kehendak masyarakat.

## 6. Kelemahan Penelitian Ini

Pada penelitian ini, penulis telah mempersiapkan *schedule* mulai dari persiapan, pengumpulan dan verifikasi data, pengolahan data, analisis data hingga kesimpulan. Sebagaimana disampaikan oleh Prasetya Irawan (2007), ada lima tahap dalam logika penelitian, yaitu perumusan permasalahan penelitian, perumusan kerangka teoritik, penentuan metodologi, analisis data dan penarikan kesimpulan. Penelitian kualitatif tidak sekedar mencari jawaban apa adanya tetapi berusaha memahami apa makna di balik realitas itu.

Pada penelitian ini, variabel yang diteliti bersifat abstrak, multi-interpretasi dan sulit diukur. Sumber data primer pada penelitian ini (*key informant*) meliputi tiga kriteria, yaitu jenis kelamin, pekerjaan dan tingkat pendidikan. Penelitian ini telah menghasilkan kesimpulan sebagaimana yang ingin dicapai yaitu gambaran tentang penggarapan KB pria di Kabupaten Bangka.



Pada perjalanan penelitian, ditemukan faktor diluar variable yang diteliti yang turut mempengaruhi penggarapan KB pria di Kabupaten Bangka yaitu faktor sosial budaya. Karena munculnya faktor sosial budaya ketika penelitian sedang berlangsung, maka penulis kesulitan menambahkan kriteria agama yang dianut karena semua *key informant* beragama Islam. Dengan demikian, kelemahan penelitian ini terletak pada kurangnya kriteria *key informant*, yaitu menurut agama yang dianut.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penggarapan Program KB pria di Kabupaten Bangka masih sangat rendah, terbukti dari hasil yang dicapai yaitu prosentase peserta KB pria terhadap jumlah peserta KB sebesar 1,94 %. Peran pria dalam program KB adalah sebagai peserta pasif atau mendukung secara tidak langsung yaitu mendukung istri menggunakan alat kontrasepsi dan turut merencanakan jumlah anak. Dukungan secara langsung sebagai peserta KB masih sangat kurang.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola program KB dalam penggarapan KB pria adalah: Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Sosial Budaya.

a. Kemampuan

Kemampuan bidan dalam penyuluhan dan pelayanan KB pria telah sesuai dengan tujuan dan sasaran karena latar belakang pendidikan formal dan pendidikan ketrampilan yang dimilikinya sesuai dengan bidang tugasnya. Sebaliknya, kemampuan kader belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Mereka mendapat pendidikan dan pelatihan namun latar belakang pendidikan formalnya sangat beragam sehingga penyuluhan KB pria yang dilakukan belum berkualitas.

b. Motivasi

Faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola program KB. Terhadap bidan pengelola program KB, motivasi sangat berpengaruh dan sebagian besar bidan telah termotivasi dengan baik, sehingga kinerja bidan dalam mengelola program KB tidak diragukan lagi. Terhadap kader pengelola program KB, motivasi sangat ditekankan ditumbuhkan karena mereka adalah institusi masyarakat yang heterogen, Dari hasil penelitian, kader kurang termotivasi. Hal ini karena pembinaan dari Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka melalui petugas lapangan (penyuluh KB) tidak ada lagi sehingga

kunjungan petugas dalam rangka pembinaan kepada kader sangat kurang.

c. Lingkungan Sosial Budaya

Lingkungan sosial budaya berada di luar organisasi namun dalam penggarapan program KB sangat besar pengaruhnya. Tidak semua masyarakat menerima KB sebagai program pengaturan keluarga, terutama terhadap KB pria. Adat istiadat dan budaya yang diyakini kebanyakan masyarakat adalah bahwa KB adalah urusan perempuan. KB pria dengan cara vasektomi dianggap tidak sesuai dengan norma-norma dan budaya masyarakat.

## B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, diberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bangka di sarankan untuk menempatkan Petugas Lapangan (penyuluh KB) di kecamatan sehingga dapat mengintensifkan pembinaan kepada kader KB.
2. Kepada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka disarankan untuk:
  - a. Dalam merekrut kader pengelola program KB agar mempertimbangkan pendidikan formal kader karena sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerjanya, lebih-lebih



menghadapi masyarakat yang masih berpegang teguh pada norma, adat istiadat dan budaya yang diyakini.

- b. Lebih mengintensifkan penyuluhan kepada masyarakat agar menambah wawasan masyarakat tentang jenis/macam alat kontrasepsi pria, cara kerjanya, keuntungan dan kerugiannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2005). *Buku pegangan bagi BP4 untuk pasutri tentang peningkatan partisipasi pria*. Jakarta: BKKBN.
- Anonim. (2004). *Ada apa dengan gender, Dalam KB dan kesehatan reproduksi*. Jakarta: BKKBN.
- Anonim. (2006). *Buku informasi partisipasi pria dalam KB dan kesehatan reproduksi*. Jakarta: BKKBN.
- Arikunto, S. (1996). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi, S. (2008). *Memahami penelitian kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bryson, J. M. (Penerjemah M. Miftahudin). (1999). *Perencanaan strategi organisasi sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, A. (2002). *Penilaian kinerja organisasi publik: Seminar sehari*. Yogyakarta: Fisipol UGM.
- Dwiyanto, A. (2006). *Reformasi birokrasi public di Indonesia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Gibson, I. dan Donnelly. (1996). *Organization perilaku struktur proses*. Terjemahan Nunuk Ardiani, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Irawan, P. (2007). *Metodologi penelitian administrasi*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Keban, Y. T. (2004). *Enam dimensi strategis administrasi publik: Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- ....., (1998), *Cara pengukuran variabel penelitian*, Yogyakarta: UGM
- Komorotomo. (2005), *Anggaran berbasis kinerja, Konsep dan aplikasinya*, MAP, Yogyakarta.
- Levine, C. H., Peters, G. and Thomson, F. J. (1990). *Publik administration; Challenge, Choices, Consequences, Illionis: Scoot, Foremansilittle, Brown Higher Education*.
- Mangkunegara, Anwar P. (1991). *Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia*. Bandung: IKOPIN.
- Mardiasmo. (2001). *Peningkatan pendapatan asli daerah: Makalah seminar otonomi daerah*. Batam: Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI).
- Moeleong, Lexy.J, (1995), *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nasucha, C. (2004). *Reformasi administrasi publik: Teori dan praktek*. Jakarta: Grasindo.
- Nasution, S. (1998). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*, Bandung: Tarsito.
- Nazir, M. (1998). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Notoatmojo, S. (1998). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, H. (2010). *Teori administrasi public*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan: Kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. (2003). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. S. (1994), *Teori organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, P. S. (2009). *Perilaku organisasi, Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihotang. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. (1989). *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3LS.
- Steers, R. M. (1980). *Efektivitas organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sulistiyani, T. A. dan Rosidah, (2003). *Manajemen sumber daya manusia, konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi dan Anwar, S. (2002). *Dasar-dasar perilaku organisasi*. Yogyakarta: UII press.
- Suradinata, E. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV. Ramadhan.
- Thoha, M. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (1990). *Azas manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Salemba Empat.



Wursanto, Ig (2003). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi.



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
Jln. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418  
Telp. 021 7415050, Fax 021 7415588**

### **BIODATA**

Nama : Wilis Eri Yunita  
NIM : 015539119  
Tempat/ Tanggal Lahir : Yogyakarta/ 20 Mei 1966  
Registrasi Pertama : 2008 (2)  
Riwayat Pendidikan :

1. Sekolah Dasar, Tamat Tahun 1979
2. Sekolah Menengah Pertama, Tamat Tahun 1982
3. Sekolah menengah Atas, Tamat Tahun 1985
4. S1 Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Veteran Yogyakarta, Tamat Tahun 1989

Riwayat Pekerjaan :

1. Ajun Penyuluh KB Madya, Tahun 1993
2. Ajun Penyuluh KB, Tahun 1997
3. Penyuluh KB Pratama, Tahun 2000
4. Penyuluh KB Muda, Tahun 2003
5. Kabid Kesejahteraan dan Informasi pada Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Bangka, Tahun 2005
6. Kepala Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Bangka, Tahun 2008 s/d sekarang

Alamat : Komplek PNS No. 7, Kelurahan Kenanga, Kecamatan Sungailiat, Bangka

Pangkalpinang, 2011

Wilis Eri Yunita  
NIM. 015539119