

Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan KB Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana Di Kabupaten Bengkalis

¹Sri Mutiara Rezeki, ²Adianto, ³Seno Andri

¹²³Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Riau

Korespondensi : mutyanalko@gmail.com

Abstrak

Kinerja dapat diartikan pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi kinerja petugas KB, Faktor-faktor penghambat serta upaya yang dilakukan oleh petugas KB dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang bersifat eksplanatif. teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara, telaah dokumen, dan observasi. kinerja petugas Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis menunjukkan Kualitas pekerjaan (Quality of work), Kuantitas (Quantity), Ketepatan Waktu (Timeless), Kemandirian (Need For Supervision), dan Komitmen Kerja (Interpersonal Impact), dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sudah baik. aktor penghambat Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana terdiri dari 2 faktor yaitu, faktor internal: Kemampuan, perilaku dan kepemimpinan, faktor eksternal yaitu partisipasi masyarakat. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah kinerja Penyuluh Program KB: meningkatkan kualitas petugas, meningkatkan Kerjasama, dan melakukan edukasi pada masyarakat.

Kata kunci : Kinerja, KB, Kabupaten Bengkalis

Abstract

Performance can be interpreted as using resources efficiently and effectively to achieve results. The aim of this research is to identify the performance of family planning officers, inhibiting factors and the efforts made by family planning officers in implementing the Family Planning Program in Bengkalis Regency. This research is qualitative research with an explanatory phenomenological approach. The data analysis techniques used in this research used interviews, document review and observation. The performance of Bengkalis Regency Population Control and Family Planning Service officers shows the quality of work (Quality of work), Quantity (Quantity), Timeliness (Timeless), Independence (Need For Supervision), and Work Commitment (Interpersonal Impact), in completing tasks or work it's good. Actors inhibiting the performance of Family Planning Instructors consist of 2 factors, namely, internal factors: ability, behavior and leadership, external factors, namely community participation. Efforts are being made to overcome the performance problems of Family Planning Program Instructors: improving the quality of officers, increasing cooperation, and providing education to the community.

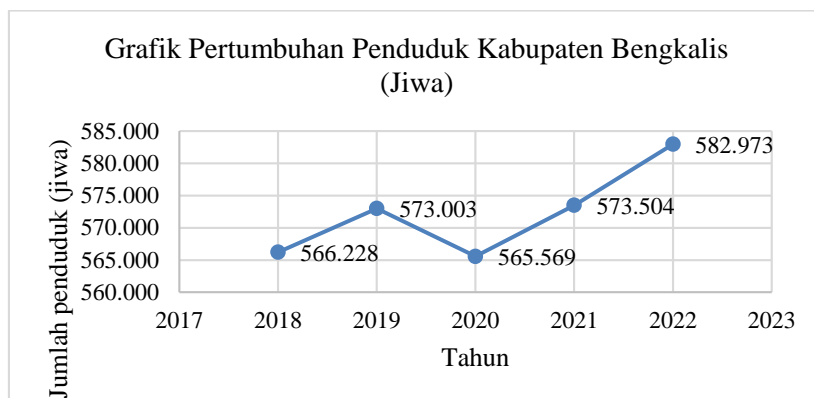
Keyword: Performance, KB, Bengkalis Regency.

1. PENDAHULUAN

Bengkalis adalah salah satu kabupaten di provinsi Riau, Indonesia. Ibu kotanya berada di Bengkalis Kota. Wilayah dari kabupaten ini mencakup daratan bagian Timur Pulau Sumatra dan wilayah kepulauan, dengan luas adalah 6.973,00 km². Jumlah penduduk Bengkalis pada tahun 2022 sebanyak 646.716 jiwa. Penduduk aslinya terdiri dari suku Melayu, suku Sakai dan suku Akit. Ibu kota kabupaten berada di kecamatan Bengkalis tepatnya berada di Pulau Bengkalis yang terpisah dari Pulau Sumatra. Pulau

Bengkalis sendiri berada tepat di muara Sungai Siak, sehingga dikatakan bahwa Pulau Bengkalis adalah delta sungai Siak. Kota terbesar di kabupaten ini adalah kota Duri, yang berada di kecamatan Mandau.

Secara Administrasi Pemerintah, Kabupaten Bengkalis terbagi dalam 11 Kecamatan, 19 Kelurahan dan 136 desa, dengan luas wilayah 8.403,28 km². Tercatat jumlah penduduk Kabupaten Bengkalis 553.938 jiwa (2019) dengan sifatnya yang heterogen, mayoritas penduduknya adalah penganut agama Islam. Mayoritas penduduk Bengkalis adalah suku Melayu. Selain itu, juga terdapat suku-suku lainnya seperti suku Jawa yang mayoritas tinggal di Desa Pedekik dan desa Wonosari, suku Minang, suku Batak, suku Bugis, etnis Tionghoa dan sebagainya. Berikut merupakan data pertumbuhan penduduk dalam lima Tahun terakhir di Kabupaten Bengkalis.



Sumber Data Statistik Daerah Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa pertumbuhan penduduk di Kabupaten Bengkalis dalam waktu lima Tahun terakhir semakin meningkat. Jumlah penduduk terendah terdapat pada Tahun 2020 dengan jumlah 565.569 jiwa, sedangkan jumlah penduduk tertinggi terdapat pada Tahun 2023 dengan jumlah 582.973 jiwa. Program Keluarga Berencana (KB) adalah salah satu bentuk program yang bertujuan untuk mensejahterakan keluarga, yaitu dengan cara mengatur perkawinan, kapan harus punya anak, jarak kelahiran, dan mengatur jumlah anak yang ideal dalam suatu keluarga dengan menggunakan alat kontrasepsi yang mengarah kepada pria dan wanita.

Dalam melaksanakan program Keluarga berencana, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2014 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, Keluarga Berencana, Informasi Keluarga. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2014 pasal 4 tentang Penetapan Kebijakan Nasional, yaitu pemerintah menetapkan kebijakan Nasional Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga sebagai bagian dari rencana pembangunan jangka panjang menengah, dan rencana kerja pemerintah.

Penyiapan dan pelaksanaan pelayanan KB ditujukan untuk memberikan pelayanan prima di bidang keluarga berencana baik dari segi kuantitas maupun dari segi peningkatan kualitas pelayanan serta pemerataan pelaksanaan program keluarga berencana. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus memenuhi standar yang telah ditetapkan baik pelayanan bersifat subsidi maupun mandiri dengan sesuai kemampuan masyarakat dan mudah dijangkau. Peningkatan kualitas

penyelenggaraan program Keluarga Berencana ditujukan untuk memperkuat dan mengembangkan manajemen kelembagaan program KB di semua tingkatan wilayah. Sedangkan arah kebijakan pembangunan Keluarga Berencana adalah Revitalisasi Program KB, yang menekankan pada penurunan Unmet Need, Koordinasi dan Komitmen dengan sektor terkait dalam Program KB, Peningkatan Pelayanan Program KB, Peningkatan Sumber daya manusia (SDM) tenaga pengelola Program KB, Komitmen

Kemitraan penyebaran informasi, Peningkatan Partisipasi Masyarakat terhadap Program KB, Pelaksanaan Kelompok terpadu, Pengembangan Usaha Ekonomi Produktif, Peningkatan Pola Operasional Kegiatan Kemitraan dalam Pelayanan KB, Peningkatan Pemanfaatan sistem informasi manajemen (SIM) dan berbasis IT serta Evaluasi Program KB. Disamping itu juga dilakukan pelatihan, penelitian dan pengembangan program kependudukan dan KB, serta peningkatan kualitas manajemen program.

Dalam penerapannya, BKKBN selaku badan pengelola program keluarga berencana mendorong masyarakat untuk memakai alat kontrasepsi guna mencegah atau menunda kehamilan hingga saat yang tepat. Beberapa jenis alat kontrasepsi yang bisa digunakan meliputi kondom, pil KB, suntik KB, implan, IUD, vasektomi, dan tubektomi. Masalah utama yang bisa mempengaruhi pelaksanaan program Keluarga Berencana tersebut yaitu kinerja pegawai terutama petugas KB, karena masing-masing pegawai mempunyai tugas pokok dan fungsi baik teknis maupun operasional di bidang pemberdayaan perempuan dan pelayanan keluarga berencana yang meliputi kegiatan penyediaan data dan informasi data mikro keluarga, bimbingan dan penyuluhan bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB-KR), Keluarga Sejahtera (KS), pembentukan dan Pembinaan Institusi Masyarakat (PIM). Penyuluh Keluarga Berencana, disingkat dengan PKB adalah petugas yang ditetapkan berdasarkan aturan untuk memberi penyuluhan, mengorganisir dan mendinamisir kegiatan yang berkaitan dengan pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (Bangga Kencana) di desa/kelurahan yang menjadi wilayah binaannya. Setiap PKB idealnya memiliki binaan 1000 s/d 2000 keluarga atau pasangan usia subur, atau setara dengan 2-3 desa/kelurahan. Di dalam melaksanakan tugas-tugas penyuluhan dan koordinasi pelayanan, PKB membangun kerja sama dengan berbagai Lembaga Masyarakat Pedesaan (LMP) seperti Pengurus Pos KB Desa (PPKBD), Sub PPKBD dan Pengurus atau kader kelompok kegiatan pembangunan keluarga yang berada di tingkat dusun/RW bahkan tingkat RT serta beberapa Lembaga lain yang beraviliasi atau dibina oleh berbagai Kementerian di desa. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan KB dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang bersifat eksplanatif, adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis, Kepala Bidang Keluarga Berencana, Tim Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Rupat, Masyarakat/peserta aktif Keluarga Berencana. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara, telaah dokumen, dan observasi. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan pedoman wawancara, telaah dokumen dan observasi serta teknik analisis data dengan cara reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan dan verifikasi setelah ini menguji keabsahan data dengan teknik triangulasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Petugas Penyuluh KB dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis

Kinerja dapat diartikan pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia aspek yang ditekankan adalah *outcome* yang dihasilkan dalam suatu fungsi atau aktifitas dalam waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja hanya mengacu

pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai. Kinerja dapat diukur dari kuantitas, kualitas, kerjasama, pengetahuan tentang kerja, kemandirian kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, kemampuan supervisi dan teknis. Untuk mencapai kinerja yang baik setiap aparatur harus mengetahui wewenang dan tanggung jawabnya. Disamping itu aparatur juga harus menentukan strategi dalam mencapai tujuan organisasi atau *output* dari organisasi itu.

Program Keluarga Berencana (KB) merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mengendalikan jumlah penduduk. Meskipun program KB telah dilakukan, namun jumlah penduduk Indonesia masih terus bertambah. Program ini salah satu tujuannya adalah penjarangan kehamilan menggunakan metode kontrasepsi dan menciptakan kesejahteraan ekonomi dan sosial bagi seluruh masyarakat melalui usaha-usaha perencanaan dan penjarangan penduduk. Program kependudukan dan KB merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya manusia (SDM). Pelaksanaan Program KB tidak lagi semata mata diarahkan hanya kepada upaya pencapaian target kuantitas penduduknya, melainkan jauh lebih luas lagi sudah harus menyentuh banyak aspek terkait dengan upaya kualitas dalam rangka mewujudkan sebuah keluarga yang berkualitas. Untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan program KB di Kabupaten Bengkalis melibatkan berbagai unsur yang terkait seperti petugas lapangan KB untuk melakukan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan program KB

Dalam menilai kinerja pegawai keluarga berencana dalam program keluarga berencana di kabupaten Bengkalis, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Benerdin dan Russel, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Quality* (Kualitas)

Kualitas ini berhubungan dengan hasil tugas (perkerjaan) sesuai dengan yang ditetapkan. Kualitas pekerjaan dalam suatu organisasi dapat diartikan sebagai kegiatan yang diberikan oleh pihak pada suatu organisasi dalam hal ini para pegawai memperhatikan mutu, pekerjaan itu diselesaikan dengan sesuai dengan apa yang diperintahkan, sesuai dengan data yang akurat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga hasil dari perkerjaan tersebut dapat diterima oleh semua pihak baik internal organisasi maupun eksternal organisasi.

Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi dengan yang diperintahkan, keakurasian data dan pengetahuan (SDM) pegawai sehingga pekerja yang dilakukan berdasarkan input yang ada mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencan Kabupaten Bengkalis, menyatakan bahwa:

“Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai perintah dan prosedur yang diterapkan, sehingga tidak menyalahi aturan main yang berlaku. Dengan membuat laporan bulanan berupa data yang dilaporkan melalui aplikasi SIGA yang sudah dibuat. Laporan tersebut merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan dan di evaluasi. Jika ada keterlambatan laporan, kami langsung turun tangan atau mengadakan Zoom Meeting untuk menyelesaikan kendala-kendala tersebut. Namun saat ini Kinerja tim penyuluh masih sesuai dengan yang kami harapkan”

Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa setiap pegawai KB pada Dinas Pegendalian dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis sudah melakukan tugas sesuai dengan perintah atasan atau menjalaskan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan. Atasan disini juga memang peran penting tercapai tidaknya tujuan dari organisasi yang bersangkutan, tanpa ada koordinasi dan terkoordinir dengan baik maka mustahil suatu pekerjaan dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Pekerjaan dalam suatu organisasi apapun sebelum dipratkekkkan atau dikerjakan, para pegawai selain mengetahui tugas pokok dan fungsinya juga harus memperhatikan arahan atau himbauan dari atasn yang mana dapat membantu para pegawai berfikir dalam berkerja. Sehingga dengan ini diharapkan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis dapat diterima oleh setiap unsur yang ada diorganisasi bertujuan untuk peningkatan sasaran/target kerja yang lebih optimal kedepannya.

2. *Quantity* (Kuantitas)

Kuantitas kerja menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kuantitas kerja sangat diperlukan di dalam organisasi untuk mengukur kinerja pegawainya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan dan kemampuan seorang pegawai.

Kuantitas kerja menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kuantitas kerja sangat diperlukan di dalam organisasi untuk mengukur kinerja pegawainya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan dan kemampuan seorang pegawai.

Dikatakan sebagai proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dengan kata lain, kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala Dinas Bapak Hambali, S.Pd.I bahwa:

“Kalau para penyuluh keluarga berencana pada kecamatan Biringkanaya sudah bekerja dengan cepat karena mereka dikejar oleh target untuk mencapai angka kredit, karena mereka kan penyuluh dan mereka bekerja karena ada nilai angka kredit, semakin cepat mereka bekerja dan semakin banyak kegiatan yang dilakukan akan menambah banyak nilai angka kredit yang mereka dapatkan akan menunjang mereka untuk kenaikan pangkat.”

Berdasarkan ungkapan di atas dapat dikatakan bahwa kecepatan kerja penyuluh keluarga berencana sudah cepat karena penyuluh langsung dipantau oleh pusat. Selain kecepatan, kemampuan kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung kinerja penyuluh keluarga berencana dimana kemampuan dilihat berdasarkan kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Penyuluh keluarga berencana sudah tergolong mampu dalam tugasnya karena sebelum turun lapangan sudah dibekali pengetahuan dan wawasan dalam pelatihan dasar umum, namun masih ada penyuluh keluarga berencana yang mungkin masih harus selalu meningkatkan keahliannya lagi dengan mempelajari tupoksinya masing-masing agar lebih paham.

3. *Timeless* (Ketepatan Waktu)

Menyangkut ketepatan waktu merupakan penyelesaian suatu pekerjaan. Dimana tepat waktu artinya pelayanan umum dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Pada dasarnya ukuran ketepatan waktu mengukur apakah seorang individu melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan. Nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, juga termasuk dalam unsur ketepatan waktu. Ketepatan waktu ini juga merupakan salah satu faktor suatu pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sebelumnya. Berkaitan dengan hal itu, dalam suatu organisasi harus kita ketahui bagaimana satu pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

ketepatan waktu para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya seperti ungkapan Kepala Dinas Pengendalian Pendudduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis menyatakan bahwa;
“Setiap pegawai disini itu telah memahami tugasnya masing-masing karena setiap pegawai sudah memiliki job description masing-masing, dan dengan adanya hal yang seperti itu maka diharapkan para pegawai dengan mudah menyelesaikan setiap pekerjaan mereka tepat pada waktunya sehingga pekerjaan yang lain tidak saling berbenturan akibat penyelesaian tugas yang terlambat”

Diketahui bahwa di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Di Kabupaten Bengkalis cukup serius dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya karena setiap pegawai atau individu sudah memiliki job description yang didalamnya berisi mengenai kewajiban dan pertanggungjawaban para pegawai terhadap tugas dan fungsi yang harus mereka kerjakan walaupun diakui masih ada beberapa pegawai Kurang serius dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk itu perlu ditingkatkan disiplin pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaannya tepat bahkan sebelum dibutuhkannya pekerjaan tersebut sehingga bisa mencapai target kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4. *Cost Effectiveness* (Biaya Efektifitas)

Cost Effectiveness yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi yang mana didalamnya menyangkut penggunaan fasilitas kantor yang berupa manusia, teknologi, dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian. *Cost Effectiveness* adalah kemampuan menyediakan data dan informasi yang biasanya tersedia hanya pada akhir tahun program saat evaluasi program dilaksanakan dan digunakan untuk mendokumentasikan biaya dalam pencapaian hasil (*outcome*) untuk keperluan strategi perencanaan kebijakan dan juga untuk tujuan pelaporan pengukuran kinerja. Setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk menyiapkan laporan pertanggungjawaban kinerja yang dilakukan, agar mengetahui ketercapaian kerja yang dilakukan dan bisa melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja yang diperoleh. Proses ini tentunya akan menjadi bahan perbaikan bagi organisasi untuk mencapai hasil pelaksanaan program yang lebih baik pada tahun-tahun berikutnya.

Oleh karena itu *Cost Effectiveness* (biaya efektivitas) perlu dilakukan organisasi dan penyelenggara program untuk menilai ketercapaian hasil yang dilakukan serta bukti akuntabilitas pelaksanaan program yang dilakukan. Untuk itu *Cost Effectiveness* (Biaya efektifitas) membutuhkan data-data yang valid sebagai sumber informasi dalam penyusunan laporan kinerja pelaksanaan program agar laporan yang disusun bisa dipertanggungjawabkan.

kepala Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis menyatakan:

“Program Keluarga Berencana yang kami laksanakan tentunya berpedoman kepada rencana yang disusun. Karena dari rencana itu target untuk kami ditetapkan. Menganai biaya pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB) juga disesuaikan dengan kebutuhan untuk memenuhi target yang diberikan kepada kami”

Hal ini menunjukkan efektivitas pembiayaan dalam pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB) yang dilakukan oleh pihak penyelenggara sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan anggaran biaya yang diperlukan. Kemampuan pihak penyelenggara program Keluarga Berencan (KB) dalam menyusun rencana program dan pembiayaannya tidak terlepas dari adanya koordinasi, sinergitas dan pengalaman tahun sebelum dalam melaksanakan program. Apabila tidak dilakukan kolaborasi dari semua pihak maka sangat tidak mungkin pihak Kantor Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis bisa memenuhi target yang diberikan.

5. *Need for Supervision* (Kemandirian)

Need for Supervision (Kemandirian) yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya. Kemandirian pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai yang ada. Kemandirian pegawai merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri, tidak bergantung pada orang lain, mampu mempertanggung jawabkannya serta dapat membedakan mana yang baik dan yang salah (Robbins, 2006:260). Menurut sekretaris Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis mengatakan bahwa:

“...kemandirian adalah sikap yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini sudah terlihat pada sebagian banyak pegawai Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis dalam melaksanakan tugas-tugas meskipun belum optimal, karena ada sebagian kecil pegawai belum mampu untuk bekerja secara mandiri karena faktor tertentu. Meskipun demikian pegawai masih perlu pengawasan dan arahan dari atasan tiap tim, karena pada dasarnya tim penyuluh tetap terus diawasi dan butuh pihak lain untuk menyelesaikan tugas-tugas”.

Tingkat kemandirian pegawai yang ada di Kantor Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis cenderung bervariasi dan hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawai tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan maka pegawai yang ada di Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis sebagian besar sudah mampu bekerja secara mandiri walaupun masih ada pegawai yang belum mampu bekerja sendiri itu dikarenakan faktor tertentu dan kurangnya pemahaman dalam proses pengoperasian fasilitas yang ada seperti komputer.

6. *Interpersonal Impact* (Komitmen Kerja)

Komitmen kerja yaitu dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja. Komitmen pegawai merupakan sikap yang kuat untuk mampu memberikan yang terbaik kepada instansi tempat bekerja, sehingga pegawai tersebut dapat memposisikan dirinya dalam suatu instansi serta turut serta dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen mempunyai makna bahwa siap menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka pegawai harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya daripada mengutamakan kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Menurut Soetjipto (2002:152) bahwa untuk menumbuhkan komitmen yang besar, memang diperlukan sistem imbalan yang adil dan wajar.

Dalam setiap organisasi, komitmen dalam bekerja sangat diperlukan guna membangun dan meningkatkan kinerja organisasi. Yang mana bawahan atau para pegawai akan meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu dalam suatu organisasi para pegawai perlu bekerja dalam kondisi kerja yang baik sehingga dapat mendorong para pegawai memiliki keinginan untuk memberikan kinerja terbaik mereka untuk organisasi tersebut.

Menurut kepala Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis:

“Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh komitmen kerja dari pegawai maupun pegawai organisasi itu sendiri dengan adanya komitmen kerja yang baik dari semua unsur didalam organisasi tersebut maka tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini juga berlaku di Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis. Komitmen kerja antara pegawai selalu dilakukan dengan berkoordinasi dan berkerjasama dalam melaksanakan program Keluarga Berencana”.

Dapat disimpulkan bahwa para pegawai yang ada di Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis bekerja dalam kondisi kerja yang baik sehingga dengan begitu dapat mendorong para pegawai untuk melakukan setiap pekerjaannya dengan rasa memiliki dan terlibat dalam setiap proses kerja.

Faktor-faktor Penghambat Kinerja Petugas KB dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis

1. Faktor internal penghambat kinerja petugas KB dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang berkualitas dapat dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor internal. Mengenai faktor internal yang menghambat kinerja pegawai yaitu masih rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di pemerintahan Kampung atau Desa sehingga menyebabkan ketidak sinkronan antara pemerintahan yang ada di Kecamatan dengan pemerintah yang ada di Kampung atau Desa. Menurut Sutermeister (dalam Lumoidong, 2000:45) faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meliputi : Motivasi, Kemampuan atau Perilaku dan Kepemimpinan. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang dilakukan penulis didapatkan menemukan bahwa faktor internal pendukung dan penghambat kinerja petugas KB dalam pelaksanaan program Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis yaitu dipengaruhi oleh Sumber Daya manusia, motivasi dan faktor kepemimpinan. Karena pegawai yang memiliki keahlian atau kemampuan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan begitupun sebaliknya jika kemampuan pegawai rendah maka kinerjanya juga tidak maksimal. Selain itu faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi dan kepemimpinan. Dalam hal ini kepemimpinan yang ada di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis sudah baik karena dari penelitian penulis melihat bahwa kepala Dinas telah memberikan pengaruh yang besar kepada seluruh pegawai untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien serta menghasilkan kinerja yang berkualitas.

2. Faktor Eksternal penghambat kinerja petugas KB dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis

Suksesnya suatu program pemerintah adalah bagaimana masyarakat merespon program tersebut. Sama halnya dengan program KB juga tergantung dari aktif atau tidak aktifnya partisipasi masyarakat untuk mensukseskan program tersebut. Sehingga dalam posisi ini peran aktif masyarakat sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan program tersebut dan tercapainya tujuan secara mantap. Program Keluarga Berencana dicanangkan dalam rangka usaha pemerintah untuk membangun manusia Indonesia yang berkualitas. Pada dasarnya pemerintah berkeinginan untuk membuat perubahan dari suatu kondisi tertentu ke keadaan lain yang lebih bernilai. Agar proses perubahan itu dapat menjangkau sasaran-sasaran perubahan keadaan yang lebih baik dan dapat digunakan sebagai pengendali masa depan, di dalam melaksanakan pembangunan itu perlu sekali memperhatikan segi manusianya.

Di Kabupaten Bengkalis sebagian masyarakat menganggap bahwa program KB itu tidak baik untuk keluarga begitupun juga sebaliknya. Hal ini senada hasil wawancara dengan pejabat fungsional Program Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis, beliau menyampaikan bahwa:

“...sebagian masyarakat menganggap program KB ini tidak sesuai dengan pendirian masyarakat. Masyarakat memiliki mindset tersebut karena menganggap bahwa “banyak anak banyak rejeki”, pandangan tersebut merupakan salah satu tantangan petugas untuk merubah mindset. Dibutuhkan seni untuk merubah mindset seperti itu karena sudah berkaitan dengan kepercayaan tertentu, namun sebagian masyarakat mengikuti program KB”.

Berdasarkan fakta tersebut menggambarkan bahwa ada respon yang kurang baik di masyarakat, namun secara besar program KB diterima di kalangan masyarakat. Meskipun ada respon masyarakat sebagian kecil seperti itu tidak bisa diabaikan begitu saja karena bisa mengakibatkan tersebar luas

pemahaman seperti itu dan menggelinding seperti bola salju yang semakin besar, dan tentunya mengakibatkan gagalnya program KB di masyarakat.

Upaya dalam mengatasi penghambat kinerja petugas KB dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Kabupaten Bengkalis

Setiap permasalahan yang dihadapi akan selalu ada solusinya jika kita berusaha dan berupaya mengatasinya dengan mengerahkan tenaga, biaya maupun pikiran. Demikian pula halnya dengan kendala dan hambatan dalam Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dalam melaksanakan program Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang menjadi kendala dan menghambat atas Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dalam melaksanakan program Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut:

1. Melakukan kualitas, kualitas Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dengan cara memberikan pelatihan yang lebih terbaru tentang bagaimana memberikan Penyuluhan dan pelayanan terhadap masyarakat semakin baik, disamping itu juga diberi dorongan untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap tim Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) mengatakan: *“kami terus belajar dan terus berusaha, untuk meningkatkan kualitas kerja kami, khususnya untuk Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dilakukan pelatihan dan pembinaan langsung oleh BKKBN Provinsi Riau”*
2. Meningkatkan Kerjasama, merupakan upaya yang penting dilakukan oleh Penyuluh Keluarga Berencana (PKB), dengan meningkat Kerjasama dengan tim hambatan yang dihadapi dalam kinerja petugas Program Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap tim Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) mengatakan: *“kerja sama merupakan faktor penting dalam berjalannya dengan baik suatu kegiatan, motivasi kerja yang tinggi, komunikasi yang baik sesama tim, memiliki leader yang berpikiran sejalan dengan anggota serta kekompakkan”*

Edukasi masyarakat, untuk meminimalisir penghambat kinerja petugas KB dalam pelaksanaan Program Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis yaitu melakukan edukasi pada masyarakat yang tentang penting nya KB untuk masa akan datang, melakukan penyuluhan pada masyarakat memberikan motivasi-motivasi tentang KB merupakan suatu upaya yang penting agar masyarakat tidak terpengaruh oleh pikiran masyarakat lainnya, Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap tim Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) mengatakan: *“kami terus berusaha untuk tetap menghimbau dan mengedukasi masyarakat seberapa pentingnya alat kontrasepsi tersebut. Kaling slaing bekerja sama, memiliki leader yang bertanggungjawab dan komunikasi antar tim yang baik. Dengan memberikan penyuluhan dan pelayanan masyarakat setidaknya dapat menerima program pemerintah tersebut”*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis sudah baik dan dapat diukur dengan Kualitas pekerjaan (Quality of work), Kuantitas (Quantity), Ketepatan Waktu (Timeless), Kemandirian (Need For Supervision), dan Komitmen Kerja (Interpersonal Impact), faktor-faktor yang menghambat kinerja petugas dalam melaksanakan program Keluarga Berencana, serta

upaya yang dilakukan oleh Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis dan Balai Penyuluh. Dari hasil Penelitian membuktikan bahwa :

1. Hasil pengukuran kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis menunjukkan Kualitas pekerjaan (*Quality of work*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan Waktu (*Timeless*), Kemandirian (*Need For Supervision*), dan Komitmen Kerja (*Interpersonal Impact*), dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dapat dikategorikan “Baik”
2. Faktor penghambat Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana terdiri dari 2 faktor yaitu, faktor internal: Kemampuan, perilaku dan kepemimpinan, faktor eksternal yaitu partisipasi masyarakat
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah kinerja Penyuluh Program KB: meningkatkan kualitas petugas, meningkatkan Kerjasama, dan melakukan edukasi pada masyarakat.

5. SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan meningkat kinerja petugas Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan sumber daya manusia khususnya penyuluh keluarga berencana sehingga masyarakat dapat memahami program KB itu sendiri.
2. Penulis menyarankan agar pihak Balai Penyuluh Keluarga Berencana lebih gencar lagi dalam melakukan sosialisasi kepada masyarakat tentang program keluarga berencana.
3. Penulis menyarankan bagi petugas untuk lebih memahami penggunaan fasilitas kantor khususnya penggunaan komputer agar dapat memudahkan petugas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Adhari, I. Z, 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- [2]. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- [3]. Willson dan Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- [4]. Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- [5]. Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta Kencana.
- [6]. Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- [7]. Malayu, S.P, Hasibuan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara