

ANALISIS EFEKTIVITAS KINERJA PENYULUH LAPANGAN

Joniwar dan Meyzi Heriyanto

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Effectiveness Analysis of Performance of Field Extension. This study aims to analyze the performance effectiveness Extension Family Planning Field (field officers) National Family Planning Coordinating Board (BKKBN) Pekanbaru. This study used a population sample is also an all PLKB in Pekanbaru BPPMKB numbering as many as 35 people. The sampling technique used for determining the sample is census. The results show the effectiveness of the performance of field officers apparently largely determined by the ability of the indicators, the working environment and the efforts made. This is evident from the value of a score of 1607 or 63.64%.

Abstrak: Analisis Efektivitas Kinerja Penyuluh Lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan populasi yang juga merupakan sampel adalah semua PLKB pada BPPMKB Kota Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 35 orang. Teknik sampling yang digunakan untuk penentuan sampel adalah sensus. Hasil penelitian menunjukkan ternyata efektifitas kinerja PLKB sangat ditentukan oleh indikator kemampuan, lingkungan kerja dan upaya yang dilakukan. Hal ini terbukti dari nilai skor sebesar 1607 atau 63.64%.

Kata Kunci: Efektivitas kinerja, penyuluh lapangan, kapasitas SDM, dan BKKBN

PENDAHULUAN

Dalam rangka mengantisipasi tuntutan perubahan dan penyesuaian diri pada organisasi, perlu dipersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan kapasitas dan kinerjanya untuk terus belajar melalui pembekalan, sikap maupun keterampilan. Sejalan dengan era desentralisasi, peningkatan kapasitas SDM terus berlangsung di semua unit. Begitu juga di lingkungan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dalam menghadapi perubahan dalam pengelolaan KB Nasional, sebagai tindak lanjut dari penyerahan kewenangan bidang KB kepada daerah yang tertuang dalam Surat Mendagri No. 0451.5601/OTDA tanggal 24 Mei 2002 yang diikuti dengan penyerahan BKKBN Kabupaten/Kota kepada daerah.

Secara hierarki BKKBN Propinsi tidak lagi mempunyai hubungan keorganisasian dengan pengelola program KB tingkat kabupaten/kota. Sebagai konsekuensi dari tuntutan perubahan tersebut, penyiapan SDM pengelola program KB Nasional di semua linipun harus mampu memposisikan diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan, agar dapat me-

enuhi tuntutan kebutuhan program KB. Untuk keberhasilan ini sumber daya manusia yang potensial terutama Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) perlu ditingkatkan. Disamping itu perlu adanya partisipasi dari institusi masyarakat (tokoh agama, masyarakat, lembaga swadaya masyarakat) dalam program keluarga berencana (BKKBN, 2004).

PLKB ini memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan Program KB di lapangan. PLKB berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengajak, mengayomi dan memotivasi setiap keluarga untuk mengikuti program KB sesuai dengan Visi BKKBN “Seluruh Keluarga Ikut KB” dan Misi BKKBN “Mewujudkan Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera”.

Keberhasilan pelaksanaan program KB Nasional selama ini tidak terlepas dari peranan petugas PLKB. Keberhasilan PLKB dalam melaksanakan tugasnya harus didukung oleh kemampuan mereka dalam penguasaan program KB terutama dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah (BKKBN, 2004). Untuk itu PLKB harus meningkatkan kinerjanya guna mencapai

tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja di sini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001). Kinerja adalah menunjuk pada prestasi pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Seorang pekerja dikatakan memiliki kinerja yang baik atau tinggi manakala pekerja tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Maksudnya adalah bahwa seseorang dalam melakukan kinerjanya dituntut menggunakan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman terhadap tugas yang diberikan kepadanya, agar kinerjanya dapat ditingkatkan, untuk ini perlu ketekunan seseorang dalam bekerja dan harus didukung oleh SDM yang handal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak cukup dengan kemampuan dan SDM saja, tetapi lingkungan tempat bekerja serta sarana dan prasarana harus mendukung. Dan untuk mengukur kinerja seseorang telah dilaksanakan, dapat dilihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari, karena kinerja tersebut merupakan sebahagian dari kemampuan kerja sesungguhnya yang dimiliki oleh seorang karyawan/pegawai.

Jadi di sini dapat dikatakan bahwa kinerja PLKB adalah kemampuan kerja yang tampak dalam situasi dan kondisi kerja sehari-hari, sehingga dari beberapa katagori ini akan mampu menganalisa efektifitas pelaksanaan kinerja PLKB yang diembankan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Setelah dilihat dari beberapa penilaian pelaksanaan tugas sesuai dengan skill yang dimiliki oleh PLKB, maka barulah dinilai efektif atau tidaknya tugas telah dilaksanakan.

Konsep efektifitas menurut Soekamto (1993) menjelaskan bahwa efektivitas berasal dari kata "*effectiveness*" yang berarti "taraf sampai" yaitu sejauhmana suatu kelompok mencapai tujuannya. Efektivitas lebih menitikberatkan pada hasil yang dimulai dari adanya tujuan organisasi. Efektivitas juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai

target yang ditetapkan. Tujuan dalam organisasi pemerintah terdiri atas tujuan jangka panjang yang bersifat abstrak jadi perlu dioperasionalkan melalui sektor-sektor yang lebih konkrit.

Berdasarkan defenisi di atas tentang konsep efektivitas, maka secara sederhana dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa efektivitas kinerja PLKB adalah suatu keadaan/kondisi sejauhmana PLKB melakukan pekerjaannya, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejak Januari 2004 pengelolaan program KB di Kabupaten/Kota digantikan dengan lembaga lain yang mengelola program KB di Kab/Kota, dan di Kota Pekanbaru program KB merger pada BPPMKB kota Pekanbaru. Di era transisi itulah terjadi keadaan yang kurang menguntungkan bagi SDM mantan petugas BKKBN Kab/Kota terutama para PLKB. Banyak PLKB berpindah ke instansi lain, baik karena promosi maupun alih tugas. Akibatnya jumlah PLKB jauh menurun dibanding sebelum OTDA diberlakukan.

Keberhasilan dan kegagalan PLKB dalam pelaksanaan Program KB sering diidentikan dengan keberhasilan dan kegagalan PLKB dalam menumbuhkan partisipasi dan peran serta masyarakat terhadap program KB di wilayah kerjanya, PLKB dituntut harus bekerja secara sistematis, terencana dengan mekanisme kerja operasional yang harmonis dengan para tokoh masyarakat, pimpinan wilayah dan mitra kerja terkait lainnya.

Namun kenyataannya berdasarkan pengamatan lapangan ditemukan beberap gejala mengenai pelaksanaan kinerja PLKB.

1. Dalam pelaksanaan kinerja PLKB belum sesuai dengan tugas yang diberikan, karena tidak semua PLKB terampil dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga berdampak terhadap hasil kinerja PLKB.
2. Capaian program tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, karena tidak semua Petugas Lapangan KB mempunyai kemampuan yang memadai
3. Petugas Lapangan KB masih terlihat setengah hati dalam menjalankan tugasnya, karena masih dipengaruhi oleh sifat-sifat individu yang

melekat pada dirinya, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu, diminta dahulu baru dikerjakan

Berdasarkan gejala tersebut di atas, terdapat kesenjangan antara tugas yang dibebankan kepada PLKB dalam menjalankan tugasnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk dapat menggambarkan secara lebih rinci tingkat efektivitas kinerja PLKB di BPPMKB Kota Pekanbaru dilihat dari indikator kemampuan, lingkungan kerja, dan upaya yang dilakukan.

METODE

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor BPPMKB Kota Pekanbaru, sesuai dengan tugas dan fungsi Kantor BPPMKB, yaitu merupakan organisasi publik, yang saat ini mengalami beberapa permasalahan terkait dengan kinerja Penyuluh Lapangan KB dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun populasi yang juga merupakan sampel dalam penelitian ini adalah semua PLKB pada BPPMKB Kota Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 35 orang. Teknik sampling yang digunakan untuk penentuan sampel adalah sensus.

Untuk menghimpun data yang diperlukan, mempergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1) Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh Petugas Lapangan KB di lokasi penelitian dan melakukan wawancara kepada sasaran penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat tentang berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh Petugas Lapangan KB, diantaranya data mekanisme operasional termasuk data capaian program KB. 2) Penyebaran instrumen/Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang dilengkapi alternatif jawaban kepada Petugas Lapangan KB, meliputi kinerja PLKB tentang kemampuan, lingkungan kerja dan upaya yang dilakukan oleh PLKB. 3) Studi kepustakaan yaitu mengadakan studi terhadap sejumlah literatur yang ada kaitannya dengan masalah penelitian, antara lain tentang tugas dan pokok serta fungsi PLKB, pengertian yang ada hubungannya dengan penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyusun daftar pertanyaan yang mengacu kepada variabel-variabel penelitian. Instrumen penelitian adalah merupakan pengukuran terdapat penomena sosial, oleh karenanya untuk mengukur penomena tersebut peneliti pada prinsipnya akan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian secara spesifik terhadap variabel yang diteliti, yaitu berupa angket yang berisikan pertanyaan tentang efektivitas kinerja PLKB, dimana variabel ditentukan oleh indikator-indikatornya. Selanjutnya, indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi deskriptor. dari deskriptor dikembangkan menjadi butir soal. Akhirnya pemberian nomor soal disesuaikan dengan urutan butir soal tersebut.

HASIL

1. Diskripsi Faktor Kemampuan dengan Kinerja PLKB

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada faktor kemampuan kerja PLKB, data menunjukkan kemampuan kerja PLKB sangat besar menentukan kinerja PLKB dengan nilai skor sebesar 603 atau 67,00 %, Hal ini terlihat dari frekwensi pelatihan/orientasi yang diikuti oleh responden, 25.8 % responden menyatakan sering mengikuti pelatihan, dan 34.3 % responden menyatakan cukup sering mengikuti pelatihan/orientasi. Pelatihan/orientasi ini dimaksudkan untuk menambah pengetahuan dan wawasan program bagi PLKB. Hal ini dilakukan agar kemampuan PLKB dapat ditingkatkan. Kemudian tingkat pendidikan, data menunjukkan bahwa 34.3 % responden menyatakan berpengaruh, dan 28.6 % responden menyatakan kurang berpengaruh terhadap kinerja. Ini dimaksudkan bahwa unsur pendidikan sangat menentukan mutu pelayanan yang diberikan oleh PLKB, terutama dalam memberikan penyuluhan dan jika menemukan masalah di lapangan bisa dengan cepat memberikan jalan keluarnya.

Selanjutnya Pembinaan yang diberikan oleh atasan, data menunjukkan bahwa 28.6 % responden menyatakan sering mendapatkan pembinaan dan 28.6 % responden menyatakan cukup sering mendapatkan pembinaan. Fungsi pem-

binaan disamping memberikan arahan dan petunjuk kepada PLKB dalam melakukan kegiatan, juga dimaksudkan untuk melakukan pendekatan dan memberikan informasi terbaru kepada PLKB, dan bagi PLKB merasa diperhatikan, ini akan menjadi motivasi bagi PLKB dalam meningkatkan kinerjanya. Kemampuan kerja PLKB juga dipengaruhi oleh faktor usia, data menunjukkan bahwa 28.6 % responden menyatakan faktor usia sangat berpengaruh, dan 42.8 % responden menyatakan faktor usia berpengaruh terhadap kinerja PLKB. Usia yang tergolong produktif dan matang akan dapat dengan optimal menyelesaikan tugasnya.

Selanjutnya kemampuan kerja PLKB juga dipengaruhi oleh lama bekerja. Data menunjukkan bahwa 28.6 % responden menyatakan lama bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja PLKB, dan 34.3 % responden menyatakan berpengaruh. Pada umumnya lama bekerja PLKB akan menjadikan PLKB lebih terampil dan ahli dalam menjalankan tugasnya dibandingkan yang baru menjadi PLKB, mengingat lama bekerja dapat membentuk kepribadian yang matang dengan pengalaman bekerjanya dan lama bekerja akan mampu mengantarkan PLKB pada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta fungsi yang harus dilaksanakannya.

2. Deskripsi Faktor Lingkungan Kerja dengan kinerja PLKB

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada faktor lingkungan kerja, data menunjukkan lingkungan kerja PLKB sangat besar menentukan terhadap kinerja PLKB dengan nilai skor sebesar 501 atau 75.91%, Hal ini terlihat dari komitmen yang diberikan oleh Lurah. Data menunjukkan bahwa 34.3 % responden menyatakan komitmen Lurah sangat tinggi dan 40.0 % responden menyatakan tinggi, artinya PLKB harus bisa melakukan pendekatan terhadap Lurah agar mendapat dukungan dan partisipasi serta komitmen dari Lurah, karena Lurah merupakan orang yang mempunyai wilayah dimana PLKB bekerja. Kemudian dari indikator Lingkungan Kerja PLKB, peran Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama dan LSOM, data

menunjukkan bahwa 40.0% responden menyatakan komitmen Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama dan LSOM sangat tinggi dan 31.4 % responden menyatakan tinggi. Hal ini disebabkan Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama dan LSOM menjadi panutan dan sangat berperan ditengah-tengah masyarakat, untuk itu PLKB harus bisa melakukan pendekatan dengan Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama dan LSOM tersebut. Jika komitmen dari Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama dan LSOM tersebut didapatkan, kemungkinan untuk berhasilnya program KB di wilayah tersebut lebih besar.

Selanjutnya Peran Puskesmas, Dokter dan Bidan Praktek Swasta dalam pelaksanaan program KB sangat menentukan karena mereka adalah secara langsung memberikan pelayanan penggunaan alat kontrasepsi bagi calon peserta KB, disamping itu juga akan diperoleh data pencapaian peserta KB Baru dan kebutuhan akan alat kontrasepsi KB. Data menunjukkan 57.1% responden menyatakan dukungan Puskesmas, Dokter dan Bidan Praktek Swasta sangat tinggi, dan 31.4 % menyatakan dukungan Puskesmas, Dokter dan Bidan Praktek Swasta tinggi. Untuk itu PLKB harus menjaga hubungan kerja yang baik dengan Puskesmas, Dokter dan Bidan Praktek Swasta, karena peranan mereka sangat berpengaruh pada kinerja PLKB di lapangan.

Peran Kader KB juga memberikan pengaruh terhadap kinerja PLKB, data menunjukkan 42.9 % responden menyatakan peran Kader KB sangat tinggi, dan 28.6 % responden menyatakan tinggi. Kader KB adalah Petugas Penghubung KB di Desa/kelurahan (PPKBD), dimana peran mereka sangat tinggi terhadap kesuksesan pelaksanaan program KB di tingkat kelurahan, karena Kader KB telah diberi penyuluhan oleh PLKB serta telah mengikuti pelatihan dan orientasi tentang program KB adalah penyambung tangan bagi PLKB dalam melaksanakan tugasnya, untuk itu PLKB harus bisa menjaga hubungan baik dan senantiasa melakukan komunikasi dengan Kader KB.

3. *Diskripsi Faktor Upaya dengan kinerja PLKB*

Berdasarkan hasil penelitian data menunjukkan bahwa faktor upaya PLKB sangat besar memberikan pengaruh terhadap kinerja PLKB dengan nilai skor sebesar 503 atau 78.59 %, Faktor Upaya ini dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang ada, data menunjukkan bahwa 45.7 % responden menyatakan sarana dan prasarana yang ada memadai dan 22.9 % responden menyatakan cukup memadai. Sarana/Prasarana adalah merupakan alat penunjang bagi keberhasilan pelaksanaan kegiatan operasional program KB di lapangan, dengan didukung ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, PLKB akan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik, dan akan mempengaruhi peningkatan hasil kinerja bagi PLKB.

Kemudian indikator penyuluhan juga memberikan pengaruh terhadap upaya yang dilakukan oleh PLKB, data menunjukkan bahwa 28.6 % responden menyatakan sering melakukan kegiatan penyuluhan, dan 28.6 % menyatakan cukup sering melakukan penyuluhan kepada masyarakat. Kegiatan kunjungan penyuluhan ini haruslah secara rutin dan terjadwal dilakukan oleh PLKB, kegiatan penyuluhan adalah untuk memberikan informasi tentang program KB kepada masyarakat, yang merupakan salah satu tugas bagi PLKB agar masyarakat lebih memahami tentang program KB.

Selanjutnya cakupan laporan kegiatan yang dilakukan oleh PLKB juga merupakan indikator yang mempengaruhi upaya yang dilakukan oleh PLKB, data menunjukkan bahwa 62.9 % responden menyatakan tinggi dalam memberikan laporan dan 17.1 % responden menyatakan cukup tinggi. Cakupan laporan hasil pencapaian program ini haruslah dilakukan tepat waktu setiap bulannya, karena dari cakupan laporan ini akan terlihat sampai sejauh mana PLKB menjalankan kegiatan operasional dan sampai sejauh mana target yang diberikan dapat dicapai.

PEMBAHASAN

Pengertian efektifitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu

tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektifitas menurut Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektifitasnya.

Efektivitas kinerja PLKB yang kerja PLKB, dan upaya yang dilakukan oleh PLKB. Faktor yang dilaksanakan selama ini, diukur dengan beberapa indikator antara lain : Kemampuan PLKB, Lingkungan ampunan perlu mendapatkan perhatian yang lebih lagi, terlihat pada indikator pelatihan/orientasi bagi PLKB belum merata, masih ada 22.86% lagi PLKB yang kurang mendapatkan pelatihan, kemudian pada indikator pendidikan bagi PLKB, yang perlu mendapatkan perhatian adalah 28.6 % PLKB menyatakan tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja PLKB, Responden yang menyatakan memadai kemungkinan mereka adalah PLKB yang mempunyai prediksi kedepan bahwa organisasi kedepannya menuntut untuk dapat melakukan kompetensi dengan menghasilkan produk unggulan, sehingga perlu dipersiapkan PLKB yang mempunyai kredibilitas maupun kapabilitas tinggi, sehingga idealnya, PLKB kedepannya mempunyai tingkat pendidikan setingkat sarjana. Sedangkan mereka yang menjawab sudah memadai kemungkinan mereka kurang begitu mengetahui kondisi kedepan organisasi publik dan mereka bekerja secara tradisional dan mempunyai anggapan bahwa efektifitas tugas pada organisasi publik selalu monoton yang tidak diikuti oleh perubahan yang dinamis. Hal ini telah dipertajam dari hasil indepth interview dari beberapa petugas PLKB, yang menyatakan bahwa untuk era globalisasi nampaknya sangat mendesak adanya peningkatan kualitas petugas yang mampu melakukan adaptasi dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat. Indikator pembinaan yang diberikan pada PLKB oleh Kantor BPPMK Kota Pekanbaru masih belum merata, karena masih ada 34.29 % PLKB yang masih kurang mendapatkan pembinaan, artinya pembinaan yang dilakukan selama ini hanya terfokus pada beberapa

wilayah saja, sehingga wilayah lain terabaikan. Untuk faktor usia terlihat PLKB sepakat bahwa faktor usia mempunyai pengaruh terhadap kinerja PLKB dan ini ada hubungannya dengan indikator lama bekerja, 85.71 % PLKB memberikan jawaban lama bekerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja PLKB, karena tugas pokok yang dilaksanakan PLKB tidak banyak mengalami perubahan, dan karena sudah sering melakukannya, maka pekerjaan itu akan dengan mudah dilaksanakan.

Faktor lingkungan kerja PLKB memberikan dukungan yang positif terhadap kinerja PLKB, karena dari indikator lingkungan kerja PLKB kesemuanya mengatakan komitmen yang diberikan oleh masing-masing indikator sangat tinggi, artinya PLKB dalam melaksanakan kegiatan telah melakukan salah satu peran dan fungsinya sebagai koordinator program KB di wilayah kerjanya, sesuai dengan moto budaya kerja Cerdas, Ulet dan Kemitraan.

Faktor Upaya yang dilakukan PLKB memberikan dukungan yang positif terhadap kinerja PLKB, namun untuk indikator sarana.prasarana masih belum merata di dapatkan PLKB, karena masih ada 20 % responden menyatakan kurang memadai. Indikator media juga masih perlu mendapatkan perhatian, 20 % responden menyatakan cukup dan 11.5% responden menyatakan kurang memadai, indikator media ini sangat dibutuhkan oleh PLKB terutama dalam melakukan kunjungan lapangan memberikan penyuluhan, dengan adanya media sebagai pendukung, akan lebih memudahkan PLKB memberikan penjelasan kepada masyarakat. Indikator kunjungan penyuluhan oleh PLKB juga perlu mendapatkan perhatian, karena 28.6% responden memberikan jawaban cukup sering dan 28.6% lagi responden menyatakan kurang sering. Hal ini terlihat pada capaian program KB setiap bulannya dan sampai bulan juni 2012 capaian program KB baru 44.4 %. Begitu juga dengan indikator cakupan laporan setiap bulannya, 17.1% responden menyatakan cukup tinggi, dan 5.7 % responden menyatakan kurang, hal ini terlihat pada laporan bulan juni 2012, dari 56 klinik KB pemerintah, yang melapor hanya

44 klinik atau sebesar 78.6 %, dan begitu juga klinik KB swasta, dari 17 klinik KB yang ada, yang melapor hanya 15 klinik atau 88.2%. Ini perlu mendapatkan perhatian dari Kantor BPPMKB Kota Pekanbaru, karena laporan ini sangat menentukan tingkat capaian program KB setiap bulannya.

Efektivitas kinerja PLKB pada BPPMKB Kota Pekanbaru yang telah dilaksanakan selama ini dilihat dari indikator kemampuan, lingkungan kerja dan upaya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa program ini dilaksanakan dengan cukup efektif, hal ini terbukti dari nilai skor sebesar 1607 atau 63.05%. Hal ini apabila dikonsultasikan berdasarkan skala likert maka efektivitas kinerja masuk dalam katagori cukup efektif. Hal ini yang diperkuat dengan pengukuran dalam penelitian ini yang menetapkan bahwa rata-rata persentase penilaian responden dalam melaksanakan tugas dilihat dari indikator kemampuan, lingkungan kerja, dan upaya pada interval, 67 % - 78.59 %. Sehingga dari penilaian tersebut masih dibutuhkan peningkatan dalam pelaksanaan tugas yang lebih efektif.

SIMPULAN

Efektivitas PLKB Kota Pekanbaru yang telah dilaksanakan selama ini berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ternyata sangat ditentukan oleh indikator kemampuan, lingkungan kerja dan upaya yang dilakukan, hal ini terbukti dari nilai skor sebesar 1607 atau 63.64%. Faktor kemampuan perlu mendapatkan perhatian yang lebih lagi, terlihat pada indikator pelatihan/orientasi bagi PLKB belum merata, masih ada 22.86% lagi PLKB yang kurang mendapatkan pelatihan, kemudian pada indikator pendidikan bagi PLKB, yang perlu mendapatkan perhatian adalah 28.6 % PLKB menyatakan tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja PLKB, Indikator pembinaan yang diberikan pada PLKB oleh Kantor BPPMKB Kota Pekanbaru masih belum merata, karena masih ada 34.29 % PLKB yang masih kurang mendapatkan pembinaan, artinya pembinaan yang dilakukan selama ini hanya terfokus pada

beberapa wilayah saja, sehingga wilayah lain terabaikan. Untuk faktor usia terlihat PLKB sepakat bahwa faktor usia mempunyai pengaruh terhadap kinerja PLKB dan ini ada hubungannya dengan indikator lama bekerja, 85.71 % PLKB memberikan jawaban lama bekerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja PLKB, karena tugas pokok yang dilaksanakan PLKB tidak banyak mengalami perubahan, dan karena sudah sering melakukannya, maka pekerjaan itu akan dengan mudah dilaksanakan.

Faktor lingkungan kerja PLKB memberikan dukungan yang positif terhadap kinerja PLKB, karena dari indikator lingkungan kerja PLKB kesemuanya mengatakan komitmen yang diberikan oleh masing-masing indikator sangat tinggi, artinya PLKB dalam melaksanakan kegiatan telah melakukan salah satu peran dan fungsinya sebagai koordinator program KB di wilayah kerjanya, sesuai dengan moto budaya kerja PLKB, Cerdas, Ulet dan Kemitraan.

Faktor Upaya yang dilakukan PLKB memberikan dukungan yang positif terhadap kinerja PLKB, namun untuk indikator sarana.prasarana masih belum meratakan didapatkan PLKB, karena masih ada 20 % responden menyatakan kurang memadai. Indikator media juga masih perlu mendapatkan perhatian, 20 % responden menyatakan cukup dan 11.5% responden menyatakan kurang memadai, indikator media ini sangat dibutuhkan oleh PLKB terutama dalam melakukan kunjungan lapangan memberikan penyuluhan, dengan adanya media sebagai pendukung, akan lebih memudahkan PLKB memberikan penjelasan kepada masyarakat. Indikator kunjungan penyuluhan oleh PLKB juga perlu mendapatkan perhatian, karena 28.6% responden memberikan jawaban cukup sering dan 28.6% lagi responden menyatakan kurang sering. Hal ini terlihat pada capaian program KB setiap bulannya dan sampai bulan juni 2012 capaian program KB baru 44.4 %. Begitu juga dengan indikator cakupan laporan setiap bulannya, 17.1% responden menyatakan cukup tinggi, dan 5.7 % responden menyatakan kurang, hal ini terlihat pada laporan bulan juni 2012, dari 56 klinik KB pemerintah, yang melapor hanya

44 klinik atau sebesar 78.6 %, dan begitu juga klinik KB swasta, dari 17 klinik KB yang ada, yang melapor hanya 15 klinik atau 88.2%. Ini perlu mendapatkan perhatian dari Kantor BPPMKB Kota Pekanbaru, karena laporan ini sangat menentukan tingkat capaian program KB setiap bulannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Anna G., 2006. *Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi*, Jakarta: Penerbit EGC.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. 2003. *Buku Panduan Praktis Pelayanan Kontrasepsi*, Jakarta.
- Fathoni A, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Gibson dkk., 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPPE.
- Hasibuan, Malayu. S.P., 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Handoko. 1996 . *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Husein U., 2005. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Ibrahim, 1980. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Manullang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Airlangga University Press
- Me Graw-Hill House, 2002. *Research Methods In Health: Investigating Health And Service Ann Bandung*.
- Rivai, 2005. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo
- Siagian, P. Sondang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.