

KINERJA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA DI KABUPATEN BONE

Rahmatia^{1*}, Anwar Parawangi², Adnan Ma'ruf³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The aim of this study was to determine the Performance of the Population and Family Planning Control Office in Bone Regency. This study used qualitative with descriptive research type. The number of informants in this study was 5 people. Data collection techniques used document review, observation and interviews. Then data interview results were analyzed descriptively and qualitatively. The results of this study showed that the Performance of the Population and Family Planning Control Office in Bone Regency had not run optimally in carrying out its programs in the community due to the P2KB's could not reach certain areas by informer, such as lonely village and the presence of programs did not run well like the PUP (Marriage Age Maturity) program. The inhibiting factor were some areas that could not be reached aside from that, workers did not yet maximally carry out their duties and the community itself. Also many families did not understand and knew the programs implemented by the P2KB.

Keywords: performance, p2kb program

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Bone. Dasar penelitian ini adalah bersifat kualitatif dengan tipe penelitian secara deskriptif. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 5 orang. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah telaah dokumen, observasi dan wawancara. Kemudian data dan hasil wawancara yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Bone belum berjalan maksimal dalam menjalankan programnya di masyarakat karena ketidak maksimalan P2KB dalam menjangkau daerah-daerah tertentu, disebabkan kendala jarak yang dialami penyuluh, seperti daerah pedalaman serta masih adanya program yang tidak berjalan dengan baik seperti program PUP (Pendidewasaan Usia Pernikahan). Faktor penghambat yakni masih ada beberapa daerah yang belum bisa terjangkau disamping itu pegawai penyuluh belum maksimal dalam melaksanakan tugas serta masyarakat sendiri masih banyak yang belum mengerti dan mengetahui program yang dilaksanakan oleh P2KB.

Kata Kunci: kinerja, program p2kb

* rahmatia@gmail.com

PENDAHULUAN

Keluarga Berencana atau yang lebih akrab disebut KB adalah program skala nasional untuk menekan angka kelahiran dan mengendalikan pertumbuhan penduduk di suatu negara. Sebagai contoh, Amerika Serikat punya program KB yang disebut dengan Planned Parenthood. Program KB juga secara khusus dirancang demi menciptakan kemajuan, kestabilan, dan kesejahteraan ekonomi, sosial, serta spiritual setiap penduduknya. Program KB di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Tentang “Perkembangan Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga Sejahtera” (UU Nomor 10 Tahun 1992). Wujud dari program Keluarga Berencana adalah pemakaian alat kontrasepsi untuk menunda/mengatur kehamilan.

Tujuan dilaksanakan program KB yaitu untuk membentuk keluarga kecil sesuai dengan kekuatan sosial ekonomi suatu keluarga dengan cara pengaturan kelahiran anak agar diperoleh suatu keluarga bahagia dan sejahtera yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Sulistiyawati, 2013). Keluarga berencana merupakan usaha untuk mengukur jumlah anak dan jarak kelahiran anak yang diinginkan. Maka dari itu, Pemerintah mencanangkan

program atau cara untuk mencegah atau menunda kehamilan.

Program KB dan tingkat kesejahteraan penduduk memiliki hubungan yang erat dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Program KB akan mempengaruhi kependudukan (jumlah, Komposisi, dan Pertumbuhan penduduk). Sebaliknya, Tingkat kesejahteraan penduduk akan mempengaruhi kependudukan dan program KB. Pada penduduk dengan tingkat kesejahteraan rendah, jumlah anak akan dilahirkan semakin banyak (Wiknjosastro,2010).

Pertambahan dan proporsi penduduk sedang mengarah kepada penduduk urban dengan kecepatan yang tinggi. Pertambahan penduduk urban itu bukan hanya karena adanya migrasi penduduk perdesaan ke kota, tetapi juga karena desa-desa bertambah maju termasuk pertumbuhan penduduk di Desa itu, karena “desaya” berubah menjadi “kota”. Yang pada gilirannya juga berubah menjadi “penduduk kota”. Dinamika perkembangan penduduk desa menjadi penduduk kota yang terjadi dengan cepat bukan hanya terjadi di Indonesia saja. Penomena itu adalah suatu kejadian luar biasa pada akhir abad ke-20 yang terjadi di banyak negara berkembang. Kejadian ini, dengan segala implikasi sosial, budaya

dan politik yang cukup rumit, kurang mendapat perhatian para ahli, politisi dan penyelenggara negara.

Kabupaten Bone adalah salah satu Daerah otonom di provinsi Sulawesi selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di kota Watampone. Berdasarkan data Kabupaten Bone dalam Angka tahun 2016-2018 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone.

Penduduk Kabupaten Bone pada tahun 2016 sebanyak 742.912 jiwa yang terdiri atas 354.502 jiwa penduduk laki-laki dan 388.410 jiwa penduduk perempuan. Sedangkan Penduduk Kabupaten Bone pada tahun 2017 sebanyak 746.973 jiwa yang terdiri atas 356.691 jiwa penduduk laki-laki dan 390.282 jiwa penduduk perempuan. Begitupun dengan tahun 2018 yang selalu mengalami peningkatan, yaitu 754.894 jiwa yang terdiri atas 360.971 jiwa penduduk laki-laki dan 393.923 jiwa penduduk perempuan.

Hal ini dapat dilihat dari presentase laju angka pertumbuhan penduduk Kabupaten Bone dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2016-2018). hal ini menjadi pekerjaan rumah (PR) kepada DPPKB Kabupaten Bone untuk lebih meningkatkan kinerja serta lebih berperan besar dalam masyarakat Indonesia terkhusus masyarakat di

kabupaten Bone untuk menekan laju pertumbuhan penduduk di kabupaten Bone itu sendiri.

Masalah utama yang mempengaruhi tidak efektifnya penyuluhan program Keluarga Berencana di Kabupaten Bone adalah pemikiran masyarakat yang menganut Stigma menikah pada umur yang masih muda, sehingga mengurangi kesadaran masyarakat tentang pentingnya program KB. Hal ini yang membuat DPPKB harus memikirkan strategi baru dalam upaya penyuluhan program KB untuk menekan pertumbuhan penduduk di Kabupaten Bone terutama di daerah-daerah yang terpencil

Menurut Hasibuan (2002:105) menyatakan bahwa, “kinerja adalah suatu hasil yang didapat dari seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Anwar Prabu (2005:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut satelit model, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dan faktor-faktor pengetahuan,

sumber daya manusia posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan social dari perspektif pihak yang mempertimbangkan.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Barong (1998:16), yaitu sebagai berikut

- personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu,
- Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- Sistem factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi,
- Contextual/situasional factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

The Achieve Model oleh Hersey dan Blanchard dari beberapa pendapat pakar John W. Atkinson mendikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian model persamaan kinerja = f .

Sementara itu, (Lymaan Porter dan Edward Lawer dalam bukunya wibowo) berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, dapat dirumuskan model persamaan kinerja = f (keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya). Sementara itu Jay Lorsch dan Paul Laurence menggunakan pemahaman bahwa kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi dan lingkungan sehingga dirumuskan model persamaan kinerja = f (atribut individu, organisasi, lingkungan).

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber - sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Baban Sobandi kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact. (Sobandi, 2006:176).

Menurut Wibowo (2010:101), indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance Measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya yang mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik oleh Hersey, Blancard, dan Johnson sebagai berikut: a) Tujuan, Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau

organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukanlah merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang di inginkan. b) Standar, Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan. c) Umpan Balik, Antara tujuan, Standar dan Upan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita

mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerjaan adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja. a) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu penyelesaian tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan. b) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. c) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang,

memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif. d) Peluang, Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk memenuhi syarat.

Surya Dharma (2005:101) menyebutkan indikator yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja pegawai adalah : a) Pemahaman pengetahuan, b) Keahlian, c) Kepegawaian, d) Perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Menurut Mahsun dalam Sedarmayanti (2009:198) bahwa indikator evaluasi kinerja terdiri dari : a) Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas, b) Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja, c) Kehadiran/keterlambatan.

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan

cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi (Ruky, 2001:7):

a) Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut. b) Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi. c) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan. c) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. d) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. e) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya.

Diatas menjelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi

pemerintahan. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Wibowo (2010:16), mengatakan bahwa dalam pengembangan atau peningkatan kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi. Untuk itu, organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkesinambungan.

Kepada mereka yang mempunyai kelebihan kemampuan dapat diberikan tugas yang lebih berat dan menantang sehingga memberikan kontribusi lebih besar terhadap lembaga maupun organisasi. Kemudian tanggung jawab merupakan prinsip dasar dalam meningkatkan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pegawai belajar tentang apa-apa yang perlu diperbaiki. Pengembangan atau peningkatan kinerja didasarkan pada anggapan bahwa pegawai dapat

mempengaruhi hasilnya dengan memperbaiki kecakapan dalam kompetensi perilaku. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Bone selama kurang lebih dua bulan dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan tipe penelitian fenomenologi yang dimaksud untuk memberi gambaran mengenai masalah-masalah yang diteliti berdasarkan pengalaman oleh informan. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu kepala DPPKB Kabupaten Bone, pegawai DPPKB Kabupaten Bone dan masyarakat pengguna layanan. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam menganalisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk pengebsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Bone merupakan salah satu kabupaten di pesisir timur provinsi Sulawesi Selatan yang berjarak sekitar 174 km dari Kota Makassar. Mempunyai garis pantai sepanjang 138 km dari arah selatan kearah utara. Secara astronomis terletak dalam posisi $4^{\circ}13' - 5^{\circ}06'$ Lintang selatan dan antara $119^{\circ}42' - 120^{\circ}40'$ Bujur Timur.

Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bone dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Kependudukan dan Susunan Perangkat Daerah yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Bone Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Wilayah Kabupaten Bone termasuk daerah beriklim sedang. Kelembaban udara berkisar antara 77% - 86% dengan temperatur berkisar $24,4^{\circ}\text{C} - 27,6^{\circ}\text{C}$. pada periode April-September, tertiup angin timur yang membawa hujan. Sebaliknya pada bulan Oktober-Maret tertiup angin Barat, saat dimana mengalami musim kemarau di Kabupaten Bone.

Selain kedua wilayah yang terkait dengan iklim tersebut, terdapat juga wilayah peralihan, yaitu : kecamatan Bontocani dan kecamatan Libureng yang sebagian mengikuti wilayah barat dan sebagian lagi mengikuti wilayah timur. Rata-rata curah hujan tahunan diwilayah Bone bervariasi, yaitu berkisar 0 – 638 mm.

Pada wilayah kabupaten Bone terdapat juga pegunungan dan perbukitan yang dari celah-celahnya terdapat aliran sungai. Disekitarnya terdapat lembah yang cukup dalam. Kondisi sungai yang berair pada musim hujan kurang lebih 90 buah. Namun pada musim kemarau sebagian mengalami kekeringan, kecuali sungai yang cukup besar, seperti sungai Walanae, Cenrana, Palakka, Jaling, Bulu-bulu, Salomekko, Tobunne dan sungai Lekoballo.

Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bone dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Kependudukan dan Susunan Perangkat Daerah yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Bone Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bone sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Bone dalam menjalankan roda organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya dan perlengkapan yang dimilikinya sebagai elemen penting dalam menggerakkan roda organisasi sekaligus sebagai faktor yang berpengaruh dan menentukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Biaya Pelayanan

Indikator biaya biasanya diukur dalam bentuk biaya unit, misalnya biaya per unit pelayanan. Beberapa pelayanan mungkin tidak dapat ditentukan biaya unitnya, karena output yang dihasilkan tidak dapat dikuantifikasi atau tidak ada keseragaman tipe pelayanan yang diberikan. Biaya pelayanan yang penulis maksud yaitu biaya yang dikenakan kepada masyarakat dalam pelaksanaan P2KB. Jenis biaya pelayanan yang dikenakan dan sumber anggaran pembiayaan pelayanan program P2KB.

Untuk mengetahui biaya pelayanan kepada masyarakat, jenis biaya pelayanan dan sumber anggaran pembiayaan pelayanan program P2KB berikut ini hasil wawancara yang dilakukan penulis oleh penulis dengan

kepasa Dinas P2KB Kabupaten Bone Drs. H. Rusli Saleh, M.Si yang mengatakan ada sedikitnya tiga program utama P2KB dan pembiayaannya ditanggung oleh pemerintah. Berikut kutipan wawancara dengan kepala Dinas P2KB Kabupaten Bone bah program pokok P2KB ada tiga antara lain 1.pengendalian penduduk, 2.keluarga berencana, 3.pembangunan keluarga. Terkait program pelayanan program KB di biayai oleh pemerintah, ada yang bersumber dari APBD dan APBN untuk pengadaan karena tanggung jawab dari P2KB yaitu pengadaan Alat Obat Kontrasepsi (ALAKON) tetapi yang melayani itu dari dinas kesehatan, karena tanpa adanya kerjasama dengan dinas Kesehatan P2KB ini tidak bekerja secara maksimal. Akan tetapi biaya yang dikenakan untuk masyarakat berupa jasa yang ditetapkan oleh dinas kesehatan (BIDAN) kepada masyarakat tergantung dari jenis ALAKON yang mau dipasang”. (Hasil wawancara pada tanggal 25 November 2019)

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa ada 3 (tiga) program pokok dari P2KB yaitu pengendalian penduduk, keluarga berencana dan pembangunan keluarga. Biaya pelayanan program Keluarga

Berencana dibiayai oleh pemerintah yaitu bersumber APBD dan APBN. Anggaran tersebut untuk pengadaan alat kaena memang merupakan tanggung jawab dari P2KB untuk pengadaan alat dan obat kontrasepsi (ALAKON). Namun untuk prlayanannya dilakukan oleh pihak Dinas Kesehatan karena tanpa adanya kerjasama dengan dinas Kesehatan, P2KB ini tidak dapat bekerja secara maksimal. Adapun biaya yang dikeluarkan hanya biaya jasa pemasangan ALAKON yang dilakukan oleh Bidan.

Penggunaan Fasilitas

Indikator penggunaan pada dasarnya membandingkan antara jumlah pelayanan yang ditawarkan dengan permintaan public. Indikator ini harus mempertimbangkan preferensi publik, sedangkan pengukurannya biasanya berupa volume absolut atau persentase tertentu, misalnya persentase penggunaan kapasitas.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.

Kualitas Standar Pelayanan

Indikator kualitas dan standar pelayanan merupakan indikator yang paling sulit diukur, karena menyangkut pertimbangan yang sifatnya subyektif. Penggunaan indikator kualitas dan standar pelayanan harus dilakukan secara hati-hati karena terlalu menekankan indikator ini justru dapat menyebabkan kontra produktif. Contoh indikator kualitas dan standar pelayanan misalnya perubahan jumlah komplain masyarakat atas pelayanan tertentu.

Tjiptono (2004:11), mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian untuk digunakan (*fitness untuk digunakan*). Definisi lain yang menekankan orientasi harapan pelanggan pertemuan.

Kadir (2001:19), Menyatakan bahwa kualitas adalah tujuan yang sulit dipahami, karena harapan para konsumen akan selalu berubah. Setiap standar baru ditemukan, maka konsumen akan menuntut lebih untuk mendapatkan standar baru lain yang lebih baru dan lebih baik. Dalam pandangan ini, kualitas adalah proses dan bukan hasil akhir (meningkatkan kualitas kontinuitas).

Cakupan Pelayanan

Indikator cakupan pelayanan perlu dipertimbangkan apabila terdapat kebijakan atau peraturan perundangan yang masyarakatnya untuk memberikan pelayanan dengan tingkat pelayanan minimal yang telah ditetapkan. Berikut ini cakupan pelayanan yang diberikan oleh P2KB kabupaten Bone:

Cakupan pelayanan P2KB berdasarkan tabel diatas terdiri dari tujuh jenis pelayanan yang kesemuanya merupakan program dari P2KB Kabupaten Bone.

Kepuasan

Indikator kepuasan biasanya diukur melalui metode jajak pendapat secara langsung. Bagi pemerintah daerah, metode penjarangan aspirasi masyarakat (*need assessment*), dapat juga digunakan untuk menetapkan indikator kepuasan. Namun demikian, dapat juga digunakan indikator proksi misalnya jumlah komplain. Pembuatan indikator kinerja tersebut memerlukan kerja sama antar unit kerja.

Tjiptono dan Chandra mendefinisikan kepuasan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai.

Kotler mendefinisikan kepuasan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang dialami setelah membandingkan antara persepsi kinerja atau hasil suatu produk dengan harapan-harapannya.

Keluhan adalah salah satu bagian dari ekspresi negatif yang dihasilkan karena ketidaksesuaian kenyataan dengan keinginan seseorang (James, 2006:20).

KESIMPULAN

Berdasarkan lima indikator pengukuran menurut Mohamat Mashun, pada P2KB Kabupetn Bone dapat dikatakan bahwa secara umum kinerja dari P2KB masih kurang maksimal, walaupun pada kenyataannya bahwa program-program dari P2KB Kabupaten Bone sudah berjalan. Hal ini dikarenakan masih terdapatnya program-program yang berjalan secara tidak maksimal.

Pada indikator biaya pelayanan, P2KB Kabupaten Bone tidak melakukan pungutan biaya kepada masyarakat, karena anggaran yang digunakan bersumber dari APBN dan APBD. Anggaran ini digunakan untuk pembelian Alat kesehatan dan Obat Kontrasepsi (ALAKON). Akan tetapi masyarakat masih harus mengeluarkan biaya dalam hal pemasangan alat

kontrasepsi KB, pungutan biaya memang dilakukan Dinas Kesehatan selaku instansi kerja sama P2KB, sehingga masyarakat memahami masih ada biaya yang dikeluarkan untuk menikmati program layanan P2KB. Terkhusus untuk masyarakat pengguna kartu BPJS selain tidak dikenakan biaya pembelian alat dan obat kontrasepsi, juga tidak dikenakan biaya jasa pemasangan alat kontrasepsi.

Kemudian pada indikator kualitas dan standar pelayanan, yang menjadi kendala adalah ketidakmaksimalan P2KB dalam menjangkau daerah-daerah tertentu, disebabkan kendala jarak yang dialami penyuluh, seperti daerah pedalaman. Hala ini disebabkan karena petugas penyuluh tidak memaksimalkan tugasnya, dikarenakan kendala yang dihadapi oleh penyuluh adalah persoalan jarak yang sangat terlalu jauh dan sulit dijangkau. Karena kurangnya sosialisasi program P2KB oleh penyuluh itu sendiri mengakibatkan adanya peningkatan jumlah komplain yang diterima oleh P2KB.

Selain itu pada indikator cakupan layanan dimana masih adanya program yang tidak berjalan dengan baik seperti program PUP (Pendewasaan Usia Pernikahan), bisa dilihat dari masih banyaknya pernikahan usia dini di Kabupaten Bone, merupakan dampak

dari kurangnya pemahaman dari masyarakat akan bahaya pernikahan usia dini terhadap kesehatan reproduksi ibu muda, belum lagi pemahaman lama yang masih melekat kuat di masyarakat Kabupaten Bone.

Terakhir dari indikator kepuasan, dengan tidak berjalan maksimalnya program dari P2KB Kabupaten Bone berdampak kepada ketidakpuasan masyarakat. Hal ini juga di sadari oleh pihak P2KB sehingga kedepannya tetap memberikan pelayanan maksimal. Yang menjadi persoalan utama dari tidak maksimalnya seluruh indikator pengukuran kinerja adalah kurangnya pemahaman masyarakat terhadap program yang dilaksanakan oleh P2KB Kabupaten Bone itu sendiri, hal ini menurut penulis disebabkan oleh tidak maksimalnya petugas penyuluh P2KB dalam mensosialisasikan program-program P2KB tersebut, sebagaimana dipahami bahwa penyuluh P2KB merupakan pihak yang bersentuhan secara langsung dengan masyarakat, secara otomatis ujung tombak dari keberhasilan program P2KB terletak pada keberhasilan penyuluh dalam memaksimalkan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. Dan Barong, A. 1998. *Manajemen Kinerja-Realitas Baru*. London : Institute of Personalia dan Pembangunan.
- Bastian. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPF.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen kinerja: falsapah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR, Celeban Timur UH III.
- Haryadi Hendi, 2009. *Administrasi Perkantoran Untuk Manajer dan Staf*. Visimedia. Jakarta.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi 1)*, Bandung : Bumi Aksara.
- Luthans, fred. 2005. *Pelaku organisasi (Ahli Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, Prabu A. 2005. *Evaluasi Kinerja sumber daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Ternate : Lepkhair.
- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchad. 1996. *manajement and Organizational Behavior Englewood Cliffs, NJ* : Prentice-Hall.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Rivai Veithzal, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ruky, S. Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : penerbit Mandar Maju.

- Sobandi, Baban dkk. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan*. Bandung : Kelembagaan Daerah
- Sulistyawati. 2013. *Pelayanan Keluarga Berencana*, Jakarta : Selemba Medika
- Umar, Husein. 2004. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.