
**MOTIVASI KEPALA KANTOR BKKB DAN PP DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA DI KECAMATAN
TANJUNG SENANG**

Monazera, Asmaria, Neysa Amallia

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

monazera12@gmail.com, asmariafisip@gmail.com, neysaamallia@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang penulis ajukan dalam penelitian yang dilakukan adalah Bagaimana motivasi kepala BKKB dan Pemberdayaan Perempuan dalam meningkatkan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kecamatan Tanjung Senang. Tujuan penelitian adalah : (1) Mengetahui motivasi penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang. (2) Mengetahui kinerja penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang (3) Mengetahui seberapa besar motivasi terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang (4) Mengetahui kendala apa saja yang dihadapi penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode antara lain (a) Observasi, (b) Wawancara, (c) Dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Berdasarkan hasil analisis bahwa pemberian insentif, promosi jabatan dan penyediaan perlengkapan kerja merupakan pemicu untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan kedisiplinan dan pada akhirnya program kerja bagi penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang dapat dicapai dan target jumlah akseptor keluarga berencanapun meningkat.

Kata kunci : motivasi, kinerja, keluarga berencana.

ABSTRACT

The problem that the authors propose in the research conducted is how the BKKB head's motivation and Women's Empowerment motivated in improving the performance of Family Planning Extension Workers in Tanjung Senang District. The research objectives were: (1) Knowing the motivation of family planning counselors in Tanjung Senang District. (2) Knowing the performance of the family planning instructor in Tanjung Senang Subdistrict (3) Knowing how much motivation to the performance of the family planning instructor in Tanjung Senang Subdistrict (4) Knowing what obstacles are faced by family planning counselors in Tanjung Senang District. In this study the authors used several methods including (a) Observation, (b) Interview, (c) Documentation. The analysis used is qualitative analysis. Based on the analysis that the provision of incentives, promotion and provision of work equipment is a trigger to improve performance, improve discipline and ultimately the work program for family planning extension workers in Tanjung Senang sub-district can be achieved and the target number of planned family acceptors increases.

Keywords: motivation, performance, family plannin.

PENDAHULUAN

Usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum, Pemerintah telah mengambil langkah kebijakan guna mewujudkan keluarga kecil, harmonis, bahagia dan sejahtera bagi seluruh bangsa Indonesia dengan memasyarakatkan pola hidup keseimbangan antara penghasilan

(income) dan kebutuhan hidup (life costs).

Keseimbangan hidup tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya perencanaan yang baik terutama dalam hal jumlah tanggungan dalam keluarga, yang akan berdampak pada penambahan penduduk seperti yang terjadi sekarang ini.

Upaya pengendalian lonjakan/pertambahan penduduk di Indonesia yaitu melalui program Keluarga Berencana atau yang lebih dikenal dengan sebutan “KB” yaitu dengan tujuan untuk mewujudkan keluarga yang kecil, bahagia dan sejahtera dengan pola hidup seimbang antara penghasilan keluarga dan biaya hidup keluarga sehingga diharapkan dari keluarga akan lahir sumber daya manusia yang berkualitas (*Qualified Human resourch*),

Implikasi dari tujuan Keluarga berencana adalah tidak hanya semata-mata hanya menurunkan jumlah kelahiran akan tetapi untuk meningkatkan kualitas penduduk, mutu sumber daya manusia, kesehatan dan kesejahteraan social yang selama ini dilakukan melalui pengaturan kelahiran, pendewasaan usia perkawinan, Peningkatan ketahanan Keluarga dan kesejahteraan keluarga.

Pencapaian tujuan Keluarga berencana tersebut tidak terlepas dari motivasi Penyuluh Keluarga Berencana (PKB). Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) merupakan ujung tombak sosialisasi Gerakan Keluarga Berencana kepada masyarakat luas, khususnya para Pasangan Usia Subur (PUS).

Penyuluh Keluarga Berencana adalah yang bertugas membantu memberikan informasi dan motivasi, menyalurkan alat kontrasepsi dan melakukan pendataan keluarga, selain itu Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) juga telah dimanfaatkan oleh sektor lain dalam rangka mengentaskan kemiskinan khususnya dan dukungan jaringan partisipasi masyarakat dalam program Keluarga berencana.

Penjabaran dari tugas-tugas Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) tersebut tertuang dalam program kerja, wujud program kerja penyuluh Keluarga berencana yang secara

langsung diberikan kepada masyarakat meliputi memberikan penjelasan, pembekalan, pengertian serta peringatan kepada masyarakat tentang kelemahan dan kerugian akibat perkawinan yang dilakukan pada usia muda dan juga keuntungan dan manfaat perkawinan dilakukan pada usia yang cukup.

Selain itu wujud program kerja penyuluh Keluarga Berencana adalah memberikan penjelasan dan pengertian tentang pola hidup seimbang untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan keluarga melalui pola hidup seimbang antara penghasilan keluarga (*Family incom*) dan pengeluaran/biaya hidup (*Life costs*)

Pembentukan keluarga kecil yang harmonis, bahagia dan sejahtera juga merupakan agenda pokok bagi Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang harus disampaikan kepada masyarakat dengan memberikan penjelasan dan keyakinan bahwa motto “*Banyak Anak Banyak Rezeki*” sudah tidak sesuai pada kondisi sekarang ini. Pada kondisi sekarang ini dengan diadakannya Keluarga Berencana ini dapat menciptakan generasi yang sehat dan kuat untuk menyongsong masa depan yaitu melalui mengikuti program keluarga berencana secara benar dan teratur.

Mengingat pentingnya tugas-tugas dari Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) tentu sangat memerlukan dukungan. Program yang telah dibuat oleh Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) harus berjalan sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud. Namun pada kenyataannya program yang telah dibuat tidak berjalan sebagai mana mestinya.

Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Kecamatan Tanjung Senang pun mempunyai persoalan yang sama yaitu tidak dapat melaksanakan program

Kerja yang telah dibuat, hal ini terlihat masih besarnya pasangan usia subur yang belum atau tidak mengikuti program keluarga berencana yaitu sebesar 37 % dari seluruh Pasangan Usia subur.

Memperoleh kesejahteraan ini merupakan salah satu motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pembinaan dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) akan mendorong setiap Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Menurunnya kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) ini terlihat dari kehadiran Keluarga Berencana (KB) di tempat kerja, yang hadir dalam seminggu hanya pada hari Senin dan Kamis sehingga membuat terhambatnya pelayanan kepada masyarakat, ini berarti program kerja yang dibuat sulit untuk dicapai. Penurunan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) ini diduga karena kurangnya motivasi seperti sarana kerja yang tidak ada, dana yang kurang mencukupi untuk turun lapangan demikian juga jenjang karier yang tidak jelas.

Kondisi ini dirasakan sejak isu Otonomi Daerah, dimaka kekuasaan dan wewenang berada di daerah dan diperkuat dengan Keputusan Walikota No 3 tahun 2006 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Keluarga Berencana Kecamatan Tanjung Senang merupakan perangkat Daerah Kota Bandar Lampung, namun secara administrasi keberadaan Kantor Keluarga Berencana belum sepenuhnya diperhatikan oleh Pihak Pemerintah Kota, seperti pengurusan kepangkatan pegawai tidak jelas dan membingungkan.

Berdasarkan kenyataan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Kinerja Penyuluh Keluarga berencana. yaitu dengan judul : Motivasi Kepala Kantor BKKB dan Pemberdayaan Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kecamatan Tanjung Senang.

Beranjak dari pembahasan masalah di atas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimana motivasi kepala BKKB dan Pemberdayaan Perempuan dalam meningkatkan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kecamatan Tanjung Senang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang, mengetahui kinerja penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang, mengetahui seberapa besar motivasi terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang dan mengetahui kendala apa saja yang dihadapi penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang.

TINJAUAN PUSTAKA

Setiap organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta dibentuk atau disusun atas dasar adanya tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka harus didukung atau ditunjang oleh berbagai sumber baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Sumber daya manusia meliputi pimpinan dan para pegawai, sedangkan sumber daya lain mencakup sarana dan prasarana seperti struktur organisasi, wewenang, pembagian kerja, peraturan disiplin dan peraturan lain yang berlaku dalam organisasi.

Motivasi merupakan proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku pegawai untuk melakukan pekerjaan yaitu dapat dengan memberikan insentif baik berbentuk uang maupun berbentuk bukan uang seperti penghargaan, promosi, penerimaan yang simpatik, kondisi kerja yang aman dan jaminan pekerjaan. dengan demikian motivasi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Disamping itu dalam melakukan pekerjaan pegawai memerlukan alat dan peralatan kerja. Peralatan kerja yang lengkap akan memudahkan pegawai melakukan aktivitasnya sehingga apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pemberian insentif, promosi jabatan bagi karyawan berprestasi dan penyediaan peralatan kerja yang lengkap akan meningkatkan disiplin dalam kehadiran kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan tinggi dalam mentaati peraturan maupun kehadiran dalam bekerja maka semua apa yang telah direncanakan dalam program kerja akan tercapai.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi timbul disebabkan adanya motif dalam diri seseorang. Motif merupakan daya dorong keinginan, kebutuhan dan kemauan yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan berbuat dengan tujuan tertentu.

Hersey (1996:27) mengemukakan "*motives are sometimes defined as needs, wants, drives or impulses within the individual*" motif tersebut merupakan penyebab yang mendasari perilaku seseorang untuk melakukan

perbuatan atau tingkah laku dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.

Menurut pendapat Koontz dkk dalam Hutaeruk (1996:115) mengemukakan bahwa Berelson dan Steiner mendefinisikan istilah motif sebagai suatu keadaan didalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan (karenanya motivasi) dan yang mengarahkan atau menyalirkan perilaku kearah tujuan.

Motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya sejenisnya.

Uraian tersebut mengisyaratkan adanya hubungan yang sangat erat antara motif dengan motivasi. Motiv merupakan dorongan yang ada dalam diri manusia sedangkan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Sedangkan Motivasi menurut Umar (1999:46) "adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatifnya" Menurut Wijaya "Motivasi adalah baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya"

Sementara Manulang (1980:34) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah yang merangsang dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Berdasarkan pengertian diatas motivasi dapat diartikan sebagai usaha

dan kemauan keras seseorang untuk mencapai hasil-hasil tertentu.

Selanjutnya Hasibuan (2001:67) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu keahlian didalam menggerakkan pegawai dari organisasi agar bekerja secara maksimal sehingga tercapainya keinginan para pegawai dan sekaligus tercapainya tujuan organisasi” sejalan dengan itu Sarwoto menyatakan (1985: 99): “Motivasi adalah proses pemberian motif, penggerakan, pekerjaan kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas dan efisien memberikan inspirasi dan semangat serta dorongan kepada orang lain untuk bekerja dengan segala upaya” dari pengertian diatas faktor utama dalam proses motivasi adalah motif untuk bertindak yang berupa sebab keinginan ataupun kebutuhan yang belum dipenuhi.

Motif merupakan suatu yang dapat menyebabkan atau mempengaruhi kegiatan yang dilakukan seseorang. Untuk pencapaian tujuan organisasi, seorang pimpinan tidak dapat bekerja sendiri melainkan harus dibantu oleh orang lain dalam hal ini adalah bawahan atau pegawai, oleh karena itu pimpinan harus rajin memberikan motivasi kepada bawahan agar mereka mau bekerja maksimal secara ikhlas.

Salah satu faktor pendukung munculnya semangat kerja pegawai yaitu adanya motivasi. Namun harus disadari bahwa kebutuhan dan keinginan antar individu dalam organisasi itu berbeda-beda, oleh sebab itu pimpinan penting sekali mengetahui dan memahami apa yang menjadi motivasi para bawahannya. Sehubungan dengan itu Reksohadiprojo (1985:13) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang dapat diterapkan di lingkungan organisasi yaitu :

1. Motivasi Internal yaitu kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi pada dirinya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut.
2. Motivasi eksternal yaitu motivasi-motivasi yang ada pada diri seseorang sebagai akibat dari pengaruh yang diberikan oleh seseorang sebagai akibat dari pengaruh yang diberikan oleh seseorang pimpinan, sehingga orang tersebut akan berbuat sesuai dengan harapan yang memberi dorongan itu sendiri

Dari pendapat tersebut diatas jelas bahwa motivasi itu didasari oleh kebutuhan manusia yang dirasakan secara sadar atau tidak sadar. Seperti teori yang dikembangkan oleh Maslow seorang psikolog tentang motivasi manusia, menurut Maslow, manusia memiliki lima kelompok kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan yang paling dasar, kelima pokok kebutuhan menurut Maslow itu adalah :

1. kebutuhan psikologis (sandang, pangan, papan, kesehatan)
2. kebutuhan rasa aman (keamanan, kemerdekaan, perlindungan)
3. kebutuhan social (cinta, berkumpul, berkawan)
4. kebutuhan harga diri (penghargaan, pengakuan, kepercayaan)
5. kebutuhan aktualisasi diri (mengembangkan potensi secara maksimal) (dalam Umar, 1999:47)

Teori motivasi yang dikemukakan Maslow tersebut berusaha menjelaskan macam-macam kebutuhan manusia, dan dalam kondisi mana mereka termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya.

Berkaitan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu

organisasi, sudah menjadi kewajiban bagi seorang pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) bawahannya agar dapat mempunyai kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan dorongan dan motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pimpinan yang baik harus mengetahui secara jelas keinginan-keinginan yang mendasar yang ada pada bawahannya terutama kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan serta kebutuhan aktualisasi pengembangan diri.

Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka dengan sendirinya bawahan akan merasa senang dan terdorong untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sebaliknya bila kebutuhan-kebutuhan tersebut ada yang terabaikan maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, karena seseorang cenderung untuk bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan yang ia peroleh dari pekerjaannya tersebut akan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh orang tersebut. Menurut Hasibuan (2003:45) tujuan diberikannya motivasi kepada pegawai adalah sebagai berikut : (a) untuk mengubah perilaku pegawai agar sesuai dengan keinginan pimpinan, (b) untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai, (c) untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, (d) untuk meningkatkan kesetabilan kerja pegawai, (e) untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, (f) untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, (g) untuk memper-tinggi moral pegawai, (h) untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugasnya, (i) untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai, (j) untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap organisasi dan (j) untuk

memperbesar partisipasi pegawai terhadap organisasi.

Dari pendapat diatas jelas bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja para bawahan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan.

Teknik motivasi tidak lain ialah kemampuan seseorang atau pimpinan secara konseptual ataupun dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi.

Sementara itu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, seorang pimpinan harus mengetahui teknik memotivasi sehingga melalui motivasi diharapkan bawahannya akan bekerja lebih giat.

Menurut Sarwoto (1999: 57) teknik-teknik motivasi adalah Motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Motivasi langsung adalah penggerakan kemauan pekerja yang secara langsung dan sengaja diarahkan kepada internal motivasi pekerja dengan jalan memberikan perangsang, karena internal motivasi yang menonjol pada masing-masing orang berbeda-beda menurut dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing pekerja yang dimotivasi. Pada dasarnya motivasi langsung ini dapat dilakukan dengan melalui pemberian insentif.

Pemberian insentif dapat berupa (Sarwoto,1993:52) insentif material dan insentif non material : Insentif material berupa, bonus berupa uang, komisi (sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak lain yang menghasilkan penjualan yang baik), profit sharing (pembayaran berupa pembagian laba bersih), kompensasi yang ditanggungkan., jaminan sosial (insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya

yang diberikan secara kolektif tidak ada unsur kompentatif dan setiap pegawai dapat memperoleh secara sama rata dan otomatis.

Insentif non-material berupa: pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan atau tulisan, secara resmi maupun tidak resmi/pribadi, ucapan terimakasih secara formal maupun informal, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas banyak teknik motivasi yang yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini teknik motivasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah hanya melihat pemberian insentif/ transport berupa uang, Promosi jabatan, dan pemberian kelengkapan kerja.

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* & yang berarti pencapaian kerja, atau hasil kerjalunjuk kerja/penampilan kerja" (LAN, 1992:3). Agus Dharma (1991:1) menyatakan "kinerja/ prestasi kerja adalah sesuatu yang di kerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seorang atau sekelompok orang, dari pengertian di atas kinerja dilihat dari hasil yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dari suatu pekerjaan baik berupa barang atau jasa.

George Washins (LAN RI, 1992:4) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: Kinerja mencakup dua kata dasar yaitu daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas). Pernyataan ini berarti bahwa daya guna menggambarkan tingkat penggunaan sumber-sumber manusia, dana dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.

Kinerja diukur dari daya guna dan hasil guna sebagai suatu hal yang di perlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut A.A. Anwar PM (2000:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksa-nakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Sedarma-yanti (2000:55) mengungkapkan bahwa Kinerja dapat dinilai dari apa yang di lakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah sebagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Kinerja yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Dari berbagai pengertian diatas yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja yang ditunjukkan seseorang. dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor karena dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut T.R.Mitchell dalam Sedarmayanti, (2000:53), kinerja itu merupakan fungsi abilitas dan motivasi, atau dengan kata lain kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh individu. faktor kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan jelas sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan memiliki kemampuan otomatis pelayanan dapat dilakukan dan diselesaikan dengan baik sehingga mencapai kinerja yang diharapkan.

Dimilikinya faktor kemam-puan tentu belum cukup karena dapat saja mereka mampu tetapi tidak mau melakukannya di karenakan faktor motivasi yang kurang mendukung, karena itu faktor motivasi perlu diperhatikan untuk menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut penjelasan peraturan pemerintah Nomor 10 tahun 1979, bahwa "*prestasi kerja seseorang pegawai negeri antara lain di pengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai negeri yang bersangkutan*". Karyawan yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta selalu melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh maka akan menghasilkan prestasi yang tinggi dan itu merupakan wujud dari kinerja.

Berdasarkan uraian di atas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tetapi yang paling dominan adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan di pengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, sikap, kepribadian dan pelatihan, sedangkan motivasi dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan, gaji dan jaminan sosial, kompensasi, kondisi tempat kerja dan lain-lain sebagainya.

Untuk mengetahui prestasi kerja yang di capai pegawai, organisasi ini mutlak memerlukan mekanisme penilaian prestasi kerja. Mengenai penilaian prestasi kerja menurut Dale Yoder sebagaimana dikutip oleh Malayu Hasibuan (2001:98) dikatakan "*Personel appraisal refers to the formal procedures used in working organizations to evaluate the personalities and contributions and potentials of group members.*" (Penilaian pretasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di

dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai).

Selanjutnya Gomes (1995:135) mengemukakan "*Unsur-unsur yang dinilai dari kinerja seorang pegawai*" adalah meliputi : *Quality of work, Quantity of work, Job knowledge, Creativines, Corporation, Dependebifly, Iniative, and Personel Qualities*".

Sedangkan Umar (1999:261) mengemukakan komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja terdiri dari : mutu pelayanan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggungjawab dan pemanfaatan waktu.

Kemudian T.R. Mitchell (Sedarmayanti, 2000:53) menyatakan aspek-aspek yang meliputi kinerja, yaitu *Quality of work* (kualitas kerja), *Promptness*(ketepatan waktu), *Iniative* (inisiatif), *Capability* (kemampuan) and *Communication* (komunikasi).

Menurut Schuler dan Dowling (1997:371) kinerja pegawai dapat diukur dengan (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan tentang kerja, (5) kemandirian kerja, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) kemampuan supervisi dan teknis. Parameter yang digunakan di sini tergolong kriteria umum, artinya semua pegawai akan diukur dengan kriteria yang sama, kecuali kemampuan melakukan supervisi.

Dari Aspek-aspek penilaian kinerja yang diuraikan diatas maka Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan berupa kehadiran dan mengikuti aturan. Kualitas Kerja dilihat dari pencapaian program dan

capaian peserta Keluarga Berencana (KB).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan Dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dengan prosedur reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan/verifikasi sebagai berikut:

1. Reduksi data yaitu : data yang diperoleh dilapangan dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci
2. Penyajian data yaitu : Penyajian data atau display data dimaksud agar memudahkan bagi peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan
3. Menarik kesimpulan yaitu : verifikasi data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung.

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Usaha dalam pencapaian hasil tersebut tentu memerlukan teknik motivasi dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya kesadaran bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Sementara itu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, seorang pimpinan harus mengetahui teknik memotivasi sehingga melalui motivasi diharapkan bawahannya akan bekerja lebih giat. Ada banyak teknik motivasi yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, namun dalam penelitian ini hanya dari: Pemberian insentif/transport berupa uang, Promosi jabatan, dan Pemberian kelengkapan kerja.

Pemberian insentif/transport berupa uang merupakan salah satu bentuk motivasi yang membuat kinerja pegawai menjadi tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang kepala seksi Kantor Keluarga berencana Kecamatan Tanjung Senang mengenai insentif/ transport berupa uang yang diberikan kepada penyuluh Keluarga Berencana diberikan kepada penyuluh keluarga berencana dalam bentuk gaji bulanan, sedangkan insentif dan transport berupa uang yang lain tidak ada. Hal ini pun serupa dikemukakan oleh salah seorang Penyuluh keluarga berencana yang bertugas di kecamatan Tanjung senang bahwa ti-dak menerima insentif/transport berupa uang tidak pernah diterimanya kecuali gaji yang diterima setiap bulannya. Ada dana yang diterima oleh penyuluh Keluarga berencana yaitu dana yang diberikan ketika penyuluh keluarga berencana mendapatkan akseptor yaitu sebesar Rp. 3000,- untuk yang MKET, yang non MKET sebesar Rp. 1000,-.

Penyuluh Keluarga Berencana adalah pejabat fungsional yang berkerdudukan sebagai pelaksana teknis fungsional program keluarga berencana pada instansi pemerintah. Sebagai pembinaan karier dan kepangkatan serta jabatan penyuluh Keluarga Berencana adalah melalui perhitungan angka kredit yang satuannya dinilai dari setiap butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang penyuluh Keluarga Berencana.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan subag Tata usaha Kantor Keluarga Berencana Kecamatan Tanjung Senang tentang promosi jabatan yang diberikan kepada penyuluh Keluarga Berencana adalah sesuai dengan peraturan Walikota Bandarlampung dalam rumpun jabatan Fungsional pemerintah Kota Bandarlampung artinya kenaikan bagi penyuluh keluarga berencana dihitung

berdasarkan kegiatan-kegiatan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang penyuluh keluarga berencana pada hari Senin, tanggal 11 Juli 2011 yang penulis temui di kantor Kecamatan Tanjung Senang menjelang apel pagi, PKB tersebut mengatakan bahwa dalam jabatan PKB tidak ada jenjang karier hanya saja diberikan penghargaan untuk naik pangkat dalam 2 (dua) tahun masa kerja apa bila kredit poit sudah terpenuhi sesuai dengan jenjang yang akan dituju. Dan keberadaan PKB dalam masyarakat pun membuat minder para PKB karena sampai pensiun status mereka hanya pada sebutan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) saja, Kondisi ini membuat Penyuluh Keluarga Berencana dalam melaksanakan tugasnya tidak maksimal.

Kelengkapan kerja merupakan sarana yang sangat penting, tanpa perlengkapan kerja maka pegawai tidak akan dapat bekerja efektif dan efisien. Demikian pula dengan penyuluh keluarga berencana tanpa kelengkapan kerja maka mereka tidak akan dapat bekerja optimal.

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang penyuluh keluarga berencana (PKB) pada hari Senin tanggal 18 Juli 2011 di kantor kecamatan Tanjung Senang bahwa kelengkapan kerja tersebut berupa dana operasional, media penyuluhan. Dana operasional sebesar Rp. 150.000,- perbulan digunakan untuk transpor, biaya rapat koordinasi kecamatan dan rapat koordinasi tingkat desa (termasuk konsumsi Rapat koordinasi) dan kegiatan KIE (Komunikasi Edukasi dan Informasi) Keluarga berencana yang langsung kepada masyarakat. Dana operasional yang diberikan dirasakan sangat minim karena jumlah sebesar itu hanya dapat digunakan hanya untuk

satu kali kegiatan. Untuk menjalankan program kerja di desa sering dana di suplai oleh kepala desa.

Media penyuluhan dan bantuan alat-alat kontrasepsi diberikan oleh kantor keluarga berencana. Berdasarkan hasil wawancara dengan penyuluh keluarga berencana mendia penyuluhan baru diterima oleh penyuluh keluarga berencana pada 01 Agustus 2011 lengkap satu paket. Sedangkan bantuan alat kontrasepsi bagi masyarakat disalurkan melalui saluran desa yaitu pada pos KB Desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang tokoh masyarakat yang kebetulan akseptor KB yang menggunakan PIL KB, ia mengatakan bahwa sudah 5 (lima) tahun menggunakan PIL KB. PIL KB yang ia konsumsi diperoleh dari salah seorang bidan yang bertugas di desanya dengan cara membeli, harga PIL KB tersebut memang tidak mahal, harganya hanya Rp.3000,-/lempeng, namun ketika diamati PIL KB bertulisan "CUMA-CUMA TIDAK DIPERJUAL BELIKAN" lebih lanjut ia menjelaskan bahwa ini merupakan salah satu kasus penyimpangan yang terjadi dalam pelayanan Keluarga berencana.

Berdasarkan hasil penelitian dengan nara sumber ternyata bahwa: Motivasi yang diberikan kepada Penyuluh Keluarga Berencana telah diberikan, yaitu berupa insentif/transport berupa uang namun kecil dan insentif tersebut diberikan ketika penyuluh keluarga berencana mendapatkan akseptor baru, besarnya insentif tergantung alat kontrasepsi apa yang digunakan oleh akseptor baru tersebut. Selain dana tersebut penyuluh keluarga berencana tidak pernah mendapatkannya kecuali Gaji yang dibayar setiap bulan.

Promosi jabatan inipun telah berjalan karena penyuluh keluarga

berencana merupakan jabatan fungsional maka sebagai penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih akan mempunyai kesempatan untuk naik pangkat 2 tahun masa kerja ke pangkatan yang lebih tinggi. Jabatan Penyuluh keluarga berencana ada dua tingkatan, yaitu kategori Tingkat ahli dan Tingkat terampil.

Untuk kategori ahli mempunyai jenjang : (a) Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Madya, (b) Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Muda dan (c) Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Pratama. Sedangkan untuk kategori Terampil mempunyai jenjang : (a) Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Penyelia, (b) Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Pelaksana Lanjutan, (c) Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Pelaksana, dan (d) Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) pelaksana Pemula.

Perlengkapan kerja penyuluh keluarga berencana telah diberikan berupa media penyuluhan dan alat-alat kontrasepsi yang penyalurannya melalui pos-pos Keluarga berencana di tingkat Kelurahan. Dalam hal ini penyalurannya kadang-kadang terlambat dikarenakan keterlambatan dari pusat. Ternyata ketika faktor tersebut sangat mendukung motivasi penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang.

Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana bila dilihat dari hasil wawancara dari para nara sumber ternyata penyuluh keluarga berencana mempunyai kinerja yang cukup baik walau terjadi perbedaan persepsi antara petugas dengan masyarakat, dimana banyak masyarakat yang berasumsi bahwa penyuluh keluarga berencana tidak pernah ada ditempat tugas kecuali hanya hari Senin dan hari Kamis. Sedangkan menurut penyuluh Keluarga Berencana ternyata tidak demikian,

mereka menyatakan bahwa tugas mereka cenderung 24 jam bahkan mereka siap diundang kapan saja untuk melakukan semua program yang telah direncanakan, untuk hari Senin dan Kamis merupakan kesepakatan waktu bagi penyuluh keluarga berencana untuk melakukan koordinasi sesama Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dan koordinator tingkat Kecamatan.

Pernyataan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) cukup baik sangat beralasan, dikarenakan program yang diajukan ternyata semua tercapai demikian pula dalam pencapaian target akseptor KB baru rata-rata setiap tahunnya selalu meningkat bahkan melebihi jumlah yang ditargetkan.

Pembahasan tersebut di atas dapat dikatakan bahwa pemberian insentif, promosi jabatan dan penyediaan perlengkapan kerja merupakan pemicu untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan kedisiplinan dan pada akhirnya program kerja bagi penyuluh keluarga berencana di Kecamatan Tanjung Senang dapat dicapai dan target jumlah akseptor keluarga berencanakanpun meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Pemberian insentif yang cukup, kejelasan karier, tersedianya peralatan kerja yang lengkap merupakan motivasi merupakan bentuk-bentuk motivasi yang diberikan kepada penyuluh keluarga berencana Kecamatan Tanjung Senang.
2. Pencapaian program kerja penyuluh keluarga berencana ternyata cukup baik bahkan dalam pencapaian peserta keluarga selalu melebihi target yang ditentukan merupakan bentuk kinerja yang telah dilakukan penyuluh Keluarga berencana ini

berarti menunjukkan bahwa kinerja Penyuluh Keluarga Berencana cukup baik.

3. Dengan memberikan insentif yang cukup, kejelasan jenjang karier, dan tersedianya peralatan kerja yang cukup akan meningkatkan kehadiran penyuluh keluarga berencana pada semua kegiatan penyuluhan Keluarga Berencana dan pada akhirnya program kerja Penyuluh Keluarga Berencana dapat tercapai serta peserta keluarga berencana akan meningkat, artinya motivasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja penyuluh keluarga berencana Kecamatan Tanjung Senang.

Bertolak dari kesimpulan tersebut diatas, disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu peningkatan pengawasan bagi penyuluh Keluarga Berencana dalam meningkatkan kedisiplinan baik dalam kehadiran kerja maupun dalam pencapaian program kerja, demikian pula dalam kontribusi alat-alat kontra-sepsi ketingkat desa/kelurahan.
2. Perlu penambahan biaya operasional untuk menunjang program yang telah direncanakan dalam segala bentuk kegiatan di tingkat kelurahan
3. Bagi para pengambil kebijakan untuk memperhatikan jenjang karier Penyuluh Keluarga Berencana, terutama dalam pengusulan kenaikan pangkat prosesnya jangan berbelit-belit

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 1991. *Kinerja Dalam Pencapaian*. Bina Aksara, Jakarta.
- Anwar PM, 2000. *Kualitas dan Kuantitas Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1990, *Prosedur Penelitian*, Bina Aksara : Jakarta.

- Dale Timpe A penerjemah Sofyan Cikmat, 1992, *Kinerja Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Dowling, 1997. *Aspek-Aspek Penilaian Kinerja*. Ilham Jaya, Bandung.
- George Washins, 1992. *Dasar-Dasar Kinerja*. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, 1995. *Unsur-Unsur Kinerja*. Rhineka Cipta, Jakarta
- Indra jaya Adam Ibrahim, 1993, *Perilaku Organisasi*, CV Sinar Baru: Bandung
- Hersey, Paul Ken Blanchard dan dewey F. Johnson, 1996, *Management of organizational Behavior Utilizing Human Resources*, Seventh edition, Prentice Hall International, Inc: New Jersey.
- Handyaningrat, Suwarno, 1993: *Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Haji Masagung: Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu H. 2001, *Manajemen Dasar Pengertian dan masalah*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Koontz, Horald Cyril O'Donnell dan Heinz Weihrich, 1996, *Manajemen* jilid 1 dan 2, edisi ke delapan, editor Gunawan Hutaeruk, Erlangga: Jakarta.
- Maleong, 2000, *Penelitian Kualitatif*, Erlangga : Jakarta
- Manulang, 1980. *Motivasi sebagai Acuan Pegawai*. Sinar Baru, Bandung.
- Nasution S, 2000. *Metode Penelitian (Penelitian Ilmiah)* Ghalia Indonesia: Jakarta
- Reksohadiprojo, 1985. *Motivasi Dalam Lingkungan Organisasi*. Surabaya.
- Sarwoto, 1999. *Teknik-Teknik Motivasi*. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2000, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Ilham Yaja: Bandung.

Singarimbun Masri, 1999, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES: Jakarta
Siagian, Sondang, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasi-nya.*, Bumi Aksara: Jakarta.
Umar, 1999. *Motivasi Dalam Perspektif*. Rajawali, Bandung.

BKKBN, 1994., *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Penyuluh Keluar-ga Berencana Dilingkung-an Kantor Wilayah BKKBN Pro. Lampung*