

KINERJA BKKBN PADA PROGRAM KELUARGA BERENCANA DI KECAMATAN KOTAMOBAGU BARAT

**CINDY NAYOAN
FLORENCE DAICY J. LENGKONG
FEMMY M.G TULUSAN**

SUMMARY: BKKBN Performance on Family Planning Program in Kecamatan Kotamobagu Barat. The publication of city dwellers in 2017 is the continuation of the publication as the business of the Central Bureau of Statistics (BPS) of kotamobagu city, the western kotamobagu district to meet the needs of the population data for the city districts of kotamobagu, subdistrict kotamobagu west in 2015 consists of 6 urban villages. Based on the five performance measurement indicators according to Agus Dwiyanto (2002), in BKKBN it can be said that in general the performance of BKKBN is still less maximal, on indicator Service cost productivity, BKKBN does not charge to the public, because the budget used comes from APBN and APBD. Then on the indicators of the quality of the Service, the constraints are the ineffectiveness of BKKBN in reaching the places - places that are not within a certain range, due to the distance constraints experienced by extension workers. on the indicator of responsiveness where the existence of programs that do not run well like the program PUP (maturity age marriage), can be seen from the number of early marriage in the district of West Kotamobagu, is the impact of the lack of understanding of the community will the dangers of early marriage to maternal reproductive health young, not to mention the old understanding that is still firmly attached in the community district of West Kotamobagu. Indicator of responsibilities, with not running maximally program from BKKBN impact to society dissatisfaction.

Keywords: Performance, BKKBN, Family Planning

Pendahuluan

Peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama, oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Perhatian pemerintah dan masyarakat terhadap kinerja sektor publik semakin tinggi. Masyarakat semakin berani mengkritisi kinerja sektor publik. Berbicara mengenai kinerja maka tuntutan terhadap perbaikan kinerja sektor publik semakin tinggi mengingat dalam era demokrasi dan revolusi informasi ini, masyarakat akan semakin cerdas, mudah memperoleh informasi dan semakin banyakuntutannya. Kota Kotamobagu sebagai daerah otonom tidak terlepas dari masalah sosial yang mempengaruhi peningkatan kesejahteraan masyarakat, diantaranya pertumbuhan penduduk. Pertumbuhan penduduk di

kebanyakan negara yang ekonominya tengah perkembangan lazimnya adalah akibat tingkat kelahiran yang tinggi dibarengi tingkat kematian yang menurun. Oleh karena itu, perbaikan kinerja sektor publik perlu terus dikembangkan dan disesuaikan dengan tuntutan masyarakat. Selain itu perhatikan terhadap kualitas menjadi sangat penting karena ini akan menggambarkan pencapaian kepuasan pengguna layanan sehingga peningkatan pelayanan sangat terkait dengan peningkatan kinerja. Hal ini karena masih kurang baiknya perilaku aparat serta lemahnya pengaturan dan mekanisme kerja, kurang memadainya sarana pelayanan, kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan serta kualitas aparat belum memadai seiring perkembangan teknologi. Dengan demikian pertumbuhan penduduk memiliki kemampuan untuk memberi pengaruh yang bersifat baik dan buruk. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor

52 Tahun 2009 tentang perkembangan penduduk dan pembangunan keluarga.

BKKBN adalah lembaga pemerintah non departemen di Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera. Tugas dari BKKBN yaitu melaksanakan tugas pemerintah dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan ada beberapa fungsinya yaitu:

1. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera.
2. Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BKKBN.
3. Fasilitas dan pembinaan terhadap kegiatan instansi pemerintah, swasta, LSM dan masyarakat dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera.
4. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, hukum, persandian, perlengkapan dan rumah tangga.

Tinjauan Pustaka

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi (2004) menyatakan bahwa, "kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun material maupun non fisik non material.

Menurut Simanjuntak (2005), "kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurung waktu tertentu". Foster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa, "kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan".

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi, akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, untuk memberikan gambaran tentang kinerja pegawai, berikut ini adalah beberapa penjelasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Dalam kamus Bahasa Inggris (Melinda; 2005) kinerja diartikan sebagai "*Performance is ability to perform, capacity achieve and desired result (Webster third). (New International dictionary; 1966)*". Kinerja di dalam kamus bahasa Indonesia (1994; 503) dikatakan bahwa kinerja merupakan: (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan (3) Kemampuan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja

organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Gronlund dalam bukunya “*human competence engineering worthily performance*” memberikan pendapatnya seperti yang dikutip oleh arif rahman (1997; 26) kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme atau urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat berkualitas, kecepatan dan jumlah. Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi atau perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi atau perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Penulis mengambil kesimpulan dari definisi kinerja adalah hasil kerja atau tingkat yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan menggunakan kemampuan berdasarkan batasan-batasan yang ada dalam upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan etika dan nilai-nilai moral.

Konsep keluarga berencana telah banyak dikemukakan para ahli. Menurut Hartanto (2004), Keluarga berencana adalah tindakan yang membantu individu atau pasangan suami istri untuk mendapatkan objek tertentu, yaitu: (1) menghindari kelahiran yang tidak diinginkan, (2) mendapat kelahiran yang diinginkan, (3) mengatur interval diantara kehamilan, (4) menentukan jumlah anak dalam keluarga. Sesuai dengan (BKKBN,2015) keluarga berencana adalah upaya untuk mewujudkan keluarga yang berkualitas melalui promosi, perlindungan, dan bantuan dalam mewujudkan hak-hak reproduksi serta penyelenggaraan pelayanan, pengaturan dan dukungan yang diperlukan untuk membentuk keluarga dengan usia

kawin yang ideal, mengatur jumlah, jarak, dan usia ideal melahirkan anak, mengatur kehamilan dan membina ketahanan serta kesejahteraan anak.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini peneliti mengambil lokasi di kecamatan kotamobagu barat dengan 6 kelurahan. Dipilihnya lokasi penelitian ini dilakukan secara “purposive” (sengaja) dengan beberapa pertimbangan antara lain: lokasi penelitian tersebut mudah dijangkau baik dari segi geografis maupun dari kemudahan akses data dan informasi peneliti.

Pembahasan

1. Sejarah Singkat Badan Kesehatan dan Keluarga Berencana Nasional Kota Kotamobagu

Dinas pengendalian penduduk sekarang ini dulunya Tahun 2000 sebelum reformasi dulunya BKKBN karena pegawai pusat. Setelah tahun 2009 telah diserahkan kepada daerah, kemudian terbentuk dinas dengan nama dinas keluarga berencana. Kemudian setelah tahun 2016 dimekarkan kota kotamobagu dimekarkan menjadi 5 daerah kabupaten kota kalau khusus kota kotamobagu tergantung kebutuhan pemerintah daerah. Kotamobagu pada waktu itu terdiri dari tiga dinas yaitu dinas pemberdayaan masyarakat desa, dinas pemberdayaan perempuan dan KB, Dapat dikatakan serumpun. Setelah berjalan kurang lebih tahun 2016 keluar lagi peraturan Walikota Kotamobagu No 55 Tahun 2016 tentang “kependudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Tipe B.

Berdasarkan 5 indikator pengukuran kinerja menurut Agus Dwiyanto (2002), pada Kantor Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (PP dan KB) Kota Kotamobagu dapat dikatakan bahwa secara umum kinerja dari PP dan KB Kota Kotamobagu masalah kurang maksimal, walaupun pada kenyataannya bahwa program-program dari

PP dan KB Kota Kotamobagu sudah berjalan secara tidak maksimal. Seperti pada indikator produktivitas, walaupun PP dan KB Kota Kotamobagu tidak melakukan pungutan biaya kepada masyarakat, akan tetapi, masyarakat masih harus mengeluarkan biaya dalam hal pemasangan alat kontrasepsi KB, pungutan biaya memang dilakukan Dinas kesehatan selaku instansi kerja sama PP dan KB dalam hal ini oleh bidan, akan tetapi program KB masih merupakan program dari PP dan KB, sehingga masyarakat memahami masih ada biaya yang dikeluarkan untuk menikmati program layanan PP dan KB. Kemudian pada indikator kualitas layanan, yang menjadi kendala adalah ketidakmaksimalan PP dan KB dalam menjangkau daerah-daerah tertentu, disebabkan kendala jarak yang dialami penyuluh. Hal ini tentu akan berimplikasi pada kualitas layanan yang diberikan oleh PP dan KB sendiri, dimana dengan tidak maksimalnya penyuluhan dalam, melakukan penyuluhan akan berdampak pada tidak maksimalnya masyarakat dalam mengikuti program PP dan KB. Selain itu pada indikator Responsivitas dimana masih adanya program yang tidak berjalan dengan baik seperti program PUP (pendewasaan Usia Pernikahan), bisa dilihat dari masih banyaknya pernikahan usia dini di Kecamatan Kotamobagu Barat, 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 Kecamatan Kotamobagu Barat. Terakhir dari indikator responsibilitas, dengan tidak berjalan maksimalnya program dari PP dan KB Kota Kotamobagu berdampak kepada Responsibilitas masyarakat. Hal ini juga di sadari oleh pihak PP dan KB sehingga ke depannya pihak PP dan KB tetap berusaha memberikan pelayanan maksimal. Yang menjadi persoalan utama dari tidak maksimalnya seluruh indikator pengukuran kinerja PP dan KB Kota Kotamobagu adalah

kurangnya pemahaman masyarakat terhadap program yang dilaksanakan oleh PP dan KB Kota Kotamobagu itu sendiri, hal ini menurut penulis disebabkan oleh tidak maksimalnya petugas penyuluh PP dan KB dalam mensosialisasikan program-program PP dan KB tersebut. Sebagaimana dipahami bahwa penyuluh PP dan KB merupakan pihak yang bersentuhan secara langsung dengan masyarakat, secara otonomi ujung tombak dari keberhasilan program PP dan KB terletak pada keberhasilan penyuluh dalam memaksimalkan tugasnya.

Kesimpulan

BKKBN 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 dalam hal ini oleh bidan, akan tetapi program KB masih merupakan program dari BKKBN, sehingga masyarakat memahami masih ada biaya yang dikeluarkan untuk menikmati program layanan BKKBN. Terkhusus untuk masyarakat pengguna kartu BPJS selain tidak dikenakan biaya pembelian alat dan obat kontrasepsi, juga tidak dikenakan biaya jasa pemasangan alat kontrasepsi. yang menjadi kendala adalah ketidakmaksimalan BKKBN dalam menjangkau tempat – tempat yang tidak di jangkau tertentu, disebabkan kendala jarak yang di alami penyuluh. Hal ini di sebabkan karena petugas penyuluh PP dan KB tidak memaksimalkan tugasnya, dikarenakan kendala yang dihadapi oleh penyuluh adalah persoalan jarak yang terlalu jauh dan sulit dijangkau. Karena kurangnya koordinasi dengan masyarakat kecamatan Kotamobagu Barat. dimana masih adanya program yang tidak berjalan dengan baik seperti program PUP (pendewasaan Usia Pernikahan), bisa dilihat dari masih

banyaknya pernikahan usia dini di kecamatan Kotamobagu Barat, 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 kecamatan Kotamobagu Barat. dengan tidak berjalan maksimalnya program dari BKKBN berdampak kepada ketidakpuasan masyarakat. Hal ini juga di sadari oleh pihak BKKBN sehingga ke depannya pihak BKKBN tetap berusaha memberikan pelayanan maksimal. Yang menjadi persoalan utama dari tidak maksimalnya seluruh indikator pengukuran kinerja BKKBN adalah kurangnya pemahaman masyarakat terhadap program yang dilaksanakan oleh BKKBN itu sendiri, hal ini menurut penulis disebabkan oleh tidak maksimalnya petugas penyuluh BKKBN dalam mensosialisasikan program-program BKKBN tersebut, sebagaimana tersebut, sebagaimana di pahami bahwa penyuluh BKKBN merupakan pihak yang bersentuhan secara langsung dengan masyarakat, secara otomatis ujung tombak dari keberhasilan program BKKBN terletak pada keberhasilan penyuluh dalam memaksimalkan tugasnya.

Daftar Pustaka

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta : LaksBang PREESINDO
- Bastian. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen kinerja: falsapah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR, Celeban Timur UH III
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Prabu A. 2005. *Evaluasi Kinerja sumber daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM :Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : PUSTAKA BELAJAR,Celeban Timur UH III
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Wibawa, Samudra. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM :Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : PUSTAKA BELAJAR, Celeban Timur UH III
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali pers
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR