



Produktivitas Pencapaian Akseptor Kategori Metode Kontrasepsi Jangka Panjang

Cornelis Deda
STFT GKI I.S. Kijne Jayapura
corbath58@gmail.com

Abstrak

Judul Penulisan ini adalah Produktivitas Pencapaian Akseptor Kategori Metode Kontrasepsi Jangka Panjang. Tujuan dari Penulisan ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai Produktivitas Pencapaian Akseptor Kategori Metode Kontrasepsi Jangka Panjang. Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Produktivitas pegawai sudah cukup baik, tetapi dalam beberapa aspek indikator masih ditemukan kekurangan. Seperti misalnya dalam aspek efisiensi tenaga kerja, hal ini menandakan bahwa ada efisiensi tenaga dalam hal pencapaian akseptor MKJP masih belum ideal.

Kata kunci: Produktivitas, Efisiensi, MKJP

Abstract

The title of this writing is Productivity of Achievement of Acceptors in the Category of Long-Term Contraceptive Methods. The purpose of this paper is to obtain an overview of the Achievement Productivity of Acceptors in the Category of Long-Term Contraceptive Methods. The author uses this type of qualitative research. Employee productivity is quite good, but in some aspects indicators are still found to be lacking. For example, in terms of labor efficiency, this indicates that energy efficiency in terms of achieving MKJP acceptors is still not ideal.

Keywords: Productivity, Efficiency, MKJP

Pendahuluan

Memasuki abad ke-21 perkembangan ilmu Administrasi Publik makin dinamis. Hal ini dikarenakan berbagai macam tantangan yang menghadang. Menurut Cooper (Parjarman, 2005:12), tantangan tersebut berupa keanekaragaman (*diversity*), akuntabilitas (*accountability*), privatisasi (*privatization*), warga negara (*civil society*), demokrasi (*democracy*), (*decentralization*), perancangan rencana (*reengineering*), dan dampak kemajuan teknologi (*empowering effect of high technology*). Dari tantangan-tantangan tersebut, sesungguhnya diperlukan upaya perubahan baik dari aspek konsep, teori maupun figur Administrasi Publik. Perubahan tersebut juga harus diarahkan pada pergeseran dari *Traditional Public Administration* menuju *New Public Administration*.

Namun sayangnya, upaya perubahan itu seringkali masih terganjal nuansa Administrasi Negara (Publik) yang selama ini diindikasikan sebagai birokrasi yang



menitik beratkan aspek COP (*control, order, and prediction*) dan sistem yang kaku (*rigid*) (Parjarman, 2005:12). Selain itu, kerjasama sumber daya manusia dalam kegiatan administrasi negara masih terkesan diabaikan karena hanya dilihat sebagai serangkain sistem. Padahal, sumber daya manusia baik dalam organisasi publik maupun bisnis, merupakan salah satu faktor penunjang utama dalam proses pencapaian organisasi. Pegawai tidak hanya dilihat sebagai bagian dari proses produksi melainkan harus juga dilihat sebagai makhluk sosial yang memiliki sifat-sifat khas manusiawi dan berbagai macam kebutuhan.

Menurut Maxwell (Pasolong, 2013:19) tercapainya tujuan organisasi tidaklah semata-mata dikarenakan organisasi telah memiliki pegawai dengan kemampuan tinggi saja, tetapi juga dipengaruhi hal lain yang mendorong semangat untuk bekerja dengan lebih baik dan mampu menciptakan lingkungan yang tepat sehingga produktivitas kerja pegawai bisa meningkat. Dari sinilah terlihat bahwa peran seorang pemimpin begitu dominan dalam organisasi. Karena peran kepemimpinan dalam organisasi begitu penting, yaitu sebagai aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Silalahi, 2009:182). Reddin (dalam Hasibuan, 2006:210) juga menambahkan bahwa kepemimpinan yang baik bisa tercipta bila memenuhi tiga dimensi yang terdiri dari: (1) Orientasi Tugas, (2) Orientasi Hubungan, dan (3) Orientasi Efektivitas.

Jadi, terlihat bahwa organisasi takkan bergerak untuk mencapai tujuannya bila tak ada yang menggerakkannya, sehingga kebutuhan organisasi akan sosok seorang pemimpin sangatlah penting. Selain harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan para pegawainya dalam menyelesaikan berbagai masalahnya, seorang pemimpin juga memiliki fungsi penting dalam organisasi. Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2006:205) ada 10 fungsi kepemimpinan yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin, yaitu terdiri dari: (1) Mengambil keputusan, (2) Mengembangkan imajinasi, (3) Mengembangkan kesetiaan pengikutnya, (4) Pemrakarsaan, penggiatan dan pengendalian rencana, (5) Pelaksanaan keputusan dengan memberikan dorongan kepada para pengikutnya, (6) Memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, (7) Mempertanggungjawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan dan kepada pemerintah, (8) Melaksanakan kontrol dan perbaikan-perbaikan atas kesalahan, (9) Memberikan tanda penghargaan, (10) Mendelegasikan wewenang kepada bawahannya. Fungsi-fungsi kepemimpinan ini harus dijalankan oleh para pemimpin, baik dari organisasi bisnis maupun publik guna mencapai produktivitas pegawainya. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Umar, 2001:9) produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa untuk kehidupan hari ini harus lebih baik dengan kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Tentu, produktivitas ini bisa tercapai bila ditopang dengan kepemimpinan yang baik. Maka tugas untuk menciptakan bentuk kepemimpinan yang baik ini juga berlaku bagi organisasi-organisasi publik. Tak terkecuali bagi lembaga BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional).

BKKBN adalah organisasi publik yang bertugas menangani masalah kependudukan di Indonesia melalui berbagai programnya. Masalah kependudukan merupakan salah satu masalah yang cukup *urgent* posisinya. Karena, masalah



kependudukan ini merupakan pangkal dari berbagai masalah lain, seperti pendidikan, ekonomi dan ketenagakerjaan. Komposisi jumlah penduduk yang tidak seimbang bisa menjadi hambatan dalam proses pembangunan. Oleh karena itu, pemerintah selaku administrator publik harus mampu mengatasi masalah ini dengan menjalankan kebijakannya dan berupaya melakukan penggerakannya. Salah satu upaya pemerintah dalam mengatasi masalah ini ialah dengan dibuat program khusus bernama program Keluarga Berencana atau sering disingkat KB.

Sejak program KB (Keluarga Berencana) digulirkan pada tahun 1977, ternyata program ini telah mengalami perkembangan yang cukup dinamis. Pada awal era 1970-1980-an, Program Keluarga Berencana (KB) berhasil menekan laju pertumbuhan penduduk di Indonesia dari 2,8% menjadi 2,3%. Namun meskipun *trend* pertumbuhan penduduk cenderung ada penurunan, dalam perkembangannya gambaran angka absolut pertumbuhan penduduk di dalam rata-rata kisarnya masih cukup tinggi yaitu 1,49 % per tahun dari jumlah penduduk yang diperkirakan 240 juta jiwa. Itu artinya setiap tahun penduduk Indonesia bertambah empat hingga lima juta jiwa. Ada 10.000 bayi setiap hari yang lahir. Dengan angka rata-rata laju pertumbuhan penduduk seperti ini, maka diperkirakan jumlah penduduk Indonesia akan mencapai angka 321 juta pada tahun 2025 (Republika.com, 1 November 2013).

Program KB yang pada mulanya memang diniatkan sebagai solusi untuk mengendalikan laju pertumbuhan jumlah penduduk, sebagai program pemberdayaan keluarga, dan sebagai proses pembangunan kependudukan ternyata belum sesuai harapan. Pada kenyataannya, program KB yang dijalankan oleh BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional) justru belum sepenuhnya mampu menjadi solusi untuk masalah kependudukan tersebut. Hal ini ditandai dengan trend peningkatan laju pertumbuhan penduduk, peningkatan tingkat fertilitas, dan masih banyaknya masyarakat yang belum sadar akan makna keluarga kecil.

Adapun beberapa indikator masalah diantaranya : Pencapaian target Akseptor KB MKJP masih rendah (43,28%), Frekwensi evaluasi yang merupakan sarana komunikasi dilaksanakan tidak secara periodik/tidak menentu. Tergantung keperluan saja. Idealnya pertemuan yang dilakukan dalam rangka pencapaian target akseptor KB MKJP dilakukan sebulan sekali. Namun pada kenyataannya, tidak ada jadwal periodik untuk pertemuan membahas program KB kategori MKJP.

Kerangka Teori

Malayu S.P. Hasibuan (2003:41), mengemukakan bahwa: "Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya".

Sedangkan produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Umar, 2001:9) mempunyai pengertian: "Sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa untu kehidupan hari ini harus lebih baik dengan kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.". Sedangkan secara umum menurut Umar (Umar, 2001:9) seperti yang banyak terdapat dalam buku-buku teks tentang produktivitas, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) dengan kata lain



bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja (*performance*) yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisien semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efisiensinya belum tentu meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas, produktivitas memiliki rumus sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

(Sumber: Husein Umar, 2001)

Salah satu *input* sebagai factor produksi selain mesin, bahan baku, energy adalah tenaga kerja. Faktor produksi ini secara sendiri-sendiri disebut dengan produktivitas parsial. Untuk peristilahan tenaga kerja seringkali pula disebut produktivitas tenaga kerja.

Menurut Larsen yang dikutip Sedarmayanti (dalam Umar, 2001:11), unjuk kerja (*Job Performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan output yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Husein Umar (2001:11) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap kerja
2. Tingkat keterampilan
3. Hubungan antara tenaga kerja dan lingkungan
4. Manajemen produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewiraswastaan

Dari sejumlah teori yang dideskripsikan untuk memperoleh dukungan teoritik penyusunan konsep operasional variabel penelitian, menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (Umar, 2001: 11) menjelaskan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu Sikap Kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswastaan.



Dengan pandangan ini terdapat enam dimensi yaitu : dimensi Sikap Kerja, dimensi Tingkat keterampilan, dimensi Hubungan antara lingkungan kerja, dimensi Manajemen produktivitas, dimensi Efisiensi tenaga kerja dan dimensi Kewiraswastaan maka disusun konsep operasional variabel produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Dimensi Sikap Kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap melakukan inisiatif kerja.
2. Dimensi Tingkat Keterampilan dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator keterampilan pencapaian tugas, keterampilan melaksanakan program, dan keterampilan mengevaluasi pencapaian program.
3. Dimensi Hubungan antara lingkungan kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja dengan antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan sekerja.
4. Dimensi Manajemen Produktivitas dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator koordinasi pekerjaan, komunikasi antar bagian, dan tanggungjawab pekerjaan.
5. Dimensi Efisiensi tenaga kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja.
6. Dimensi Kewiraswastaan dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator kemampuan melihat potensi daerah, kemampuan melihat potensi diri, dan kemampuan melihat potensi organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu untuk menentukan adanya suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.

Hasil dan Pembahasan

Menganalisis produktivitas pegawai ini, maka digunakanlah konsep pengukuran melalui enam dimensi produktivitas pegawai menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (dalam Umar, 2001:11) yang terbagi kedalam delapan belas indikator. Dari keenam dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sikap Kerja
2. Tingkat Keterampilan
3. Hubungan Antar Lingkungan Kerja
4. Manajemen Produktivitas
5. Efisiensi Tenaga Kerja
6. Kewiraswastaan

Sikap Kerja

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu: sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap dalam melakukan



inisiatif kerja Sikap kerja merupakan kecenderungan pegawai dalam menunjukkan sikap kerja yang baik. Jika gambaran hasil dilapangan yang dikaitkan dengan dimensi sikap kerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja pegawai dalam produktivitas pencapaian akseptor MKJP sudah cukup baik. Tanggapan ini bisa diartikan bahwa dalam melayani para akseptor KB MKJP, para pegawai masih terkesan cukup baik ketika mengambil inisiatif dalam kerja. Namun, di sisi lain, indikator sikap dalam melayani dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik. Tetapi, hal ini tak lantas membuat dimensi sikap kerja dalam produktivitas pegawai secara mutlak optimal. Karena masih ada beberapa tanggapan yang menyatakan masih merasa kurang baik. Jadi, para pegawai tetap di tuntut untuk meningkatkan kualitas sikapnya dalam bekerja.

Tingkat Keterampilan

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu: keterampilan pencapaian tugas, keterampilan melaksanakan program, dan keterampilan mengevaluasi pencapaian program.

Tingkat keterampilan pegawai cukup beragam, Jumlah paling banyak adalah tanggapan ragu-ragu. Tingkat keterampilan sendiri mengacu pada keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jika gambaran ini dikaitkan dengan dimensi tingkat keterampilan maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keterampilan para petugas UPT KB masih kurang baik. Kriteria ini berlaku pada bagaimana keterampilan pegawai dalam pencapaian tugas, masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya terampil. Hal ini juga berlaku pada keterampilan pegawai dalam melaksanakan program, dalam hal ini adalah program KB kategori MKJP. Masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya terampil dalam menjalankan program KB MKJP ini. Selain itu, keterampilan pegawai dalam mengevaluasi pencapaian program masih kurang baik. Para pegawai kurang masih kurang terampil dalam memperhatikan evaluasi dari pencapaian programnya, dalam hal ini adalah program KB MKJP. Paparan ini memiliki makna bahwa para pegawai belum sepenuhnya paham akan keterampilannya dalam menjalankan program KB MKJP kepada para akseptor, sehingga tak mengagetkan bila jumlah akseptor KB kategori MKJP masih tergolong rendah. Jadi, para pegawai dituntut untuk meningkatkan keterampilannya dalam menjalankan program KB MKJP.

Hubungan Antar Lingkungan Kerja

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja dengan antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Dimensi hubungan antara lingkungan kerja pegawai cukup beragam. Hubungan antara lingkungan kerja pegawai tersebut mengacu kepada tentang bagaimana pegawai mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Jika gambaran tersebut dikaitkan dengan hubungan lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja dalam lingkungan kerja para pegawai sudah cukup baik. Hubungan kerja antara pegawai sudah, namun hal ini tidak mutlak menunjukkan bahwa pegawai dengan kepala memiliki hubungan erat yang kondusif. Sedangkan hubungan kerja pegawai dengan antar bagian tergolong baik. Untuk hubungan antar rekan kerja masih tergolong baik. Tetapi, hal ini tak lantas



menunjukkan bahwa hubungan antara rekan kerja sudah erat dan akrab. Karena, masih ada tanggapan yang menyatakan ragu-ragu.

Indikator hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja dengan rekan kerja sudah baik. Sedangkan indikator hubungan kerja antar bagian masih dikatakan baik. Hal ini disebabkan bahwan atasan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai sudah bisa melakukan kerjasama yang baik.

Manajemen Produktivitas

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu: koordinasi pekerjaan, komunikasi antar bagian, dan tanggung jawab pekerjaan.

Dimensi manajemen produktivitas pegawai cukup beragam. Manajemen produktivitas mengacu tentang bagaimana sistem kerja diatur guna mencapai produktivitas. Jika gambaran tersebut dikaitkan dengan manajemen produktivitas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen produktivitas pegawai sudah cukup baik. Pegawai pegawai sudah mampu melakukan koordinasi pekerjaan. Hal ini juga berlaku terhadap indikator komunikasi pegawai dengan antar bagian. Namun, hal ini tidak serta merta menunjukkan bahwa komunikasi antar bagian sudah benar-benar optimal. Sedangkan untuk tanggung jawab pekerjaan, ternyata para pegawai sudah sepenuhnya menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

Efisiensi Tenaga Kerja

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu: jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu kerja.

Dimensi efisiensi tenagakerja cukup beragam, efisiensi tenaga kerja mengacu kepada tentang bagaimana pembagian tugas dan jumlah pegawai disusun secara ideal. Jika tanggapan tersebut dikaitkan dengan efisiensi tenaga kerja maka dapat disimpulkan bahwa efisiensi tenaga kerja masih belum baik. Hal ini menunjukkan bahawa jumlah tenaga kerja dalam pencapaian akseptor KB MKJP belum ideal. Komposisinya masih cenderung kurang sehingga belum optimal.

Kewiraswastaan

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu: kemampuan melihat potensi daerah, kemampuan melihat potensi diri, dan kemampuan melihat potensi organisasi. Dimensi kewiraswastaan cukup beragam, kewiraswastaan merupakan kemampuan pegawai dalam menggali potensi yang ada. Jika gambaran ini dikaitkan dengan kewiraswastaan maka dapat disimpulkan bahwa dimensi kewiraswastaan pegawai secara umum sudah baik. Para pegawai sudah mampu melihat potensi daerahnya, potensi diri dan potensi organisasi. Meskipun sudah baik namun ternyata dimensi ini tidak terlalu menonjol dalam prakteknya. Hal ini dimungkinkan karena faktor kepemimpinan yang terlalu membatasi atau sistem organisasi yang birokratis. Jadi, suasana organisasi yang terbuka sangat mempengaruhi praktek dimensi kewiraswastaan.

Kesimpulan

Produktivitas pegawai ini tidak mutlak pada satu aspek saja, melainkan beragam dan menyebar pada aspek-aspek lainnya, Maka dapat disimpulkan bahwa



produktivitas pegawai UPT KB dalam pencapaian akseptor KB MKJP sudah cukup baik. Namun, hal ini tidak serta merta membuat produktivitas pegawai benar-benar baik karena masih ada pegawai yang menunjukkan hal yang tidak konsisten. Pada aspek dimensi efisiensi tenaga kerja, hal ini menandakan bahwa masih ada kekurangan dalam pemanfaatan tenaga kerja sehingga menjadi tidak efisien, dalam hal jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja dan waktu tenaga kerja terlihat kurang ideal, sehingga dalam prakteknya produktivitas dalam pencapaian akseptor belum maksimal.

Referensi

- Hasibuan S.P. Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. GUNUNG AGUNG : Jakarta
- MohamadMahsun. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. PT Refika Aditama : Bandung.
- Nasir, M . 2011, Metode Penelitian. Ghalia Indonesia: Ciawi-Bogor.
- Pasolong, Harbani. 2008. Teori Administrasi Publik. Alfabeta : Bandung
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama : Bandung.