

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Penduduk sebagai modal dasar pembangunan adalah titik sentral dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan. Jumlah penduduk yang besar dengan kualitas rendah dan dengan pertumbuhan yang cepat akan memperlambat tercapainya tujuan pembangunan. Sebaliknya keberhasilan dalam mengendalikan pertumbuhan penduduk dan mengembangkan kualitas penduduk serta keluarga akan memperbaiki segala segi pembangunan dan mempercepat terwujudnya masyarakat yang sejahtera.

Berbagai bukti empiris menunjukkan bahwa kemajuan suatu bangsa sebagian besar ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM); dan bukan oleh melimpahnya sumber daya alam (SDA). Negara-negara maju saat ini pada umumnya tidak mempunyai SDA yang memadai tapi mempunyai SDM yang tangguh. Sebaliknya banyak negara berkembang (termasuk Indonesia) mempunyai SDM yang melimpah, tapi tanpa diimbangi dengan SDM yang baik, tetap tertinggal dari negara-negara yang sudah berkembang. Di samping program pendidikan dan kesehatan, program KB mempunyai peran penting dalam pembangunan SDM. Di

samping secara makro berfungsi untuk mengendalikan kelahiran, secara mikro KB bertujuan untuk membantu keluarga dan individu untuk mewujudkan keluarga-keluarga yang berkualitas.

Saat ini penduduk Indonesia berjumlah sekitar 222 juta jiwa dan merupakan ke empat terbanyak di dunia. Sebaliknya kualitas penduduk sangat memprihatinkan sebagaimana ditunjukkan oleh rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yaitu nomor 108 dari 177 negara (HDI Report 2006). Gerakan Keluarga Berencana Indonesia telah menjadi contoh bagaimana negara dengan penduduk terbesar keempat di dunia dapat mengendalikan dan menerima gerakan keluarga berencana sebagai salah satu bentuk pembangunan keluarga yang lebih dapat dikendalikan untuk mencapai kesejahteraan. (Manuaba, 1999).

Indonesia selama ini dipandang oleh dunia Internasional sebagai salah satu negara terkemuka dalam penanganan kependudukan melalui program keluarga berencana. Program KB telah terbukti berhasil mengendalikan tingkat kelahiran dan laju pertumbuhan penduduk. Untuk itu Indonesia memperoleh Population Awards dari PBB tahun 1987 dan pada tahun 1996 telah ditunjuk sebagai salah satu "*center of excellence*" di bidang Kependudukan dan KB. Sampai dengan saat ini sekitar 5.000 orang dari 95 negara pernah mempelajari program Kependudukan dan KB di Indonesia.

Program Keluarga Berencana (KB) merupakan salah satu usaha pemerintah Indonesia untuk menanggulangi masalah pertumbuhan penduduk. Hasil sensus penduduk tahun 1990 menunjukkan bahwa gerakan KB Nasional telah berhasil merampungkan landasan pembentukan keluarga kecil, dalam rangka pelembagaan dan pembudayaan Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera (NKKBS) langkah besar yang perlu dibangun selanjutnya adalah pembangunan keluarga kecil sejahtera. (Wiknjosastro,2002).

Tujuan gerakan KB adalah mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera yang menjadi dasar bagi terwujudnya masyarakat yang sejahtera melalui pengendalian kelahiran dan pertumbuhan penduduk Indonesia. Adapun sasaran KB Nasional adalah pasangan usia subur dengan prioritas PUS muda dengan prioritas rendah, generasi muda dan purna PUS (Pasangan Usia Subur), pelaksanaan dan pengelola KB dan sasaran wilayah (Wiknjosastro, 2002). Sedangkan di Kota Yogyakarta sendiri masih ada Pasangan Usia Subur (PUS) yang belum melaksanakan KB. Untuk mengetahui efektivitas kinerja kantor atau instansi yang menangani masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian di Kantor Keluarga Berencana Kota Yogyakarta.

Guna lebih mengetahui dan memahami lebih lanjut tentang efektivitas kinerja Kantor Keluarga Berencana Kota Yogyakarta, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja**

Kantor Keluarga Berencana (KKB) Kota Yogyakarta Tahun 2009

Dilihat Dari Aspek Efektivitas”.

2. Rumusan Penelitian

Perumusan masalah dimaksud untuk mengungkapkan pokok pikiran secara jelas dan sistematis hakekat permasalahan yang ada sehingga dapat dengan mudah dipahami. Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja Kantor Keluarga Berencana (KKB) Kota Yogyakarta dalam rangka pencapaian target program Keluarga Berencana (KB) di Yogyakarta ?
- b. Apa kendala yang dihadapi Kantor Keluarga Berencana (KKB) Kota Yogyakarta dalam mengendalikan angka fertilitas (kelahiran) melalui program Keluarga Berencana (KB)?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui lebih mendalam tentang efektivitas kinerja Kantor Keluarga Berencana (KKB) Kota Yogyakarta pada tahun 2009.
- b. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Kantor Keluarga Berencana (KKB) Kota Yogyakarta dalam pelaksanaan program pengendalian angka fertilitas (kelahiran) melalui program Keluarga Berencana (KB) di Kota Yogyakarta

4. Manfaat Penelitian

- a. Menambah pengetahuan tentang kinerja Kantor Keluarga Berencana (KKB) Kota Yogyakarta.
- b. Sebagai tambahan literatur bagi Penelitian atau Penulisan karya Ilmiah yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

5. Kerangka Dasar Teori

Kerangka dasar teori adalah teori-teori atau konsep yang digunakan dalam melakukan kegiatan penelitian. Atau sering juga dikatakan bahwa kerangka dasar teori merupakan uraian yang menjelaskan variabel-variabel dan hubungan antar variabel berdasarkan konsep atau definisi tertentu. Dengan landasan teori tersebut maka kegiatan penelitian ini menjadi jelas, sistematis, dan ilmiah. Teori mempunyai peran yang cukup besar dalam suatu penelitian yang dikarenakan dengan unsur inilah penelitian akan mencoba menerangkan fenomena-fenomena sosial atau gejala-gejala alami yang menjadi pusat perhatian. Dalam hal ini ada beberapa definisi mengenai teori, menurut Koendjaraningrat, teori merupakan pernyataan mengenai adanya suatu hubungan positif antara gejala yang diteliti dari satu atau beberapa faktor tertentu dalam masyarakat.¹ Menurut Masri Sangarimbun, teori adalah serangkaian asumsi, konsep, abstrak, definisi, dan proporsi untuk menerangkan suatu

¹Koendjaraningrat, *Metode-metode penelitian Masyarakat*, PT. Gramedia, Jakarta, 1999, Hal.9.

fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.² Sedangkan menurut Karlinger, teori adalah sekumpulan konsep, definisi, dan proposisi yang saling kait mengkait yang menghadirkan suatu tinjauan secara sistematis atas fenomena yang ada dan menunjukkan secara spesifik hubungan-hubungan diantara variabel-variabel yang terkait dalam fenomena tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa teori merupakan suatu pendapat atau definisi yang digunakan sebagai sarana pokok untuk menjelaskan hubungan-hubungan variabel yang hendak diteliti. Landasan pemikiran yang akan digunakan sebagai kerangka dasar dalam penelitian ini adalah meliputi hal-hal sebagai berikut :

a. Teori Organisasi

Organisasi sering diartikan sebagai kelompok orang yang secara bersama-sama ingin mencapai suatu tujuan yang sama. Organisasi mempunyai pengertian yang lebih luas daripada itu. *Ernest Dale* mendefinisikan organisasi sebagai suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan, dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja.³ Jadi, organisasi juga merupakan kumpulan dari peranan, hubungan, dan tanggung jawab

² Masri Sangarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1989, Hal 37.

³ Ernest Dale, *Planning and Developing The Company Organization Structure*, New York, AMA, 1959, halaman 17.

yang jelas dan tetap, paling tidak dalam jangka waktu pendek. Organisasi disusun tidak hanya mengatur orang-orangnya saja, tetapi juga membentuk dan memodifikasi stuktur dimana di dalamnya tersusun tugas orang-orang tersebut. Disini berarti harus ada pembagian peranan untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara bersama-sama. *Cyril Soffer* memberikan definisi organisasi yang memperjelas masalah tersebut: organisasi adalah perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan tertentu dalam suatu sistem kerja dan pembagian kerja dalam mana pekerjaan itu diperinci menjadi tugas-tugas, dibagikan diantara pemegang peranan dan kemudian digabung ke dalam beberapa bentuk hasil (organisasi sebagai suatu sistem peranan).

Dalam perkembangan teori organisasi ini dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1) Teori Organisasi Klasik. Dalam teori ini organisasi digambarkan secara umum oleh para teoritis klasik yang sangat terdesentralisasi, dan tugas-tugasnya terspesialisasi. Para teoritis klasik menekankan pentingnya “rantai perintah” dan penggunaan disiplin ilmu, aturan dan supervisi ketat untuk mengubah organisasi-organisasi agar beroperasi lebih efisien. Teori klasik memberikan petunjuk

“mekanistik” structural yang kaku, bukan kreatifitas.⁴ Teori klasik berkembang dalam tiga aliran: teori birokrasi, teori administrasi, dan teori manajemen ilmiah. Ketiga aliran ini dibangun atas dasar anggapan-anggapan yang sama. Ketiganya juga mempunyai efek yang sama dalam praktek.

- 2) Teori neoklasik dikembangkan atas dasar teori klasik, teori neoklasik merubah, menambah, dan dalam banyak hal memperluas teori klasik. Anggapan dasar teori neoklasik adalah menekankan pentingnya aspek psikologis dan social karyawan sebagai individu maupun sebagai bagian kelompok kerjanya. Atas dasar anggapan ini teori neoklasik mendefinisikan suatu organisasi sebagai kelompok orang dengan tujuan bersama. Definisi ini berbeda dengan definisi klasik. Para penulis teori klasik banyak menitik beratkan pembahasannya pada struktur, tata tertib, organisasi formal, faktor-faktor ekonomi dan rasionalitas tujuan. Hal ini sangat kontras dengan teori neoklasik, yang banyak menekankan pentingnya aspek sosial dalam

⁴ Prof.Dr. Sukanto Reksohadiprodjo, Drs. T. Hani Handoko, MBA, *Organisasi Perusahaan (Teori,Struktur, dan Perilaku)* , BPFE Yogyakarta, Halaman 13.

pekerjaan (atau organisasi formal) dan aspek psikologis (emosi).⁵

- 3) Teori modern menyebutkan bahwa kinerja suatu organisasi adalah sangat kompleks, dinamis, multilevel, multidimensional, multivariable, dan probabilistic. Organisasi terdiri dari antar hubungan bagian-bagian dalam suatu sistem, ada badan-badan yang dihubungkan dengan tali elastis. Sebagai suatu sistem, organisasi terdiri atas 3 unsur: (1) unsur struktur yang bersifat makro, (2) unsur proses yang bersifat makro dan (3) unsur perilaku anggota organisasi yang bersifat mikro. Ketiganya saling kait-mengakait dan sebenarnya tak terpisahkan satu sama lain.⁶

Dengan konsep teori organisasi ini penulis akan melakukan analisis data secara kualitatif yakni dalam kinerja Kantor Keluarga Berencana (KKB) Kota Yogyakarta termasuk ke dalam teori klasik, teori neoklasik, ataupun ke dalam teori modern. Sehingga pada akhirnya akan dihasilkan dan diketahui kinerja kantor pelayanan tersebut.

⁵ *Ibid*, Hal 37.

⁶ *Ibid*, Hal 51.

b. Kinerja Organisasi

Konsep kinerja selalu dikaitkan dengan akuntabilitas yang berkenaan dengan *check and balance* kelembagaan dalam suatu administrasi. Beberapa pakar memiliki pendapat yang berbeda mengenai kinerja organisasi. Adapun definisi tentang kinerja organisasi menurut beberapa pakar adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Kinerja Menurut Beberapa Ahli

No	Nama Pakar	Tahun	Definisi Kinerja
1	Pamungkas	2005	Kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja.
2	Mahsun	2006	Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi.
3	Rue dan Byars	1995	Kinerja organisasi merupakan tingkat pencapaian hasil (<i>the degree of accomplishment</i>), karena itu kinerja organisasi dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi.
4	Perry	1989	Kinerja organisasi menunjuk pada efektivitas organisasi, dimana hal itu akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.
5	Hodge, Anthony dan Gales	1996	Kinerja organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mencapai profit atau tujuannya dan tingkat kepuasan dari para pelanggan/pengguna jasa pelayanannya (<i>How well the organization is doing</i>).

Sumber: *Fkip@wisnuwardhana.ac.id*

Selain dari beberapa definisi kinerja organisasi menurut para pakar yang telah disebutkan diatas, menurut *Encyclopedi of Public*

Administration and Public Policy (dalam Keban, 2005:193) menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketidakbandingan dengan kinerja terdahulu (*Previous Performance*), dan samapai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Dari berbagai definisi tersebut, menurut penulis jika ditinjau dari bentuk rumusannya terdapat perbedaan. Akan tetapi jika ditinjau lebih mendalam terdapat persamaan konsep yaitu pada hakekatnya kinerja adalah gambaran dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hakekat ini merupakan suatu pemahaman bahwa ruang lingkup kinerja meliputi perencanaan, proses, dan hasil yang dicapai.

Perencanaan merupakan rencana pengolahan masukan (input) yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan berjalan dengan baik untuk menghasilkan keluaran (output). Perencanaan diantaranya meliputi perencanaan tujuan, visi, dan misi serta sumber daya (resource) yang dimiliki.

Proses merupakan pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan ukuran kegiatan, baik segi kecepatan, ketepatan, ataupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan, rambu-rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efektivitas, efisiensi, dan ekonomis.

Sedangkan hasil (output) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan, dapat berupa benda fisik ataupun non fisik. Dalam hal ini, output dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan besar bagi masyarakat. Untuk melihat hasil (output) yang telah dicapai, hendaknya memperhatikan dua aspek yaitu *benefit* dan *impact*. *Benefit* berkaitan dengan manfaat dari tujuan akhir pelaksanaan kegiatan. Sedangkan *impact* merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

c. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja merupakan penilaian terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah terhadap masyarakat. Kurniawan (2005:52) mengemukakan bahwa untuk dapat menilai sejauh mana kualitas pelayanan publik yang diberikan aparatur pemerintah, perlu adanya kriteria yang menunjukkan apakah mutu pelayanan publik yang diberikan dapat dikatakan baik atau buruk.

Indikator atau kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja bersifat variatif artinya terdapat berbagai indikator sesuai dengan fokus dan konteks penelitian. Pengukuran kinerja dapat dilihat dari aspek efektifitas organisasi. Bila mengikuti teori efektivitas

organisasi, maka perspektifnya tidak akan terlepas dari penilaian yang kita buat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Karena memang, keefektifan organisasi merupakan fungsi keefektifan individu dan kelompok (Gibson, et. al, 1995: 26). Lebih lanjut Gibson (1995: 27) menyebutkan bahwa terdapat dua pendekatan dalam mengidentifikasi keefektifan, yaitu: pendekatan menurut tujuan dan pendekatan menurut teori sistem.

Pendekatan menurut tujuan adalah untuk merumuskan dan mengukur keefektifan melalui pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan usaha kerjasama. Sedangkan pendekatan teori sistem menekankan pada pentingnya adaptasi terhadap tuntutan ekstern sebagai kriteria penilaian keefektifan (Gibson, 1995: 29).

Teori yang paling sederhana ialah teori yang berpendapat bahwa efektifitas organisasi sama dengan prestasi organisasi secara keseluruhan. Menurut pandangan ini, efektifitas suatu organisasi diukur berdasarkan seberapa besar keuntungan yang diperolehnya. Dalam hal ini, misalnya keuntungan lebih besar, maka berarti organisasi makin efektif. Dari sisi lain, organisasi dapat dikatakan efektif apabila jumlah pengeluaran makin lama makin menurun. Dengan perkataan lain, menurut teori ini, efektifitas organisasi ditentukan oleh efisiensinya (Indrawijaya, 1986: 226).

Efektivitas organisasi merupakan akhir (*ultimate criterion*) baik atau buruknya suatu manajemen. Tanpa adanya efektivitas, kesejahteraan organisasi dan kemauannya dalam bahaya. Para ahli manajemen sependapat, bahwa efektivitas merupakan tugas utama dari suatu manajemen. Terdapat berbagai ukuran tentang efektif tidaknya suatu organisasi. Ada yang mengemukakan efektivitas itu sebagai mendapat keuntungan yang banyak, tetapi juga efektivitas itu diukur dengan jumlah barang atau kualitas pelayanan yang dihasilkan (Steers, 1985: 70). Para pengamat organisasi sering berasumsi bahwa untuk mengidentifikasi kriteria penilaian efektivitas adalah hal yang mudah, padahal kriteria itu sendiri sebenarnya tidak bisa diukur (*intangible*) (Steers, 1985: 70).

Etzioni (dalam Indrawijaya, 1986 : 227) mengemukakan pendekatan pengukuran efektivitas organisasi yang disebutnya “**System Model**” mencakup empat kriteria sebagai berikut:

- a. *Kriteria adaptasi*; dipersoalkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dalam hal ini kemampuan sebuah organisasi untuk mengubah prosedur standar operasi dan kebutuhan kliennya.

- b. *Kriteria integrasi*; yaitu pengukuran terhadap kemampuan suatu organisasi untuk menjadikan sosialisasi pengembangan konsensus dan komunikasi dengan beberapa macam organisasi lainnya.
- c. *Kriteria motivasi anggota*; dalam kriteria ini dilakukan pengukuran mengenai keterkaitan dan hubungan antara perilaku anggota dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Terdapat banyak pembahasan mengenai masalah motivasi. Disini dikemukakan tiga pendapat yang dianggap paling menonjol dan mempengaruhi jalan pikiran para ahli.
- d. *Kriteria produksi*; yaitu usaha pengukuran efektivitas organisasi dihubungkan dengan jumlah organisasi dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli organisasi manajemen mengenai konsepsi penilaian efektivitas organisasi, Adam Indrawijaya (1986: 228) menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menentukan efektivitas organisasi hanya menurut tingkat prestasi suatu organisasi adalah suatu pandangan yang terlalu menyederhanakan hakikat penilaian efektivitas organisasi. Kita mengetahui bahwa tiap organisasi mempunyai beberapa sasaran

dan diantaranya sering terdapat persaingan. Persoalannya adalah bagaimana cara mengembangkan suatu rangkaian atau kumpulan sasaran yang dapat dicapai dengan batasan sarana, sumber daya dan dana yang tersedia.

- b. Tidak semua kriteria sekaligus dapat digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi. Keinginan untuk meningkatkan keuntungan umpamanya dapat menyebabkan seseorang terlalu optimis dalam hal potensi pemasaran. Ini sering menyebabkan timbulnya efek samping yaitu kurangnya perhatian terhadap usaha mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.
- c. Pengukuran efektivitas organisasi sesungguhnya harus mencakup berbagai kriteria, seperti efisiensi, kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan adaptasi, integrasi, motivasi dan produksi dan sebagainya. Contoh pengukuran seperti ini sering disebut dengan “*multiple factor model*” penilaian organisasi.⁷

Namun demikian, efektivitas organisasi itu akan lebih baik dinilai dari tujuan yang sebenarnya yang ingin dicapai oleh organisasi. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan lebih

⁷ Waluyo, S.Sos, M.Si, *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi, dan Implementasi Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2007, Hal 83-86.

lanjut oleh Steers (1985: 73) bahwa efektivitas suatu organisasi sebagai kemampuan organisasi tersebut memperoleh dan menggunakan secara efisien sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuannya.

Pendekatan diatas, mengimplikasikan perlunya efisiensi dalam mencapai efektivitas organisasi. Katz dan Kahn (dalam Steers, 1985: 72) membedakan dua jenis efisiensi yaitu potensial dan aktual. Efisiensi potensial adalah efisiensi maksimal yang dapat dicapai oleh suatu organisasi secara tertulis dengan melihat keunikan, proses, produk, dan tujuan organisasi tersebut. Sedangkan efisiensi aktual adalah ratio biaya atau keuntungan yang secara riil dicapai oleh organisasi tersebut.

Menurut modal dimensi waktu, keefektifan dapat dilihat dari kriteria produksi, efisiensi dan kepuasan serta kriteria lainnya yaitu keadaptasian dan perkembangan (Gibson, 1995: 33). Selanjutnya Gibson (1995: 34) menjelaskan kelima kategori umum kriteria keefektifan mulai dengan dimensi waktu jangka pendek, yaitu sebagai berikut:

- a. Kriteria produksi; mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan.

- b. Kriteria efisiensi; yaitu perbandingan keluaran terhadap masukan yang mengacu pada ukuran pengguna sumber daya yang langka dalam organisasi.
- c. Kriteria kepuasan; adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya, termasuk di dalamnya para pelanggan dan rekanan. Kepuasan mencakup sikap karyawan, pergantian karyawan, keabsenan, kelemburan, dan keluhan.
- d. Kriteria keadaptasian ; ialah tingkat dimana organisasi dapat dan benar-benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.
- e. Kriteria pengembangan; kriteria ini mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya menghadapi tuntutan lingkungan.

Pendekatan lain untuk mengukur keefektifan itu adalah optimalisasi tujuan (*goal optimization*), hal ini didasarkan suatu pertimbangan bahwa organisasi yang berbeda memiliki tujuan yang berbeda-beda (Steers, 1985: 85). Lebih lanjut Steers (1985: 77) mengemukakan bahwa, “hal yang penting dalam proses pencapaian efektivitas adalah penggunaan sistem perspektif yang terbuka untuk melakukan analisa”. Pendekatan tersebut menekankan hubungan antar bagian organisasi dengan lingkungannya. Dengan

menggunakan perspektif ini, kita dapat mengidentifikasi 4 (empat) kategori utama yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

- a. Sifat organisasi, seperti struktur dan teknologi.
- b. Sifat lingkungan seperti kondisi ekonomi dan pasar.
- c. Sifat karyawan seperti tingkat kinerja dan prestasi karyawan.
- d. Kebijakan dan praktek manajerial (Steers, 1985: 77)

Keempat variabel diatas, saling berhubungan satu sama lainnya dalam upaya pencapaian efektivitas organisasi, Steers (1985: 78) menyebutkan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang berhasil mengadaptasi struktur, teknologi, kerja dan kebijakan-kebijakan untuk membantu organisasi itu mencapai tujuannya secara efisien.

Keefektifan organisasi dilihat dari pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*), menurut pandangan Robbins (1994: 58) harus dihubungkan dengan pencapaian tujuan (*ends*) ketimbang caranya (*means*).

Perspektif yang lebih mutakhir terhadap efektivitas organisasi adalah apa yang disebut Robbins (1994: 68) sebagai pendekatan konstituensi strategis (*strategic-constituencies approach*), mengemukakan bahwa organisasi dikatakan lebih efektif apabila memenuhi tuntutan dari konstituensi yang terdapat di dalam

lingkungan organisasi tersebut yaitu konstituensi yang menjadi pendukung kelanjutan eksistensi organisasi tersebut.

Dalam dimensi waktu, secara sederhana diartikan oleh Siagian (1995: 151) sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Dalam pengertian lain, apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Dari berbagai perspektif tentang efektivitas organisasi, nampaknya pendekatan aspek tujuan yang banyak dijadikan acuan dalam menganalisis efektif dan tidak efektifnya suatu organisasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Steers (1985: 5) bahwa kelebihan utama dari rancangan tujuan dalam melihat efektivitas adalah bahwa sukses organisasi diukur menurut maksud organisasi dan menurut perkembangan analisis penyelidik.

Penggunaan pendekatan aspek tujuan memungkinkan dikenalnya secara jelas bermacam-macam tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi yang saling bertentangan. Jadi efektivitas diambil menurut ukuran berapa jauh sebuah organisasi mencapai tujuan yang layak diacapai.

Katzel (dalam Steers, 1985: 45) membahas masalah efektivitas organisasi melalui pengukuran berdasarkan prestasi, produktivitas, dan laba. Dalam penelitian menurut Duncan (dalam Steers, 1985: 193), selalu ditekankan kepada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri pada lingkungannya yang berubah secara berhasil, merupakan ciri utama organisasi yang efektif. Jika demikian halnya, maka efektivitas dalam organisasi birokrasi dapat dilihat pula, bagaimana birokrasi itu merespon berbagai tuntutan lingkungan masyarakat yang menginginkan kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan pelayanan publik atau dalam perkataan lain, birokrasi itu dituntut untuk lebih berorientasi kepada tuntutan pengguna jasa publik.⁸

d. Kriteria Adaptasi

Merupakan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dalam hal ini kemampuan sebuah organisasi untuk mengubah prosedur standar operasi dan kebutuhan kliennya.

⁸ *Ibid*, Hal 87-92.

e. Kriteria Integrasi

Kriteria ini merupakan pengukuran terhadap kemampuan suatu organisasi untuk menjadikan sosialisasi pengembangan konsensus dan komunikasi dengan beberapa macam organisasi lainnya.

f. Kriteria Motivasi Anggota

Dalam kriteria ini dilakukan pengukuran mengenai keterkaitan dan hubungan antara perilaku anggota dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Terdapat banyak pembahasan mengenai masalah motivasi. Disini dikemukakan tiga pendapat yang dianggap paling menonjol dan mempengaruhi jalan pikiran para ahli. Ketiga pendapat itu adalah:

- 1) Teori A.H Maslow mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan yang paling mendesak.
- 2) Teori Douglas Mc Gregor mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh teori X dan teori Y.
- 3) Teori Frederich Herzberg mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yakni faktor *internal* dan *eksternal*.

Berikut ini adalah penjabaran dari teori-teori motivasi diatas:

a) Teori A.H Maslow

Tindakan atau tingkah laku suatu organisme, pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak (his strongest need). Oleh karena itu bagi setiap pemimpin, nampaknya perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhannya yang sangat penting bagi manusia pada umumnya.

Sebuah rangka dasar yang menarik yang mencoba menjelaskan kekuatan daripada kebutuhan-kebutuhan, adalah apa yang dikemukakan oleh A.H Maslow. Ia menciptakan kebutuhan pokok yang membantu para pemimpin mengerti dan memahami faktor yang memotivasi bawahan.

Ia menyatakan ada suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada sesuatu kebutuhan sampai kebutuhan itu dapat dipenuhi. Jika sesuatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya, menurut urutannya.

Hirarki kebutuhan manusia, menurut A.H Maslow adalah sebagai berikut:

- *Physiological Needs* – kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual.
- *Safety Needs* – kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan kewanan harta.
- *Social Needs* – kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain; kebutuhan akan perasaan dihormati; kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan ikut serta (*sense of participation*).
- *Estern Needs* – kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- *Self Actualization Needs* – kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Maslow berpendapat, bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Oleh karena itu setiap manajer

yang ingin memotiver bawahannya perlu memahami hirarki daripada kebutuhan-kebutuhan manusia.

b) Teori Douglas Mc Gregor

Profesor Douglas Mc Gregor dari Massachusetts Institute of Technology, mengadakan suatu pembahasan mengenai faktor motivasi yang efektif. Ia menyatakan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamainya Teori X dan Teori Y.

- Teori X mengenai manusia:
 - Pada umumnya manusia tidak senang bekerja.
 - Pada umumnya manusia tidak berambisi, tidak ingin tanggung jawab dan lebih suka diarahkan.
 - Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan-tujuan organisasi.
 - Motivasi hanya berlaku sampai tingkat *lower orders needs (physiological and safety level)*.

- Teori Y mengenai manusia:
 - Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi ini menyenangkan.
 - Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik (pada pekerjaan yang dimotiver dengan baik).
 - Motivasi tidak saja mengenai lower needs tetapi pula sampai high-order-needs.

c) Teori Frederich Herzberg

Diantara teori-teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, adalah teori yang dikemukakan oleh Frederich Herzberg. Bersama dengan beberapa orang temannya, Herzberg mengadakan suatu penelitian di kota Pitsburg dan sekitarnya, berdasarkan hasil penelitian mana dikembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya.

Rangkaian kondisi pertama disebut faktor motivator, sedangkan rangkaian kondisi kedua diberi nama faktor hygiene. Adanya kedua faktor tersebut, menyebabkan ada orang yang menyebutkan gagasan

Herzberg dengan nama “konsep faktor motivator/hygiene dari Herzberg⁹, ada pula yang member nama: “teori dua factor daripada kepuasan kerja”¹⁰.

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari:

- *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- *Recognition* (pengakuan)
- *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- *Responsibilities* (tanggung jawab)
- *Advancement* (pengembangan)

Rangkaian faktor-faktor motivator diatas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*); yakni kandungan kerjanya, prestasinya pada tugasnya; penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya.

Selanjutnya faktor-faktor kedua (*hygiene*) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pada pegawai (*de-motivasi*), terdiri dari:

- *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan).

⁹ Auren Uris, *Buku Pedoman Eksekutif*, terjemahan Dra. Magdalena Jamin, Yayasan Kanisius, Yogyakarta, 1978, hal 281.

¹⁰ Ernest J. Mc Cornick & Joseph Tiffin, *Industrial Psychology*, Prentice-Hall India, New Delhi, 1979, hal 303.

- *Technical supervisor* (supervise)
- *Interpersonal supervision* (hubungan antar pribadi)
- *Working condition* (kondisi kerja)
- *Wages* (gaji)

Bila faktor-faktor hygiene ini diperbaiki maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya akan merasa kecewa atau tidak puas saja. Factor hygiene melukiskan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan dalam mana pegawai melaksanakan pekerjaannya (job context).

c.1. Usaha-usaha Pemimpin Terhadap Faktor-faktor Motivator

Agar terdapat sifat kerja yang positif pada para bawahan, maka menurut gagasan Herzberg, para pemimpin harus memberi perhatian yang sungguh-sungguh agar faktor-faktor motivator memberikan motivasi kepada para bawahan sebagai berikut:

1. Achievement (keberhasilan pelaksanaan)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan

memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan tersebut harus sedemikian rupa sehingga setiap individu berkembang sendiri. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Recognition (pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut:

- Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
- Memberi surat penghargaan.
- Memberi hadiah berupa uang tunai.
- Memberi medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai.

- Memberi kenaikan atau promosi.

3. The work itself (pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Responsibilities (tanggung jawab)

Agar responsibilities benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan secara sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Advancement (pengembangan)

Advancement atau pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Agar faktor advancement benar-benar berfungsi sebagai motivator maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih

bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan, selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau latihan lanjutan.

c.2. Usaha-usaha Pemimpin Terhadap Faktor Hygiene

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan di dalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Agar kekecewaan dapat dihilangkan dari pekerjaan maka pemimpin harus melakukan tindakan sebagai berikut:

1. Technical Supervision

Dengan technical supervision yang menimbulkan kekecewaan dimaksudkan adanya kekurangmampuan pihak atasan, bagaimana caranya men-supervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para

manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti latihan atau pendidikan.

2. *Interpersonal Supervision*

Interpersonal supervision menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, di mana bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan “boss” nya.

Agar kedua faktor tersebut diatas tidak menimbulkan kekecewaan bawahan, maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer yakni:

- *Technical Skill* (kecakapan teknis)
- *Human Skill* (kecakapan kemanusiaan)
- *Conceptual Skill* (kecakapan konsepsional)

Kecakapan teknis sangat penting bagi pemimpin tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses, pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

Kecakapan kemanusiaan ialah kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat

membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

Kecapakan konsepsional, adalah kemampuan memahami kerumitan seluruh organisasi, sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

3. Policy and Administrasi

Yang menjadi sorotan utama disini adalah kebijaksanaan personalia khususnya. Ini memang tidak langsung ditentukan oleh manajer sendiri. Kebijaksanaan umumnya ditentukan oleh pimpinan tertinggi dalam perusahaan, dalam hal ini oleh Dewan Direksi dengan memperhatikan pendapat Serikat Sekerja.

Policy Personalia, umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya, yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan, dilakukan masing-masing manajer. Disinilah peranan masing-masing manajer, agar apa yang tertulis benar-benar direalisasikan dalam praktek oleh masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini

supaya mereka berbuat seadil-adilnya. Kunci policy personalia, terletak pada keharusan adanya sistem karier dalam organisasi.

Bila sesuatu organisasi, belum mempunyai policy personalia yang tertulis berkewajibanlah masing-masing manajer untuk berusaha mendesak organisasinya supaya disusun suatu policy personalia dengan menerapkan prinsip sistem karier.

4. Gaji

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku di dalam unitnya. Namun demikian, masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam perusahaannya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu. Berdasarkan itu, ia harus mengemukakan perubahan kepada atasannya dan bila tidak disetujui, harus menjelaskan kepada bawahannya sehingga mengerti persoalannya. Penjelasannya hendaknya dengan jujur dan

jangan menunjuk kepada seseorang yang mengerjakan klasifikasi itu.

5. *Keadaan Pekerjaan*

Masing-masing manajer dapat berperan berbuat berbagai macam hal, agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabot, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Wewenang untuk itu, memang tidak seluruhnya berada di tangan masing-masing manajer, namun mereka dapat memperjuangkannya.¹¹

g. Kriteria Produksi

Kriteria ini merupakan usaha pengukuran efektivitas organisasi dihubungkan dengan jumlah organisasi dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi. Di dalam kriteria ini dapat dilihat efektivitas kinerja suatu organisasi atau instansi.

¹¹ M. Manullang, Drs., *Management Personalia*, Ghalia Inddonesia, Jakarta, 1981

6. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah salah satu unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial atau fenomena alami. Jadi dapat dipahami bahwa definisi konseptual merupakan tahapan penting yang membahas mengenai pembatasan pengertian suatu konsep dengan konsep lain yang merupakan suatu abstraksi hal-hal yang diamati agar tidak terjadi kesalahpahaman. Adapun definisi konseptual yang digunakan adalah :

a. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah suatu kondisi organisasi yang mana tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja (Performance Measurement) adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian organisasi, yang dilihat atau diukur dari efektivitas adaptasi, integrasi, motivasi anggota, dan produksi.

c. Kriteria Adaptasi

Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dalam hal ini kemampuan sebuah organisasi untuk mengubah prosedur standar operasi dan kebutuhan kliennya.

d. Kriteria Integrasi

Kemampuan konsensus dan komunikasi dalam organisasi.

e. Kriteria Motivasi Anggota

Motivasi anggota merupakan kemampuan organisasi di dalam mendorong dan menggerakkan anggota organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan..

f. Kriteria Produksi

Tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

7. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam suatu penelitian bermanfaat untuk mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga peneliti dapat mengetahui baik dan buruknya pengukuran. Adapun indikator-indikator yang digunakan adalah:

a. Kriteria Adaptasi

- 1) Adanya *Standart Operating Produce* (SOP);
- 2) Adanya pengaduan yang masuk dari jabatan fungsional dalam hal ini Pegawai Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) yang ditempatkan di beberapa kelurahan dan

seberapa jauh tanggapan organisasi terhadap pengaduan tersebut.

b. Kriteria Integrasi

- 1) Adanya komunikasi antara atasan dan bawahan;
- 2) Adanya komunikasi antara sesama karyawan;
- 3) Adanya kerjasama sesama karyawan.

c. Kriteria Motivasi Anggota

Internal:

- 1) Adanya keinginan setiap anggota untuk keberhasilan pelaksanaan setiap tugasnya;
- 2) Adanya keinginan setiap anggota untuk mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukannya;
- 3) Adanya pengertian setiap anggota akan pentingnya setiap pekerjaan yang dilakukan masing-masing anggota;
- 4) Adanya tanggung jawab setiap anggota;
- 5) Adanya keinginan setiap anggota untuk memperoleh kenaikan jabatan.

Eksternal:

- 1) Adanya pengawasan teknis dari atasan;
- 2) Adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan;
- 3) Adanya kebijakan tertulis sehingga dapat tercipta keadilan di dalam lingkungan pekerjaan;

4) Adanya gaji sesuai dengan kinerja setiap pegawai di Kantor Keluarga Berencana Kota Yogyakarta;

5) Adanya fasilitas yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai.

d. Kriteria Produksi

1) Pencapaian target program Keluarga Berencana (KB) pada tahun anggaran tertentu dalam hal ini pada tahun 2009.

.2) Jumlah presentase masyarakat yang sadar dan peduli untuk menjalankan program Keluarga Berencana tersebut

8. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah-langkah kegiatan yang akan digunakan dalam proses penelitian yang pada dasarnya merupakan serangkaian metode atau cara kerja untuk mengetahui obyek yang menjadi sasaran penelitian.

i. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan jenis Penelitian Deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data dan membandingkan gejala-gejala yang ditemukan. Penyusun berusaha mengembangkan konsep tapi tidak melakukan pengujian Hipotesa.

ii. Unit Analisis

Adapun yang menjadi unit analisis yang dipakai Penyusun dalam melakukan penelitian ini adalah Kantor Keluarga Berencana (KKB) Kota Yogyakarta dengan responden 35 orang

iii. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer : Data yang diperoleh melalui jawaban dengan melakukan pertanyaan, yaitu berupa wawancara dan kuesioner.
2. Data Sekunder : Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, literatur, dan hasil laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik dilakukan melalui studi pustaka dan telaah dokumen.

iv. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh selanjutnya diolah menurut tahapan berikutnya dilakukan analisa data menurut jenis dan sifat agar dapat ditarik kesimpulan. Analisa data yang digunakan oleh penyusun pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Deskriptif : Pemecahan masalah yang ada berdasarkan data dengan cara menyajikan data, menganalisa dan menginterpretasi.

Kualitatif : Mendefinisikan konsep-konsep secara umum dan melakukan berbagai asumsi kultural sekaligus mengikuti data-data.

Dari penjelasan diatas Penulis mengambil kesimpulan bahwa penelitian Deskriptif Kualitatif adalah memaparkan dan menjelaskan data melalui penalaran berdasarkan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data yang dianalisa.