

Analisis Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Kota Palembang

Aria Kurniati

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Palembang

Email: aryadiba24@gmail.com

Abstract

This research was conducted with the aim to analyze the performance of family planning counselors Palembang city. In this study, the authors used a qualitative descriptive approach that explains the phenomenon in depth about the performance of family planning counselors Palembang city. To use primary data, researchers used several data collection techniques, namely through observation and interviews. Observation In this case the researcher directly observes the performance of family planning counselors and the behavior of people who are still Fertile Age Couples. Interviews were conducted with informants namely Head of Subdivision Relations between institutions and field lines, Family Planning counselors Palembang city and people who are still fertile age couples. Based on the results of the analysis and discussion it can be concluded that the performance of family planning counselors is quite good but there are some that have not been maximized. This can be seen from the number of performances that are not comparable with the number of target villages, which are 48 instructors who guide 107 villages. Submission of information or counseling from family planning counselors has not been effective because of the limited number of extension workers besides that the community is also more confident and trusting in health workers than family planning counselors. Some people know information about family planning from midwives at Posyandu or Puskesmas. The task of extension agents for the position of extension agents or group IV is still not in accordance with the conditions in the field because their occupation is already provincial level, but in reality they are still working in the village area. Levels of education from various disciplines and there are still a number of high school graduates who influence the message or counseling that will be delivered. And the quota provided in education and technical training for extension workers is still limited.

Keywords: Performance analysis, family planning counselors, population agency and national family planning

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis kinerja konselor keluarga berencana kota Palembang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang menjelaskan fenomena secara mendalam tentang kinerja konselor keluarga berencana kota Palembang. Untuk menggunakan data primer, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu melalui observasi dan wawancara. Pengamatan Dalam hal ini peneliti secara langsung mengamati kinerja konselor keluarga berencana dan perilaku orang yang masih Pasangan Usia Subur. Wawancara dilakukan dengan informan yaitu Kepala Subbagian Hubungan antara institusi dan lini lapangan, Konselor Keluarga Berencana Kota Palembang dan orang-orang yang masih pasangan usia subur. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kinerja konselor KB cukup baik tetapi ada beberapa yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pertunjukan yang tidak sebanding dengan jumlah desa target, yaitu 48 instruktur yang memandu 107 desa. Penyampaian informasi atau konseling dari konselor keluarga berencana belum efektif karena terbatasnya jumlah penyuluh selain itu masyarakat juga lebih percaya diri dan percaya pada petugas kesehatan daripada konselor keluarga berencana. Beberapa orang mengetahui informasi tentang keluarga berencana dari bidan di Posyandu atau Puskesmas. Tugas penyuluh untuk posisi penyuluh atau kelompok IV masih belum sesuai dengan kondisi di lapangan karena pekerjaan mereka sudah tingkat provinsi, tetapi pada kenyataannya mereka masih bekerja di wilayah desa. Tingkat pendidikan dari berbagai disiplin ilmu dan masih ada sejumlah lulusan SMA yang memengaruhi pesan atau konseling yang akan disampaikan. Dan kuota yang disediakan dalam pendidikan dan pelatihan teknis untuk pekerja penyuluhan masih terbatas.

Kata kunci: Analisis kinerja, konselor keluarga berencana, agensi kependudukan dan keluarga berencana nasional

1. Pendahuluan

Awal mula dari terbentuknya Keluarga Berencana dunia diawali oleh teori Malthus yang menyatakan bahwa pertumbuhan penduduk jauh lebih cepat dari kebutuhan hidup. Akibatnya akan ada saatnya terjadi perbedaan yang besar antara penduduk dan kebutuhan hidup. Di era milenial sekarang ini banyaknya masyarakat yang sudah menyadari akan kebutuhan mengikuti program KB dengan memakai alat kontrasepsi untuk menjarangkan kehamilan dan untuk yang

tidak ingin anak lagi. Banyaknya wanita yang berkarir untuk membantu ekonomi keluarga membuat mereka paham jikalau mereka tidak mengikuti program KB kehamilan akan menjadi penghalang dalam karir mereka. Bukan berarti mereka tidak menginginkan anak tetapi membatasi jumlah anak itulah keputusan yang paling bijak. Saat ini setiap keluarga baru telah mengerti tentang mewujudkan keluarga yang berkualitas melalui program Keluarga Berencana sehingga mereka harus memiliki perencanaan yang matang. Mulai dari pendewasaan usia perkawinan sampai alat kontrasepsi apa yang akan mereka pilih pasca melahirkan. Dewasa ini penggunaan alat kontrasepsi tidak hanya diminati oleh wanita tetapi juga pria.. Karena salah satu misi dari BKKBN meningkatkan kesertaan ber KB bagi pria. Banyak para pria yang ikut serta dalam KB MOP (Medis Operasi Pria) karena istri yang memiliki riwayat kesehatan ataupun tidak dapat memakai alat kontrasepsi hormonal sehingga suami harus mengalah untuk menjadi peserta KB.

Untuk pelaksanaan kegiatan BKKBN di lini lapangan inilah diberdayakan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) sebagai ujung tombak program yang membina dan memberikan edukasi kepada masyarakat tentang manfaat program KB melalui perencanaan keluarga dalam pendewasaan usia perkawinan, penggunaan kontrasepsi untuk pengaturan jarak kehamilan dan peningkatan ekonomi keluarga menuju keluarga yang berkualitas.

Tahun 2018 diadakan kegiatan pelayanan KB gratis bagi masyarakat di 18 Kecamatan se Kota Palembang. Pada prakteknya, di lapangan kegiatan pelayanan ini tidak selalu mencapai target akseptor yang telah ditentukan oleh BKKBN. Berdasarkan data diatas terlihat ada beberapa kecamatan yang belum optimal dalam pencapaian target pada tahun 2018. Banyak faktor yang menyebabkan pencapaian target akseptor tidak optimal karena masih minimnya pengetahuan masyarakat tentang Metode Kontrasepsi KB. Hal ini berhubungan dengan kinerja penyuluh dalam memberikan penyuluhan kepada masyarakat. Berdasarkan permasalahan inilah peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai kinerja penyuluh KB di lapangan terutama untuk menganalisis kinerja penyuluh KB Kota Palembang.

2. Literature Review

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005). Selanjutnya menurut Mangkunegara (2010) mengemukakan pengertian kinerja adalah :“Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja tidak dapat terjadi sendiri. Dengan kata lain terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007) yaitu (1) Faktor personal/individu meliputi : pengetahuan keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; (2) Faktor kepemimpinan yang meliputi : kualitas dalam memberi dorongan, semangat, arahan dan dukungan, yang diberi oleh pimpinan, manajer dan team leader; (3) Faktor kelompok/rekan kerja meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan

anggota tim; (4) Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Menurut Robbins (2006), mengajukan enam indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu: (1) Kualitas kerja: Merupakan tingkat sejauh mana hasil pelaksanaan kegiatan pegawai mendekati kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan yang mendekati tujuan yang diharapkan; (2) Kuantitas kerja: Merupakan jumlah yang dihasilkan, jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan; (3) Ketepatan Waktu: Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperlihatkan koordinasi output orang lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain; (4) Efektivitas sumber daya: Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) di maksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya; (5) Kemandirian: Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan; (6) Komitmen kerja: Merupakan tingkat kesungguhan pegawai dalam berkomitmen untuk bekerja dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Berdasarkan jurnal dari penelitian terdahulu oleh Astie tahun 2011 yang menyatakan ada empat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor keunggulan organisasi, faktor pendorong pribadi, faktor pendorong internal dan faktor selain internal. Sedangkan Dini Indriani menyatakan Hambatan dalam kinerja terlihat pada SDM yaitu Penyuluh KB kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga terkadang target yang ditentukan tidak tercapai, serta kurang mampunya Penyuluh memberikan pelayanan kepada masyarakat hal ini terlihat dari masalah kurang tanggapnya pegawai terhadap keluh kesah yang disampaikan masyarakat terkait program KB dalam sosialisasi di masyarakat. Menurut jurnal Nova S Sumual dkk dan Megita Amalia Maulana menyatakan bahwa ketersediaan sarana, prasarana dan informasi yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan aparatur KUA dalam hal kemudahan penyampaian teknologi dan inovasi serta dalam mendukung program pelayanan . Menurut penelitian Al Juffri yang menyatakan Kinerja PNS pada indikator Kualitas kerja, Produktivitas kerja serta Adaptasi masih tergolong kurang baik sehingga perlu ditingkatkan lagi. Menurut jurnal Bunga Arsela dan Jafar Abdurrahman menyatakan indikator kinerja seperti kompensasi, gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Sedangkan menurut Achmad Helmi menyatakan Kinerja Badan Peneliti dan Pengembangan belum maksimal dari sasaran rencana pembangunan daerah. Untuk memaksimalkan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pejabat struktural/pemangku kebijakan agar semakin mendukung program. Memperbanyak jumlah fungsional peneliti dan fungsional perekayasaan yang berkualitas dan sesuai harapan. Terbatasnya tenaga peneliti dan bersertifikasi. Hasil penelitian belum maksimal karena tenaga peneliti yang tersedia kualifikasi keilmuan yang dibutuhkan sering tidak sesuai dengan penelitian yang dikerjakan. Sedangkan menurut jurnal Rakhmat Nurgroho yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Manajemen perlu menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, menghindari terjadinya konflik serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga diharapkan kinerja karyawan bisa lebih optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan.

3. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif yaitu menjelaskan fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data dan wawancara terhadap informan. Penelitian akan berlangsung antara bulan April sampai dengan Juli 2019 dan berlokasi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang beralamat di Jalan Merdeka No.3 Palembang. Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini yang diperoleh dari sumber data yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara oleh para informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan yaitu masyarakat yang masih PUS (Pasangan Usia Subur), Penyuluh Keluarga Berencana serta Pembuat kebijakan dari program KKBPK. Adapun data sekunder pada penelitian ini yaitu laporan hasil kegiatan pelayanan KB gratis, peraturan pemerintah tentang BKKBN, literatur serta jurnal skripsi di internet. Pada penelitian menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung kinerja dari penyuluh keluarga berencana dan perilaku masyarakat yang masih PUS. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada para informan yaitu Kepala Bidang Penyuluhan dan Penggerakkan, Penyuluh Keluarga Berencana dan masyarakat yang masih PUS. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengenai sejauh mana masyarakat mengetahui keberadaan penyuluh keluarga berencana di lapangan. Teknik analisis data pada penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu sampai dengan penarikan kesimpulan.

4. Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini peneliti akan fokus mendeskripsikan dari penelitian ini yaitu analisis kinerja penyuluh KB Kota Palembang. Dimana dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pada penelitian kualitatif peneliti dituntut untuk dapat menggali data berdasarkan apa yang diucapkan, dirasakan dan dilakukan oleh sumber data. Dengan melakukan penelitian melalui pendekatan deskriptif maka peneliti harus memaparkan, menjelaskan, menggambarkan data yang telah diperoleh oleh peneliti melalui wawancara mendalam yang dilakukan dengan para informan.

Hasil kutipan dari wawancara kepada penyuluh di atas dapat dilakukan analisis yaitu pada dasarnya penyuluh sering melakukan penyuluhan di tiap-tiap posyandu yang ada di wilayah Kecamatan masing-masing. Hanya saja dengan wilayah binaan kerja yang cukup luas mungkin ada beberapa tempat posyandu yang belum dikunjungi oleh penyuluh KB sehingga banyak masyarakat yang tidak mengenal. Selain itu mungkin pada saat melakukan penyuluhan tentang KB penyuluh yang ada di Kecamatan bersangkutan lupa untuk memperkenalkan diri kepada masyarakat yang diberikan penyuluhan. Sehingga masyarakat hanya menebak-nebak jika yang memberikan penyuluhan adalah ibu bidan.

Analisis berdasarkan kutipan wawancara diatas bahwa masyarakat sudah sangat mengerti tentang manfaat dari ber KB dan sudah menyadari jikalau ber-KB juga salah satu hal yang penting bagi sebuah keluarga. Ber KB juga salah satu usaha merencanakan kehamilan atau kehamilan yang tidak diinginkan. Merekapun menyadari bahwa mempunyai anak yang banyak disaat ekonomi tidak memadai akan membuat anak tidak terpenuhi pendidikan, kesehatan yang sangat berharga. Mereka pun menyadari sendiri dan ber KB bukan atas dasar paksaan dari penyuluh KB. Pada dasarnya masyarakat/para ibu sendiri yang tahu seperti apa alat kontrasepsi KB yang cocok untuk dirinya. Sehingga mereka memutuskan sendiri KB apa yang akan mereka gunakan.

Berdasarkan kutipan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah penyuluh KB yang ada yaitu 48 orang tidak sebanding dengan jumlah kelurahan binaan yaitu sebanyak 107 Kelurahan. Sehingga penyuluh KB harus membina 2-4 Kelurahan dalam satu Kecamatan. Hal ini cukup merupakan beban berat bagi seorang penyuluh KB karena semua tugas atau tanggung jawab yang ada di kelurahan binaan harus dikerjakan. Apalagi di keadaan yang terjadi di Kecamatan Ilir Timur Satu, 3 orang penyuluh harus membawahi 11 Kelurahan. Karena keadaan ini penyuluh jadi kurang fokus dalam menjalankan tupoksi dan tugas sehari-hari di tambah dengan tugas dari 4 bidang yang ada di BKKBN pastinya penyuluh kewalahan karena kurangnya tenaga.

Pada dasarnya kinerja penyuluh KB Kota Palembang sudah cukup baik. Penyuluh melakukan penyuluhan diberbagai tempat dengan media lembar balik ataupun buku panduan hanya saja target dari pelayanan KB di beberapa kecamatan yang belum tercapai. Hal ini juga tidak lepas dari peran penyuluh dalam memberikan penyuluhan di masyarakat untuk mengedukasi masyarakat agar tertarik untuk ikut program KB. Belum tercapainya target ini tidak hanya kurangnya penyuluh dalam memberikan penyuluhan tetapi juga karena keadaan daerah/wilayah yang tidak mendukung seperti banyaknya fasilitas kesehatan yang mudah di jangkau oleh masyarakat sehingga masyarakat tidak perlu lagi untuk ikut dalam program pelayanan KB gratis. Selain itu di masyarakat juga saat ini banyak wanita pekerja atau berkarir di luar rumah yang membuat wawasan mereka lebih bertambah terutama tentang jumlah anak, kebanyakan dari mereka telah menyadari untuk tidak mempunyai anak dengan jumlah yang banyak. Karena sebagai wanita pekerja mereka akan kesulitan dalam proses pengasuhan anak. Sehingga mereka akan melakukan pelayanan KB itu secara mandiri baik di dokter ataupun bidan dengan mengeluarkan biaya. Hal lain yang menjadi kendala yaitu kurangnya jumlah tenaga penyuluh di lapangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dini Indriani (2011) yang menyatakan bahwa pencapaian target peserta KB belum sepenuhnya tercapai hal ini terlihat dari kurang mamapunya penyuluh KB menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta kurang mampunya penyuluh memberikan pelayanan kepada masyarakat hal ini terlihat dari masalah kurang tanggapnya pegawai terhadap keluhan kesah yang disampaikan masyarakat terkait program KB dalam sosialisasi di masyarakat.

Pada prinsipnya keberhasilan program BKKBN tidak lepas dari keberhasilan para penyuluh KB sebagai ujung tombak di lini lapangan. Hal ini tidak lepas dari ketersediaan tenaga penyuluh yang ada di lapangan baik secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal ini hasil wawancara di dapatkan fakta bahwa jumlah penyuluh KB yang ada di kota Palembang tidak sebanding dengan jumlah Kelurahan yang harus dibina karena idealnya 1 penyuluh itu membina satu desa/kelurahan. Sehingga banyak kelurahan atau tempat-tempat yang belum sempat dikunjungi oleh penyuluh KB karena kurangnya tenaga penyuluh yang ada di kecamatan. Ini salah satu penyebab belum optimalnya kinerja Penyuluh KB di lapangan. Hal ini juga yang menyebabkan masih banyaknya masyarakat yang masih PUS kurang mendapat informasi dan edukasi tentang KB dari penyuluh KB. Kebanyakan dari mereka mengetahui informasi tentang KB dari bidan atau puskesmas yang ada di posyandu. Beberapa masyarakat juga merasa belum pernah bertemu dengan penyuluh KB. Pada kenyataannya penyuluh pun juga sudah melakukan penyuluhan dengan maksimal setiap hari. Hanya saja karena jumlah mereka yang terbatas tidak bisa menjangkau semua wilayah binaan. Begitupun juga saat akan diadakan pelayanan KB gratis di tiap Kecamatan banyak masyarakat yang belum

mengetahui informasi tersebut hal inilah yang menyebabkan target yang sudah ditentukan terkadang tidak tercapai karena kurangnya informasi yang diterima oleh masyarakat. Selain itu juga di daerah seperti Kecamatan Jakabaring dan Ilir Timur Tiga kebanyakan masyarakat sudah sadar dengan pentingnya ber-KB bagi keluarga sehingga terkadang mereka menyisihkan sebagian penghasilan untuk membayar pelayanan KB di bidan ataupun di dokter karena sebagian dari mereka juga ada ibu-ibu yang berkerja di luar rumah dan mempunyai penghasilan sendiri. Karena keadaan ini juga penyuluh jadi kurang fokus dalam menjalankan tupoksi dan tugas sehari-hari di tambah dengan tugas dari 4 bidang yang ada di BKKBN pastinya penyuluh kewalahan karena kurangnya tenaga di lini lapangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nova S Sumual, dkk (2011) yang menyatakan bahwa “keberhasilan pelaksanaan penyuluhan pertanian tidak lepas dari ketersediaan tenaga penyuluh baik secara kualitas maupun kuantitas. Pada Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Amurang Timur hanya ada 5 (lima) orang pegawai yang secara rutin turun ke setiap wilayah binaannya. Setiap tenaga penyuluh menangani wilayah binaan sebanyak 1-3 desa / kelurahan. Secara kuantitas, jumlah tenaga penyuluh tidak sebanding dengan jumlah wilayah binaan yang ada, namun tetap berupaya untuk memaksimalkan kinerja. Menyangkut sarana dan prasarana yang diterima oleh penyuluh KB masih dirasa belum maksimal karena hanya ada beberapa wilayah kecamatan yang sudah dibangun balai Penyuluh KB sedangkan sisanya belum terbangun, sehingga mereka harus menumpang di kantor Kecamatan. Pembangunan ini menyangkut anggaran dari pemerintah pusat. Begitupun juga dengan kendaraan roda dua yang diberikan, biaya pemeliharaan, uang transport serta kehilangan semua menjadi tanggung jawab pribadi dari Penyuluh yang meminjam. Hal inilah yang menyebabkan banyaknya penyuluh yang tidak meminjam kendaraan roda dua tersebut karena terbebani dengan biaya pemeliharaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dini Indriani (2011) yang menyatakan peningkatan pelayanan dari segi sarana dan prasarana yang lebih mencukupi dalam program penyuluhan seperti efektivitas waktu dalam pelaksanaan program keluarga berencana oleh penyuluh melalui pemberian sarana seperti motor dinas, agar program keluarga berencana dapat tersampaikan di daerah yang terpencil.

Jenjang pendidikan atau latar belakang pendidikan pun berpengaruh dalam proses kinerja. Dilihat dari karakteristik penyuluh pada tingkat pendidikan masih ada penyuluh yang lulusan SMA sebanyak 22,92%. Hal ini juga tentunya sangat berpengaruh dengan kualitas kinerja penyuluh. Pemberian beasiswa untuk jenjang yang lebih tinggi bagi penyuluh sangat efektif dilakukan seperti penyuluh yang masih berlatar belakang SMA hendaknya diberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan ke Strata 1 begitu juga yang sudah berpendidikan Strata 1 diberi beasiswa untuk melanjutkan pendidikan ke Strata 2 sebagai bentuk reward kepada penyuluh KB. Begitupun juga dengan kualifikasi pendidikan yang dari berbagai disiplin ilmu sangat berpengaruh saat melakukan penyuluhan dilapangan. Bagi penyuluh yang berlatar belakang medis sangat efektif dalam memberikan penjelasan secara medis bagaimana praktek pelayanan KB bagi masyarakat saat melakukan penyuluhan KB mengenai kontrasepsi mantap melalui medis operasi pria dan wanita (steril).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nova S Sumual dkk, juga menyatakan jenjang pendidikan penyuluh pertanian berkisar SPMA dan S1. Ini menunjukkan tingkat pendidikan SDM

penyuluh cukup baik, namun walaupun demikian untuk lebih meningkatkan kualitas atau keahlian dan keterampilan sebagai penyuluh disarankan lebih sering mengikuti pelatihan-pelatihan atau sejenisnya dengan disiplin ilmu sesuai bidang kerja yang saat ini di tekuni terutama kepada penyuluh yang masih berpendidikan SMA. Begitupun juga dengan hasil penelitian Achmad Helmi (2010) menyatakan Agar kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau meningkat hal hal yang harus ditingkatkan antara lain Mengirim Pegawai Negeri Sipil dan Fungsional Peneliti untuk melanjutkan jenjang pendidikan S2 dan S3. Hasil penelitian peneliti belum maksimal karena tenaga peneliti yang tersedia kualifikasi keilmuan yang dibutuhkan sering tidak sesuai dengan penelitian yang dikerjakan. Jarak tempat tinggal dengan wilayah kerja ada beberapa penyuluh yang masih keberatan karena semenjek mereka di rolling wilayah kerja ada yang merasa mendapatkan wilayah kerja jauh dari rumah yaitu jarak tempuh kurang lebih 1 jam.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Nova S Sumual dkk, yang menyatakan tempat tinggal penyuluh pertanian atau jarak tempat tinggal ke wilayah kerja juga merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja penyuluh, semakin dekat tempat tinggal penyuluh akan mengakibatkan kinerja penyuluh pertanian semakin meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tempat tinggal para penyuluh pertanian di BP3K Kec. Amurang Timur cukup dekat dengan wilayah kerjanya, dengan kondisi yang demikian sangat diharapkan kinerja para penyuluh akan lebih baik.

Tugas yang dilakukan terkadang diselesaikan bersama dan tidak sesuai dengan tugas yang dibuat pada tupoksi terutama untuk golongan IV atau jabatan penyuluh KB Madya. Pada kenyataannya mereka masih mengerjakan tugas di tingkat wilayah kelurahan sedangkan yang ada di tupoksi mereka harus mengerjakan tugas-tugas tingkat kota/provinsi sehingga banyak tugas yang tidak tercapai atau tidak terlaksana dalam pengerjaannya sehari-hari. Berdasarkan teori dari Robbins (2006), mengajukan enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai salah satunya yaitu Kualitas kerja yang merupakan tingkat sejauh mana hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan yang mendekati tujuan yang diharapkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Al Juffri (2013) yang menyatakan bahwa kualitas kerja dinyatakan kurang baik, yaitu sebesar 36,4%. Dengan demikian, kurangnya tingkat ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas, sehingga menyebabkan kualitas yang dihasilkan belum sesuai dengan target yang diinginkan. Pendidikan dan pelatihan teknis bagi penyuluh KB sangat efektif untuk terus dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian serta pengetahuan penyuluh dalam mendukung pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Saat ini pendidikan dan pelatihan yang diadakan masih terbatas karena jumlah kuota yang sudah ditentukan dari seluruh Kabupaten/Kota, jadi hanya ada 1-2 orang penyuluh Kabupaten/Kota yang dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan di Balai pelatihan dan pengembangan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hutanto, dkk (2014) yang menyatakan Keterampilan petugas penyuluh lapangan di Badan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kota Samarinda masih perlu ditingkatkan dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan-pelatihan fungsional. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Badan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kota Samarinda merupakan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian

petugas penyuluh lapangan keluarga berencana agar kinerja dari petugas penyuluh lapangan keluarga berencana dapat lebih ditingkatkan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan penelitian bahwa kinerja penyuluh KB sudah cukup baik tetapi ada beberapa yang belum maksimal. Hal ini dilihat dari jumlah kinerja yang tidak sebanding dengan jumlah kelurahan binaan yaitu 48 penyuluh yang membina 107 kelurahan. Penyampaian informasi atau penyuluhan dari penyuluh KB belum efektif karena terbatasnya jumlah penyuluh selain itu masyarakat juga lebih yakin dan percaya kepada petugas kesehatan dibandingkan penyuluh KB. Sebagian masyarakat mengetahui informasi tentang KB dari Bidan di Posyandu ataupun Puskesmas. Tupoksi penyuluh untuk jabatan penyuluh Madya atau golongan IV masih belum sesuai dengan keadaan dilapangan karena dalam tupoksi pekerjaan mereka sudah tingkat provinsi tetapi kenyataannya mereka masih bekerja di wilayah Kelurahan. Jenjang pendidikan dari berbagai disiplin ilmu dan masih ada beberapa penyuluh lulusan SMA berpengaruh terhadap pesan atau penyuluhan yang akan disampaikan. Serta kuota yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan teknis bagi penyuluh masih terbatas.

6. Daftar Pustaka

- Ahmadi, Ruslan. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bacal, Robert. (2011). *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Jakarta : Gramedia Pustaka
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia,
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Achmad Helmi. (2010). *Evaluasi Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau [tesis]*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Al Juffri. (2013). *Analisis Kinerja PNS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun [skripsi]*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Astie. (2011). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangka Tengah [TAPM]*. Pangkal Pinang. Universitas Terbuka.
- Bunga Arsela. (2017). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo di Bandar Lampung [skripsi]*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

- Dini Indriani. (2011). *Optimalisasi Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Desa Sirnabaya Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis* [skripsi]. Ciamis: Universitas Galuh Ciamis
- Jafar Abdurrahman. (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai di Kantor Pemerintahan*. Jurnal Administrasi Negara, STIA Iskandar Thani Banda Aceh.
- Megita Amalia Maulana. (2018). *Evaluasi Kinerja Pelayanan Pernikahan pada KUA Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu* [skripsi]. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Nova S Samual, dkk. (2011). *Kajian Kinerja Penyuluh Pertanian di Wilayah Kerja Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kecamatan Amurang Timur* [skripsi]. Minahasa Selatan: Universitas Global.
- Rakhmat Nugroho. (2006). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* [tesis]. Semarang: Universitas Diponegoro.

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.