

PUBLIKASI PENELITIAN TERAPAN DAN KEBIJAKAN

e-ISSN: 2621-8119

DOI: <https://doi.org/10.46774/pptk.v7i2.582>

Analisis Kinerja Penyuluh KB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang

Analysis of the Performance of Family Planning Extension Workers at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning (DP3AKB) of Serang City

Neisa N. Hasanah¹, Titi Stiawati²

^{1,2}Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Provinsi Banten

* Korespondensi Penulis: Phone : +628111555530, 7775230012@untirta.ac.id

Diterima : 11 Juni 2024

Direvisi : 05 Agustus 2024

Diterbitkan : 30 Desember 2024



This is an open access article under
the CC BY-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>)

PPTK is indexed Journal and
accredited as Sinta 4 Journal
(<https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/7050>)

ABSTRACT

The Bangga Kencana program is one of the BKKBN programs carried out in Serang City. Family planning instructors provide guidance and counseling regarding the golden pride program to the community. The aim of this research is to see the performance of family planning instructors in Serang City. Data collection was carried out through observation and interviews. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. The research results show that the performance of family planning instructors in Serang City is good in terms of time utilization and performance agreements related to abilities and techniques carried out during KIE, completion of reports and responsibility for completing targets. The obstacle to the performance of family planning instructors is the limited number of family planning instructors compared to the number of sub-districts in Serang City.

Keywords: performance analysis, Family Planning Counselor

ABSTRAK

Program Bangga Kencana salah satu program BKKBN yang dilakukan di Kota Serang. Penyuluh KB melakukan pembinaan dan penyuluhan terkait program bangga kencana kepada masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat kinerja Penyuluh KB di Kota Serang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Penyuluh KB di Kota Serang sudah baik dilihat dari sisi pemanfaatan waktu dan perjanjian kinerja terkait kemampuan dan Teknik yang dilakukan saat KIE, penyelesaian laporan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan target. Hambatan kinerja Penyuluh KB adalah terbatasnya jumlah Penyuluh KB yang dibandingkan dengan jumlah Kelurahan yang ada di Kota Serang

Kata kunci: analisis kinerja, Penyuluh Keluarga Berencana,

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang ada dalam diri setiap manusia sebagai makhluk yang bergantung dengan orang lain dilihat dari mampu beradaptasi dan penuh inovasi sehingga mampu memahami kemampuan yang ada dalam dirinya. Salah satu factor utama untuk menciptakan reformasi yang baik adalah dengan munculnya SDM yang handal dan mempunyai inovasi sehingga dapat beradaptasi pada persaingan global.(Akny, A 2014)

Pada saat ini, pemerintahan harus menjadi pemerintahan yang handal atau good governance). Prinsip Salah satunya adalah :

1. Akuntabilitas yaitu mengerjakan dengan penuh tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tupoksi
2. Keterbukaan dan tranparansi , melibatkan masyarakat dalam perumusan suatu kebijakan
3. Menaati Hukum, seluruh kegiatan didasarkan regulasi yang sudah dibuat,
4. Keterlibatan warga negara dalam pembangunan serta kegiatan di sikap pemrintahan.(Thahier and Haris 2019)

SDM yang berkualitas mempunyai bagian inti dalam suksesnya tujuan dari sebuah organisasi dan tujuan organisasi juga harus didukung dengan kinerja pegawai yang baik juga yang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja.(Erawati, Darwis, and Nasrullah 2017) Kinerja didalam sebuah organisasi adalah hasil dari target capaian organisasi.(Purnama Sari, Nasution, and Lailatul Alfiah 2022) Organisasi dikatakan berhasil jika organisasi tersebut sudah mencapai capaian yang sudah ditetapkan. (Arfiani, Djuhari, and Hariyanto 2021)

Penilaian kinerja harus dilakukan secara rutin karena hasil dari penilaian kinerja sebagai syarat untuk pengambilan keputusan seorang pegawai seperti pengembangan karir pegawai, juga berpengaruh terhadap penghasilan seorang pegawai. (Suwanto 2020)

Factor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Motivasi kerja
2. Kualitas kerja
3. Hadiah

Kinerja adalah hasil capaian pegawai atau tim untuk melaksanakan tanggung jawab suatu kegiatan yang di targetkan oleh organisasi dan dilakukan dengan sesuai hasil yang diharapkan. (Nursam 2017)

BKKBN merupakan Lembaga pelaksanaan program Bangga Kencana yaitu Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana. BKKBN juga yang menilai kinerja Penyuluh KB selama periode tertentu. Penyuluh Keluarga Berencana merupakan coordinator program bangga kencana di tingkat kecamatan dan kelurahan.

Penilaian Kinerja Penyuluh KB dilakukan dengan harapan penyuluh KB dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Program bangga kencana yang ada di wilayah kecamatan dan kelurahan dibina oleh penyuluh KB. Dalam melaksanakan program bangga kencana di wilayah kecamatan dan kelurahan dibantu oleh PPKBD. (Damanik, Muda, and Lubis 2024)

Evaluasi kinerja Penyuluh KB dilakukan dengan tujuan supaya penyuluh KB dapat meningkatkan kualitas kerjanya. (ILO 2009)

Regulasi Pemerintah Daerah No. 23 Tahun 2014 (Narsa 2018) mengenai peralihan Penyuluh KB yang sebelumnya merupakan pegawai pemerintah daerah dan karena adanya regulasi ini maka PKB yang ada di daerah dipindahkan menjadi pegawai pusat.(Thahier and Haris 2019)

Jumlah penyuluh KB di DP3AKB Kota Serang sebanyak 12 orang. Jumlah Kelurahan di Kota Serang sebanyak 67 Kelurahan. Idealnya seorang penyuluh KB mengelola 3 desa wilayah binaan sehingga dapat mengurangi kinerja penyuluh KB karena jumlah Penyuluh KB yang ada tidak sesuai dengan jumlah cakupan wilayah kerja atau jumlah kelurahan

yang ada di Kota Serang sehingga ada beberapa penyuluh KB yang tidak dapat mencapai sasaran target kinerjanya. (Arfiani, Djuhari, and Hariyanto 2021)

Penelitian mengenai kinerja penyuluh KB di Kota Serang pernah dilakukan oleh Arif dengan judul Peran penyuluh KB di Kecamatan Kasemen Kota Serang yang menunjukkan bahwa kinerja penyuluh KB di Kecamatan KAsemen belum optimal yang dilihat dari sisi capaian yang tidak sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh instansi dan jarang langsung berhubungan dengan masyarakat sehingga masyarakat tidak mengetahui informasi mengenai program dari BKKBN(Rizki 2015)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Penyuluh KB pada DP3AKB Kota Serang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bisa memberikan informasi mengenai bagaimana kinerja Penyuluh KB pada DP3AKB Kota Serang. Adapun yang menjadi informan data penelitian ini adalah :

1	Kepala DP3AKB Kota Serang	1 Orang
2	Ka. UPTD KB Kota Serang	1 Orang
3	Ketua DPC IPeKB Kota Serang	1 Orang
4	PPKBD	2 Orang
	Jumlah	5 Orang

Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara, telaah dokumen dan pengamatan langsung. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu pertanyaan untuk informan, telaah dokumen dan pengamatan langsung serta Teknik analisis data, menarik kesimpulan dan verifikasi setelah ini menguji keabsahan data dengan Teknik triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi adalah bagian yang krusial karena dengan baiknya kinerja pegawai maka dapat membuktikan bahwa pekerjaan tersebut telah selesai dilaksanakan oleh pegawai tersebut.

Hasil dari penelitian ini merupakan jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh informan. Adapun bagian nya terdiri dari kuantitas kerja, kualitas dari hasil, Kerjasama, dan tanggung jawab.

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan pengukuran berapa lama seorang pegawai dapat bekerja dalam satu ahri. Kuantitas bekerja dapat mengukur kinerja pegawai yang dilihat dari kecepatan dan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kecepatan kerja yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas tertentu. Kecepatan kerja sangat penting bagi penyuluh KB agar Penyuluh KB dapat lebih mengatur rencana target penyelesaian pekerjaannya sesuai dengan batas yang sudah ditentukan. Hal ini diungkapkan oleh informan yaitu Ibu Hj. Lies Fitri sebagai Kepala UPTD KB Kota Serang, mengatakan : “Para penyuluh KB di setiap kecamatan sudah bekerja sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati karena mereka juga harus menyelesaikan pekerjaan yang lainnya. Semakin cepat mereka menyelesaikan pekerjaan yang satu maka semakin cepat juga mereka menyelesaikan pekerjaan yang lainnya”

Berdasarkan hasil wawancara dapat dikatakan bahwa kecepatan kerja penyuluh KB sudah cepat karena penyuluh dipantau oleh perwakilan provinsi melalui aplikasi Siga dan aplikasi E-Visum dan ada target yang

harus mereka capai untuk menyelesaikan sasaran kinerja di SKP. Selain kecepatan, kemampuan kerja penyuluh KB menjadi salah satu factor yang mendukung kinerja penyuluh KB dengan melihat kapasitas yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan. Penyuluh KB sudah dapat menyelesaikan tugasnya karena penyuluh KB sudah mendapatkan pelatihan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan informasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kualitas dari hasil pekerjaan

Kualitas dari hasil adalah seberapa baiknya hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai. Kualitas dari hasil menjadi sasaran ukuran berhasil karena dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan yaitu kerapihan dan ketelitian.

Kerapihan yaitu sesuatu yang dikerjakan dengan baik, teratur dan tertib. Selain kerapihan, penyuluh KB juga harus teliti agar meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini diungkapkan oleh Ibu Neisa selaku Ketua IPeKB Kota Serang bahwa :

“saya melakukan penginputan data atau kegiatan dalam aplikasi harus sangat focus dan teliti karena jika ada kesalahan dalam penulisan laporan maka akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang telah saya kerjakan” Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh informan bahwa penyuluh KB sudah bekerja dengan focus dan teliti, hal ini dapat dilihat dari hasil pencatatan dan pelaporan di aplikasi ataupun manual.

3. Kerjasama

Kerjasama dibutuhkan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dengan Bersama yang mempunyai hasil dan tujuan Bersama. Kerjasama dapat dilihat dari kekompakan dan Kerjasama yang dilakukan oleh Penyuluh KB Kota Serang.

Kerjasama yaitu adanya timbal balik dan saling menguntungkan berdasarkan kepedulian dan kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Di tingkat kecamatan hubungan Kerjasama antara PPKBD dan Penyuluh KB sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan program bangga kencana di tingkat bawah sudah baik dan kegiatan yang dilaksanakan terbantu oleh bantuan dari PPKBD.

Berdasarkan hasil wawancara dengan PPKBD yaitu ibu Neni Cahyani, bahwa :

“Hubungan Kerjasama antara Penyuluh KB dan PPKBD sangat harmonis dan kompak. Tidak ada kesulitan dalam komunikasi sehingga program bangga kencana dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, namun ada kesulitan waktu untuk melakukan diskusi karena Penyuluh KB tidak saja melakukan pekerjaan di tingkat Kecamatan namun juga kadang Penyuluh KB mendapatkan pelatihan dan menyelesaikan pekerjaan dari BKKBN Perwakilan Provinsi”.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kewajiban seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Pegawai mempunyai tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab dapat dilihat dari hasil kerja dan pengambilan keputusan.

Hasil kerja dapat diukur melalui hasil pekerjaan yang dilakukan oleh Penyuluh KB. berdasarkan hasil wawancara dengan kepala DP3AKB Kota Serang Bapak Anthon Gunawan, S.Sos., M.Si mengatakan bahwa :

“hasil kerja penyuluh KB sudah baik tetapi belum optimal karena masih kurangnya tenaga penyuluh KB Kota Serang, kami masih sangat membutuhkan tenaga fungsional Penyuluh KB agar lebih optimal dalam menyelesaikan program Bangga Kencana di Kota Serang”.

Jumlah Penyuluh KB di Kota Serang sebanyak 12 orang dengan jumlah kelurahan di Kota Serang yaitu 67 Kelurahan sehingga jumlah Penyuluh KB masih sangat kurang dan tidak optimal dalam menyelesaikan program Bangga Kencana.

Penyuluh Keluarga Berencana yaitu ujung tombak dalam melaksanakan program bangga kencana di tingkat Kecamatan. Program Keluarga Berencana salah satu solusi dalam mengendalikan pertumbuhan penduduk yang jumlahnya tinggi di setiap tahunnya. Penyuluh Keluarga Berencana sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yaitu melakukan kegiatan Penyuluhan, Penggerakan dan Pembinaan program Bangga Kencana sehingga perlu diperhatikan kinerjanya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan hasil yang baik dan sesuai ekspektasi pimpinan. Dengan memperhatikan kinerja penyuluh KB maka dapat diketahui program bangga kencana berjalan dengan baik atau tidak.

Kinerja penyuluh KB dilihat dari segi kualitas yaitu berhubungan dengan keahlian dan pengetahuan seorang penyuluh dalam melaksanakan KIE mengenai program bangga kencana. Penyuluh KB yang mempunyai teknik penyampaian KIE yang baik akan membuat peserta KIE mudah memahami informasi yang disampaikan. Hal ini dilihat dari peserta KIE dapat menjawab pertanyaan yang diberikan oleh fasilitator yaitu Penyuluh KB.

Jika dilihat dari segi kuantitas, dapat dilihat dari jumlah Penyuluh KB di Kota Serang jumlahnya 12 orang sehingga 1 kecamatan terdapat 2 Penyuluh KB dan ini masih kurang dibandingkan dengan jumlah Kelurahan yang ada di Kota Serang dalam melaksanakan program bangga kencana sehingga capaian kegiatan program bangga kencana masih belum maksimal di setiap kecamatan. Seharusnya 1 PKB melakukan pembinaan pada satu Kelurahan sehingga capaian program bangga kencana dapat berjalan dengan baik, karena terbatasnya jumlah Penyuluh KB maka kegiatan pembinaan masyarakat dibantu oleh PPKBD di tingkat Kelurahan.

Kinerja penyuluh KB dilihat dari segi efektivitas waktu, sasaran, rencana kerja dan Teknik KIE sudah baik. Penyuluh KB harus dapat membagi waktu dalam menyelesaikan kegiatan dan laporan sehingga dapat selesai tepat waktu namun Penyuluh KB Kota Serang masih cukup baik dalam membagi waktunya dikarenakan beberapa Penyuluh KB masih belum tercapai target yang sudah ditentukan

oleh instansi. Dalam melakukan Teknik KIE, penyuluh KB kota Serang sudah efektif dengan menggunakan leaflet yang berisi informasi program Bangga Kencana dengan membagikan langsung kepada masyarakat dan di bagikan lewat media sosial. Teknik ini sangat efektif karena selebaran tersebut dapat dibaca oleh masyarakat sehingga masyarakat mengetahui informasi mengenai program bangga kencana.

Kinerja penyuluh KB dapat dilihat dari segi kesepakatan kerja yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penyuluh KB melakukan kegiatan berdasarkan perjanjian kinerja yang tertulis di Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sehingga mempunyai kegiatan dan target dengan sasaran dan capaian yang sudah jelas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja Penyuluh KB di Kota Serang dapat dikategorikan baik yang ditinjau dari sisi kualitas, efektivitas, dan perjanjian kinerja yang ditinjau dari keterampilan, keahlian, Teknik melakukan KIE, menyelesaikan laporan dan capaian dengan penuh tanggung jawab. Namun untuk segi kuantitas jumlah penyuluh KB di Kota Serang masih belum seimbang dengan jumlah kelurahan yang ada di Kota Serang. Media sosial diharapkan dapat membantu Penyuluh KB dalam memberikan informasi mengenai bangga kencana kepada masyarakat.

SARAN

Penyuluh KB diberikan pelatihan dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya agar mendukung pada saat melakukan kegiatan dan dapat sesuai capaian yang sudah ditentukan oleh instansi

DAFTAR PUSTAKA

- Akny, A, B. 2014. "Mewujudkan Good Governance Melalui Reformasi Birokrasi Di Bidang SDM Aparatur Untuk Peningkatan Kesejahteraan Pegawai." *Jejaring Administrasi Publik* 6 (1): 416–27.
- Arfiani, Yuni, Darti Djuhari, and Hariyanto Hariyanto. 2021. "Memaknai Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Pasuruan." *Akutansi Bisnis & Manajemen (ABM)* 28 (1): 55. <https://doi.org/10.35606/jabm.v28i1.811>.
- Damanik, Maharani Iviola adithia, Indra Muda, and Yurial Arief Lubis. 2024. "Analisis Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kelurahan Sidorame Timur Kecamatan Medan Perjuangan." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pemerintahan (JIAPP)* 3 (1): 9–16. <https://doi.org/10.31289/jiaap.v3i1.1169>.
- Erawati, Irma, Muhammad Darwis, and Muh Nasrullah. 2017. "Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa." *Jurnal Office* 3 (1): 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>.
- ILO. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama Dan Usaha Yang Sukses*.
- Narsa, Niluh Putu Dian Rosalina Handayani. 2018. "Inovasi Pelayanan: Telaah Literatur Perbandingan Sektor Privat Dan Sektor Publik." *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia* 3 (2): 46. <https://doi.org/10.20473/baki.v3i2.9871>.
- Nursam, Nasrullah. 2017. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2 (2): 167–75. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>.
- Purnama Sari, Indah, Sri Lilestina Nasution, and Lailatul Alfiah. 2022. "Factors Affecting Premarital Sexual Behavior in Adolescents in South Sumatra." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 13 (1): 50–61. <https://doi.org/10.26553/jikm.2022.13.1.50-61>.
- Rizki, A. 2015. "Peran Penyuluh Keluarga Berencana Di Kecamatan Kasemen Kota Serang." *Skripsi*.
- Suwarto, Suwarto. 2020. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11 (1): 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>.
- Thahier, Rohana, and Rima Melati Haris. 2019. "Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Makassar." *Jurnal Administrasi Negara* 25 (2): 160–75. <https://doi.org/10.33509/jan.v25i2.619>.