

---

---

**Kinerja PKB Pasca Alih Status di Jawa Timur  
(Studi di Kabupaten Trenggalek, Ponorogo dan Tuban)**

PKB Performance After Personnel Status Transfer in East Java

✉ **Mardiyono & Aulia Dikmah Kiswahono**

Peneliti Madya dan Pranata Humas Pertama Perwakilan BKKBN Jawa Timur

DOI: <https://doi.org/10.32781/cakrawala.v13i2.304>

---

**ARTICLE INFO**

Kinerja PKB,  
Alih status kepegawaian,  
Jawa Timur,  
PKB Performance,  
Transfer of employment  
status,  
East Java

*Article History:*

Received : November 2019

Accepted : December 2019

**Abstrak:**

Perubahan status kepegawaian Penyuluh KB sebagai pegawai pusat akan berkonsekuensi pada kinerja penyuluh KB sebagai pencapaian kompetensi teknis, managerial, dan struktural menjadi landasan penelitian ini. Dengan metode pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif diharapkan dapat memberikan suatu pemahaman yang lebih dalam terhadap isu tentang kinerja penyuluh KB paska alih status kepegawaian. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling pada sumber data awal dari OPD KB, yaitu penyuluh KB yang telah mengalami alih status kepegawaian sebagai karyawan pusat di tiga kabupaten Trenggalek, Ponorogo dan Tuban. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja dan mekanisme operasional penyuluh KB pada program KKBPK paska alih status kepegawaian di Jawa Timur. Adapun hasil penelitian adalah target kinerja belum tercapai karena kurang maksimal untuk mengakomodasi kebutuhan dan tuntutan masyarakat tentang inovasi program kinerja, terutama dalam inovasi KIE. Hal ini disebabkan mayoritas PKB berusia tua, keterbatasan tenaga kerja, dan luasnya wilayah kerja sehingga pekerjaan PKB hanya rutinitas belaka. Kreativitas inovasi dan komunikasi ini sangat penting karena PKB dalam melaksanakan tugasnya perlu mengintegrasikan program KKBPK dengan program pembangunan lainnya.

**Abstract:**

Changes in the employment status of KB Extension workers as central employees will have consequences on the performance of family planning instructors as the achievement of technical, managerial and structural competencies is the basis of this research. With the method of quantitative and qualitative research approaches are expected to provide a deeper understanding of the issue of the performance of family planning counselors after the transfer of employment status. The sampling technique was carried out by purposive sampling in the initial data source of the KB OPD, namely KB extension workers who had experienced the transfer of employment status as central employees in three Trenggalek, Ponorogo and Tuban districts. This study aims to describe the performance and operational mechanism of family planning instructors in the KKBPK program after the employment status in East Java. The results of the study are that the performance target has not been achieved because it is less than optimal to accommodate the needs and demands of the community about innovation in performance programs, especially in IEC innovation. This is due to the majority of PKBs being old, limited workforce, and the breadth of work area so that PKB work is just a routine. The creativity of innovation and communication is very important because the PKB in carrying out its duties needs to integrate the KKBPK program with other development programs

---

**Cite this as:**

Novianti, D. (2019). Deteksi Kelongsoran dengan Survey Geolistrik (Studi kasus di Jalan Provinsi Bojonegoro-Jatirogo Km. 125+300). *Cakrawala*, 13(2). 163-173. <https://doi.org/10.32781/cakrawala.v13i2.304>

✉ Corresponding author :

Address : -  
Email : [mardiyonolisa@yahoo.co.id](mailto:mardiyonolisa@yahoo.co.id)  
Phone :

© 2019 Badan Penelitian dan Pengembangan  
Provinsi Jawa Timur  
p-ISSN 1978-0354 | e-ISSN 2622-013X

## **Pendahuluan**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa keberadaan Penyuluh KB telah beralih status menjadi pegawai pusat. Dalam arti bahwa bahwa Pengelolaan PKB/PLKB ditangani oleh Pemerintah Pusat (BKKBN), mulai dari rekrutimen, pengembangan kapasitas, sertifikasi, dan penggajian. Alih status kepegawaian Penyuluh KB hanya pengalihan status kepegawaian, namun pendayagunaan kinerja masih menjadi tanggung jawab pemerintah daerah melalui Organisasi Perangkat daerah Bidang KB (OPD KB) sesuai Peraturan Kepala BKKBN Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pendayagunaan Tenaga Penyuluh KB; Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional; dan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Jabatan Fungsional Penyuluh KB.

Di Jawa Timur, berdasarkan data sertifikasi PKB/PLKB, sebanyak 2.264 telah alih status menjadi pegawai pusat melalui Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur (Adpin BKKBN Jatim, 2018.). Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 120 Tahun 2004 bahwa tugas utama penyuluh KB adalah penyuluhan dan pelayanan.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja Penyuluh KB sudah pernah dilakukan, seperti kajian Kurniawan, Pratomo, dan Bactiar (2010) yang mengungkapkan bahwa kinerja penyuluh KB pada era desentralisasi kurang berjalan maksimal. Hal ini disebabkan kemampuan manajemen yang terbatas. Keterbatasan wawasan dan pengetahuan tentang program KB, kemampuan mendorong partisipasi masyarakat yang tidak merata, penampilan kerja yang kurang memadai, rasio penyuluh KB terhadap jumlah desa/ kelurahan binaan yang tidak berimbang.

Hasil kinerja tercermin pada TFR yang stagnan pada level 2,6.

Selain itu Hutanto, dkk. (2014) juga mengkaji dan menemukan fakta bahwa kinerja penyuluh KB dan penyuluh KS masih rendah terutama dalam kedisiplinan dan perlu adanya peningkatan pada kemampuan.

Dari kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja penyuluh KB masih belum maksimal. Penelitian yang telah dilakukan, yakni saat penyuluh KB masih berstatus sebagai pegawai daerah. Sedangkan penelitian ini akan melihat kinerja penyuluh KB paska alih status kepegawaian ke BKKBN Pusat.

## **Tinjauan Pustaka**

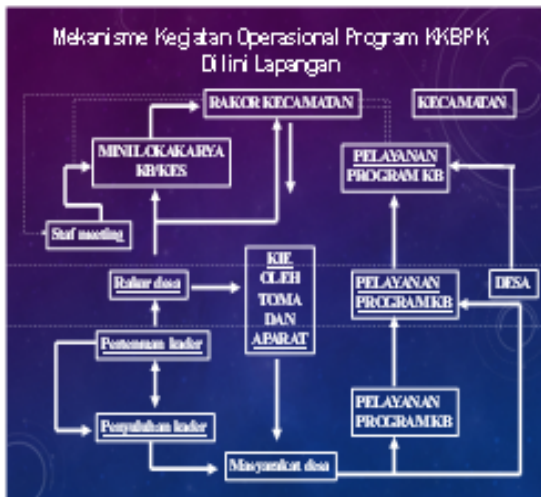
### **Kinerja Penyuluh KB**

1. Target
2. Ketepatan Waktu (Proses dan Output)
3. Inovasi Pekerjaan (Program Unggulan & Prestasi)
4. Meminimalisir kendala

Kinerja PKB pada Program KKBPK diarahkan pada standar kompetensi teknis yang mengarah pada 10 langkah PKB yang terukur pada e-visum PKB yaitu sebagai berikut:

1. Pendekatan tokoh formal
2. Pendataan dan pemetaan sasaran
3. Pendekatan tokoh informal
4. Pembentukan kesepakatan melalui rapat koordinasi atau musyawarah masyarakat
5. Penguatan hasil kesepakatan
6. KIE/penyuluhan bersama tokoh formal dan informal
7. Pembentukan kelompok pelopordan penumbuhan Institusi Masyarakat
8. Pemberian pelayanan teknis terpadu
9. Pencatatan dan pelaporan
10. Pembinaan dan evaluasi.

**Mekanisme Operasional PKB**  
**Mekanisme Kegiatan Operasional Program KKBPK (Pelaksanaan Pengendalian KIE dan Pelayanan)**



**Mekanisme Operasional Kinerja PKB**

**Perencanaan Operasional**

Dukungan legal aspek, penjabaran PPM, pemanfaatan data-data wilayah, akomodasi kebutuhan dan tuntutan masyarakat, integrasi program KKBPK dengan program pembangunan lainnya.

**Pengorganisasian Operasional**

Adanya kemitraan dengan unsur swasta/ LSM dan masyarakat dan rakor-rakor lintas sektor/lintas komponen secara berjenjang dan berkesinambungan.

**Pelaksanaan Operasional**

Terselenggaranya pertemuan koordinasi: Rakor kecamatan, staff meeting, mini lokakarya, rakor desa, pertemuan IMP/

Poktan, sarasehan, penyuluhan kader dan KIE Toma/Toga

**Pengendalian Operasional**

Pengawasan melekat (waskat), pembinaan program, ketenagaan, dana, saranadan prasarana dalam operasional program, pembinaan melalui supervise, Pencatatan dan pelaporan, evaluasi pelaksanaan dan hasil kegiatan yang telah dicapai dibandingkan dengan rencana yang telah ditetapkan.

**Metode Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dengan menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif diharapkan dapat memberikan suatu pemahaman yang lebih dalam terhadap isu tentang kinerja penyuluh KB paska alih status kepegawaian. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling pada sumber data awal dari OPD KB, yaitu penyuluh KB yang telah mengalami alih status kepegawaian sebagai karyawan pusat di tiga kabupaten Trenggalek, Ponorogo dan Tuban

Cara pengumpulan data : wawancara terstruktur dilakukan pada sasaran penyuluh KB yang sudah mengalami perubahan status kepegawaian sebagai pegawai pusat. Sedangkan wawancara mendalam dilakukan pada sasaran kepala/sekretaris OPD KB, Kepala Bidang/Kepala Seksi, Camat, Kasie Pembangunan Kecamatan, PKK Kecamatan, Kepala Desa, Kaur Pembangunan Desa, PKK Desa, Bidan Koordinator, PPKBD, dan kader poktan.

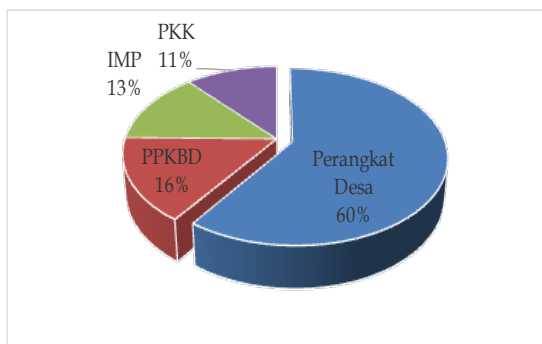
**Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan karakteristik data usia penyuluh KB di 3 kabupaten diatas kalau dilihat umur terbanyak adalah umur > 50 tahun kemudian umur 40-50 tahun yang terkecil adalah umur < 40 tahun, sedangkan jenis kelamin penyuluh KB di 3 Kabupaten mayoritas terbanyak adalah laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

Sementara pendidikan yang ditamatkan oleh anggota penyuluh KB di 3 Kabupaten terbanyak adalah lulus Diploma atau Strata 1 selanjutnya jenjang SMA/SMK/MA dan ada yang lulus S2 di Kabupaten Trenggalek (Tabel 1).

### Target/PPM

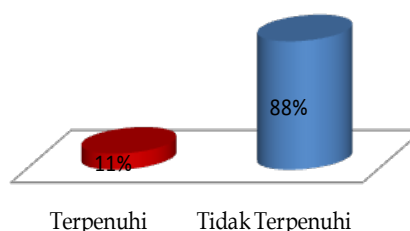
Adapun mitra yang terlibat dalam forum penjabaran PPM tersebut diantaranya perangkat desa, PPKBD, IMP dan PKK. Dalam hal ini, Perangkat Desa sangat mendukung dan berperan dalam penjabaran PPM oleh PKB. Seperti yang terpaparkan pada gambar 1.



**Gambar 1. Mitra dalam Forum PPM**

Secara umum, kinerja penyuluh KB belum bisa mencapai target PPM yang telah

ditetapkan. Padahal dari segi dukungan anggaran maupun fasilitas kerja sudah mencukupi. Namun dukungan fasilitas kerja tersebut belum bisa menggenjot kinerja penyuluh KB untuk bisa memenuhi target PPM yang sudah ditetapkan.



**Gambar 2. Target Kinerja PPM per Desa/Kelurahan**

Data tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya evaluasi mengenai penetapan target oleh OPD terkait. Karena jika melihat data hasil penelitian lagi, bahwa mayoritas penyuluh KB mengaku target tidak terpenuhi karena target yang ditetapkan terlalu tinggi, dimana target itu menurut mereka tidak realistis dengan keadaan dan kemampuan penyuluh KB.

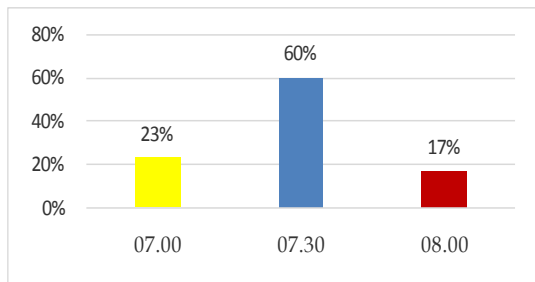
**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Trenggalek		Tuban		Ponorogo	
	n	%	n	%	n	%
<b>Umur</b>						
<40 tahun	2	5,71	0	0	7	20
40-50 tahun	10	28,57	11	32,35	6	17,14
> 50 tahun	23	65,71	23	67,65	22	62,85
<b>Jenis kelamin</b>						
Laki-laki	21	60	20	58,82	23	65,71
Perempuan	14	30	14	41,18	12	34,28
<b>Pendidikan</b>						
SMA/SMK	11	31,42	4	11,77	6	17,14
Diploma/S1	23	65,71	25	73,53	29	82,85
S2	1	2,85	5	14,70	0	0

Sumber: Data Primer 2019, diolah

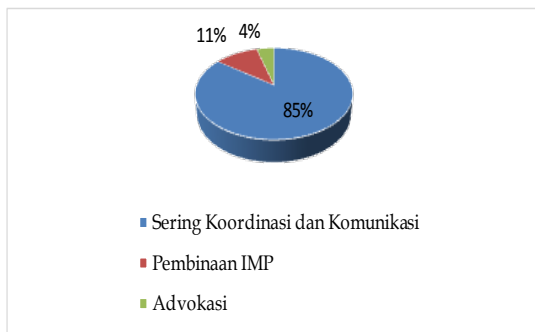
**Ketepatan Waktu (Proses dan Out Put)**

Hal itu terlihat dari kehadiran masuk mereka mayoritas hadir pada pukul 07.30, waktu pulang juga sudah tertib, mayoritas pulang pukul 15.30, dan ketepatan waktu dalam proses pelaporan sudah cukup baik.



**Gambar 3. Kehadiran Jam Masuk**

Secara umum, memang sebagian besar strategi yang diterapkan oleh PKB dalam hal membangun sinergi lintas sektoral adalah dengan sering berkoordinasi dan melakukan komunikasi yang intens. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian pada gambar :

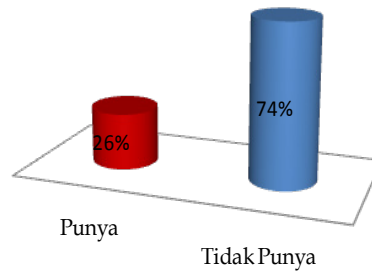


**Gambar 4. Strategi Membangun Sinergi Lintas Sektoral**

**Inovasi Pekerjaan (Program Unggulan & Prestasi)**

Kinerja penyuluh KB dalam hal kepemilikan inovasi program masih rendah. Dimana data hasil penelitian menunjukkan mayoritas penyuluh KB tidak memiliki program unggulan, dan hanya sedikit saja yang memiliki program unggulan. Adapun mereka yang memiliki program unggulan,

program tersebut mayoritas adalah dalam bentuk outbond, karnaval kader, dan kerjasama dengan radio. Bentuk program unggulan ini pun kemudian menjadi pertanyaan tersendiri apakah signifikan dengan target yang telah ditetapkan atau tidak.



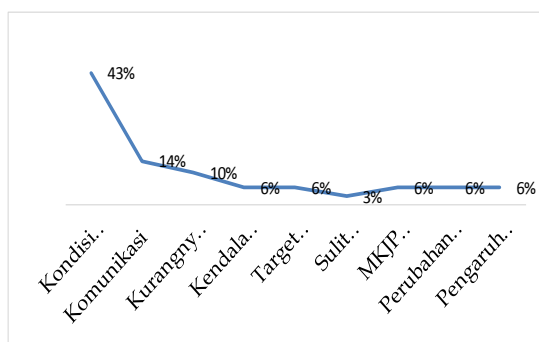
**Gambar 5. Kepemilikan Program Unggulan**

**Meminimalisir kendala**

Selain karena faktor usia, kendala yang dialami dalam menjalankan program Kependudukan, KB dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) yaitu karena faktor geografis. Ketika penyuluh KB terjun ke lapangan langsung biasanya medan yang dilalui sulit dan ada beberapa wilayah yang tidak ada sinyal sehingga menyebabkan kendala koordinasi dengan Penyuluh KB.

Hal ini didukung dengan data hasil penelitian kuantitatif yang dimana persentase penyuluh KB yang mengalami kendala karena faktor geografis (Gambar 6).

Adapun strategi untuk mengantisipasi kendala akses jalan yang sulit yaitu dengan menggunakan mobil dinas yang bisa menerjang segala jenis medan. Mobil dinas KB yang ada yaitu jenis mobil 4 WD sehingga bisa melewati segala jenis medan.



**Gambar 6. Kendala dalam Menjalankan Program KKBPK**

### **Pembahasan**

#### **Mekanisme Operasional Kinerja PKB Kabupaten Trenggalek**

Dalam melaksanakan program, penyuluh KB dibekali legal aspek berupa Peraturan Bupati Nomor 15 Tahun 2017 tentang Penjabaran Tugas Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Selain itu bentuk dukungan aspek legal di level mikro berupa SK Kepala Desa terkait pelaksanaan program KKBPK di wilayah kerja masing-masing.

Atas dasar Peraturan Bupati itu pula, maka penyuluh KB juga perlu melakukan penyusunan PPM. Setelah proses pembagian target/PPM telah selesai, penyuluh KB melakukan penjabaran PPM di wilayah binaan masing-masing. Penjabaran PPM dilakukan pada forum-forum seperti Rakordes, Rakorcamaupun pertemuan dengan PPKBD. Adapun mitra yang terlibat dalam forum penjabaran PPM tersebut diantaranya perangkat desa, PPKBD, IMP dan PKK. Untuk menyusun model kegiatan yang akan dijalankan, penyuluh KB perlu melakukan pendataan wilayah.

Upaya penyuluh KB untuk memenuhi kebutuhan KB menggunakan beberapa cara, seperti sistem jemput langsung ke rumah-rumah dan mengadakan safari KB. Disamping itu, sinergi antara bidan desa dengan PKB belum ada MoU yang

mengatur hubungan kerja. PKB lebih dikenal hanya bertugas sebagai penyedia transportasi. Sementara dalam porsinya sebagai penyuluh dimana juga terdapat fungsi sebagai informator ternyata tidak terlalu dirasakan, karena masyarakat justru memiliki pengetahuan tentang KB dari Bidan Desa, bukan dari PKB.

Secara umum, strategi PKB untuk membangun sinergi lintas sektoral yakni berkoordinasi dan melakukan komunikasi yang intens. Meskipun memiliki komunikasi dan hubungan yang baik dengan sejumlah mitra, namun kinerja penyuluh KB di Kabupaten Trenggalek juga diawasi oleh OPD, yaitu dengan cara melakukan sidak sebulan sekali. Dampak sidak menyebabkan perubahan kinerja penyuluh KB menjadi lebih aktif terkait pelaporan kegiatan yang ada di lapangan.

Pembinaan penyuluh KB tidak dilakukan secara rutin setiap bulan karena kendala waktu, dan dan jumlah SDM terbatas. Pembinaan bertujuan memberikan petunjuk mengenai program KB. Model pembinaan melalui advokasi kepada penyuluh KB. OPD KB menerima laporan dari penyuluh KB setiap tanggal 10. Kendala dalam pelaporan biasanya penyuluh KB harus konfirmasi ke pihak puskesmas untuk sinkronisasi data dengan faskes.

Upaya yang dilakukan oleh OPD untuk meningkatkan kinerja penyuluh KB yaitu melalui pembinaan dengan mengundang penyuluh KB untuk mengikuti pelatihan-pelatihan terkait dengan peningkatan kemampuan. Sedangkan monev program KKBPK di Kabupaten Trenggalek dilakukan setahun 2 kali karena keterbatasan tenaga di tingkat Kabupaten.

#### **Kabupaten Ponorogo**

Mekanisme operasional penyuluh KB dimulai dari dukungan legal aspek dalam bentuk RPJMD. Dalam melaksanakan operasionalnya, salah satu hal yang

penting untuk dilakukan oleh penyuluh KB adalah melakukan penjabaran PPM. Untuk mewujudkan target PPM, PKB menggandeng posyandu, puskesmas, bidan, tokoh agama dan tokoh masyarakat. Selain PPM, penyuluh KB membuat rancangan program. Selain melakukan pendataan, penyuluh KB juga mengakomodasi kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

Untuk memaksimalkan program KB, penyuluh KB perlu melakukan integrasi program KKBPK dengan program pembangunan lain di desa tersebut. Untuk menyinkronkan keduanya, maka penyuluh KB harus memiliki beberapa strategi. Meskipun koordinasi oleh penyuluh KB sudah bagus, pelaporan mereka kepada OPD KB belum maksimal.

### **Kabupaten Tuban**

Dalam konteks dukungan legal aspek, pada dasarnya seluruh desa di Kabupaten Tuban telah memiliki payung hukum yang mengakomodir kegiatan, yaitu Perbup 21/2015 tentang Pengelolaan Keuangan Desa. Salah satu keuntungan dari adanya Perbup ini adalah lebih mudahnya pemerintah desa dalam membentuk APBDes sesuai dengan kebutuhan desa. APBDes menjadi payung hukum dan pendanaan bagi kegiatan salah satunya adalah penyuluh KB.

Namun saat ini terdapat kendala dalam penyusunan anggaran dana program KKBPK. Berdasarkan Permendagri nomor 20 tahun 2018 tentang pengelolaan dana desa hanya mencakup program pelayanan kesehatan dan tidak mengakomodir program KKBPK. Perbup 21/2015 tidak bisa digunakan lagi untuk acuan dalam penyusunan anggaran program KKBPK. Untuk mengantisipasi masalah legal aspek, diharapkan PKB melakukan pendekatan personal terhadap perangkat desa sehingga kemudahan akses PKB dalam hal pengusulan APBDes terbuka lebar. Peran Perwakilan BKKBN Provinsi diharapkan

dapat mengadvokasi masalah tersebut secara langsung.

Setelah legal aspek program PKB terpenuhi, maka mereka akan melakukan penjabaran PPM melakukan sosialisasi kepada mitra, seperti perangkat desa dan bidan. PKB menggunakan forum Rakordes dan Rakorcam untuk sosialisasi. Sebagai bahan penentuan program ke depan, PKB melakukan pendataan data wilayah. PKB dalam rangka memenuhi target/PPM, penyuluh KB perlu untuk mengakomodasi kebutuhan dan tuntutan masyarakat. PKB selalu memfasilitasi dan melakukan pembinaan kepada BKB, BKR dan BKL.

Target kinerja belum tercapai karena kurang maksimal untuk mengakomodasi kebutuhan dan tuntutan masyarakat tentang inovasi program kinerja, terutama dalam inovasi KIE. Hal ini disebabkan mayoritas PKB berusia tua, keterbatasan tenaga kerja, dan luasnya wilayah kerja sehingga pekerjaan PKB hanya rutinitas belaka. Kreativitas inovasi dan komunikasi ini sangat penting karena PKB dalam melaksanakan tugasnya perlu mengintegrasikan program KKBPK dengan program pembangunan lainnya.

Kemitraan PKB mengalami kendala dengan bidan terkait dengan perbedaan persepsi tentang KB baru. Selain itu, PKB dan bidan mengalami kecemburuan sosial, dimana bidan menganggap bahwa kinerja PKB lebih ringan yang hanya menggerakkan masyarakat untuk KB dan komunikasi ke berbagai pihak. Sementara bidan menangani semua akseptor KB yang berasal dari PKB.

Untuk memaksimalkan terlaksananya program-program yang telah direncanakan, penyuluh KB perlu menyusun operasionalnya agar terintegrasi dengan rencana pembangunan desa. Karena itu, perlu ada koordinasi lintas sektor/lintas komponen secara berjenjang dan berkesinambungan.

OPD KB melakukan sidak dan monev kepada PKB sebagai pengawasan. Laporan hasil capaian ini penting sebagai alat ukur yang konkrit mengenai kinerja dan signifikansi hasil kinerja terhadap target yang telah ditetapkan. OPD KB juga melakukan pembinaan program dari PKB. Pembinaan yang dilakukan OPD KB dalam rangka membina penyuluh KB dari sebelum ada peralihan sampai dengan enam bulan terakhir adalah dengan terjun ke Kecamatan dengan intensitas satu bulan tiga kali.

Pencatatan dan pelaporan PKB belum maksimal. Hal selanjutnya yang harus diperhatikan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, adalah perlu dilakukan evaluasi dan hasil kegiatan yang telah dicapai oleh PKB dibandingkan dengan rencana yang telah ditetapkan. Evaluasi atas pelaksanaan kegiatan dari penyuluh KB sudah bagus. Dipastikan bahwa 100 persen penyuluh KB melakukan evaluasi terhadap program yang dilaksanakannya. Dimana kemudian data dari gambar 13, diketahui bahwa mayoritas penyuluh KB menggunakan bukti monitoring dan evaluasi program KKBPK berupa laporan kegiatan.

### **Kinerja Penyuluh KB Kabupaten Trenggalek**

Target kerja yang dibebankan kepada penyuluh KB di Kabupaten Trenggalek semuanya belum bisa tercapai karena terlalu. Disisi lain, kualitas sumber daya manusia yang ada masih rendah. Adapun faktor penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia tersebut dikarenakan faktor usia. Selain itu, kesibukan PKB menyelesaikan kegiatan administratif seperti SPJ. Terkait dengan pelaporan, pihak OPD mengatakan bahwa terdapat perbedaan pendapat antara OPD dengan PKB. Kinerja penyuluh KB dalam hal pelaporan memang masih kurang efektif sehingga perlu diberikan dorongan agar tidak terjadi keterlambatan.

PKB perlu mengembangkan secara maksimal. Kepemilikan program inovasi yang minim menyebabkan hasil capaian yang tidak memenuhi target. Masih banyak PKB yang tidak memiliki program unggulan. Adapun konsep dari kelompok curhat tersebut bertujuan untuk menghindari KDRT, menghindari perceraian, dan konsultasi KB. Tujuan pembentukan kelompok curhat tersebut adalah untuk menyelesaikan masalah-masalah intern keluarga dan kemudian dicarikan solusi bersama.

Selain karena faktor usia, kendala yang dialami dalam menjalankan program KKBPK yaitu karena faktor geografis. Adapun strategi untuk mengantisipasi kendala akses jalan yang sulit yaitu dengan menggunakan mobil dinas yang bisa menerjang segala jenis medan. Selama ini, pembinaan yang dilakukan oleh PKB terhadap kader belum maksimal dan hanya terbatas pada kegiatan pertemuan formal (rapat). Walaupun pembinaan terhadap kader sering dilakukan penyuluh KB tidak melibatkan peran kader lebih jauh dan justru akan mempersulit kinerja penyuluh KB. Kendala lain yang muncul, awal mulanya model binwilker ingin diadopsi, namun karena keterbatasan SDM sehingga tidak bisa diterapkan. Terlebih, PKB juga mengeluhkan dengan kondisi lembaga saat ini yang masih satu atap dengan Dinas Kesehatan.

### **Kabupaten Ponorogo**

Kinerja penyuluh KB di Kabupaten Ponorogo belum bisa mencapai target PPM. Padahal dari segi dukungan anggaran maupun fasilitas kerja sudah mencukupi. Namun, belum bisa menggenjot kinerja penyuluh KB untuk memenuhi target PPM yang sudah ditetapkan. Upaya pencapaian target PPM dibutuhkan koordinasi yang baik antara penyuluh KB dengan Bidan induk.

Dalam rangka meningkatkan minat berpartisipasi dalam program KB disarankan dengan meningkatkan kualitas layanan melalui petugas lapangan yang dapat memberikan layanan yang handal, peduli terhadap permasalahan akseptor, tanggap, dapat meyakinkan dan didukung sarana yang memadai. Kualitas layanan memiliki dampak paling tinggi terhadap minat dan partisipasi KB.

Pasca adanya perubahan status kepegawaian pola perilaku penyuluh KB sudah mulai mengalami perubahan. Perubahan yang terjadi pada kinerja penyuluh KB terkait dengan kedisiplinan kerja.

Namun, meskipun secara kuantitas kinerja penyuluh KB sudah mengalami peningkatan, namun secara kualitas, gaya komunikasi penyuluh KB masih seperti sebelumnya. Kepemilikan program kerja yang bersifat inovatif memang masih minim dan mayoritas penyuluh KB hanya menjalankan tupoksinya. Prestasi PKB masih belum banyak. PKB sering menghadapi kendala, antara lain kualitas SDM rendah, kondisi geografis, jarak wilayah kerja yang jauh dan kurangnya pelatihan pencatatan dan pelaporan.

Rendahnya kualitas penyuluh KB berdampak pada kinerja di lapangan. Padahal pasca adanya perubahan alih status kepegawaian, tuntutan kerja penyuluh KB menjadi bertambah dan menuntut mereka untuk memanfaatkan teknologi. Terlebih lagi pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan penguasaan teknologi juga masih kurang. Selain itu mereka juga mendapatkan tugas tambahan untuk melakukan administrasi SPJ setiap kegiatan. Sehingga intensitas mereka terjun di lapangan menjadi berkurang.

Strategi yang dilakukan oleh penyuluh KB untuk mengantisipasi kendala-kendala dalam menjalankan program KKBPK bervariasi. Terkait dengan penguasaan teknologi yang kurang, mereka sering

meminta bantuan kepada anak maupun rekan kerja. Strategi untuk mengantisipasi kendala jumlah wilayah kerja yang luas yaitu dengan cara membuat prioritas kunjungan ke wilayah kerja masing-masing.

### **Kabupaten Tuban**

Target kinerja PPM yang dilaksanakan penyuluh KB sudah bagus. Salah satu penyebab terpenuhinya target ini adalah karena diberikan tunjangan kinerja. PKB siap untuk melakukan sebuah pekerjaan mengenai KB meskipun bukan pada jam kerjanya. Kinerja penyuluh KB di Kabupaten Tuban tentang inovasi program masih rendah sehingga cenderung terjebak pada rutinitas semata.

Minimnya prestasi pada mayoritas penyuluh KB ini menunjukkan bahwa tidak ada persaingan atau usaha maksimal antara penyuluh KB untuk keluar dari zona nyaman mereka. Perubahan sikap pasca perubahan alih status mereka. Dimana mereka dianggap mendapat gaji dari pusat, bukan dari desa. Sehingga hubungan antara keduanya terganggu.

Selain karena ada perubahan persepsi pada beberapa anggota penyuluh KB. Adapun kendala yang menjadi hambatan penyuluh KB untuk melakukan tugasnya adalah jumlah petugas yang terbatas, usia petugas, jumlah wilayah yang dikerjakan petugas, dan kondisi geografis wilayah kerja yang antar desa cukup jauh, dan perbedaan persepsi dengan mitra kerja. Jika dirata-rata, maka setiap penyuluh KB akan mendampingi empat atau lima bahkan sampai dengan delapan desa.

Minimnya jumlah penyuluh KB kemudian diperparah dengan kondisi geografis, dimana jarak antar desa sangat jauh dan sulit dijangkau karena berupa perbukitan. Hal selanjutnya yang kemudian menjadi kendala atas kinerja penyuluh KB adalah adanya perbedaan persepsi antara penyuluh KB dengan mitra, utamanya bidan.

Sejak perubahan alih status kepegawaian, intens kerja sama antara penyuluh KB dengan bidan menjadi berubah. Karena susunan strukturalnya juga berubah. Jika dulu penyuluh KB sering turun ke lapangan dengan bidan, namun saat ini penyuluh KB bekerjasama langsung dengan PPKBD dan subPPKBD.

Selain alasan tersebut, kendala lain yang muncul di lapangan adalah kurangnya tenaga PKB yang mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja PKB, khususnya kunjungan terhadap kelompok sasaran, terlebih beban serta tanggungjawab kerja yang juga tidak sedikit. Bahkan, di bidang KS, terdapat rangkap jabatan sebagai kader BKB, BKR, BKL, dan Posyandu yang semakin mempersulit kinerja PKB.

Untuk mengatasi masalah tersebut, sebaiknya metode yang digunakan harus diubah, PKB tidak perlu menemui kelompok sasaran secara langsung. Penyuluh harus menggerakkan para mitra untuk menjadi penggerak dilingkungannya, sehingga jika proses tersebut dilakukan selain akan mempermudah kinerja PKB juga akan menjadikan mitra dan akseptor lebih mandiri dan tidak ketergantungan terhadap kunjungan PKB.

Kemitraan yang dilakukan oleh Penyuluh KB di Kabupaten Tuban mengalami kendala dengan bidan terkait dengan perbedaan persepsi KB baru. Untuk mengatasi kendala tersebut, penyuluh KB memiliki strategi koordinasi melalui alat komunikasi, disusul dengan strategi penambahan pelatihan dan pencatatan.

### **Simpulan**

Mekanisme operasional PKB harus ada dukungan legal aspek yaitu bentuk RPJMD, namun dalam pelaksanaan operasionalnya ada yang sudah menjabarkan PPM tersebut dan ada yang belum, begitu juga rencana kerja yang dibuat PKB belum keseluruhan mengakomodasi kebutuhan dan tuntutan di masyarakat. Di Kabupaten

Tuban telah memiliki payung hukum yang mengakomodir kegiatan, yaitu Perbub nomor 21 tahun 2015, namun dengan adanya Perbub nomer 20 tahun 2018 tidak bisa digunakan lagi untuk acuan dalam penyusunan anggaran program KKBPK. Target kerja yang dibebankan kepada penyuluh KB belum bisa tercapai karena terlalu tinggi dan faktor penyebab adalah rendahnya kualitas SDM dan juga faktor usia. Selain itu, kesibukan PKB menyelesaikan kegiatan administratif seperti SPJ dll. Adapun disisi lain, ada yang bisa terpenuhinya target karena diberikan tunjangan kinerja. PKB siap untuk melakukan sebuah pekerjaan program KKBPK meskipun bukan pada jam kerjanya. Minimnya prestasi para PKB ini menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja PKB untuk melakukan persaingan diantara mereka, walaupun sudah mendapatkan tunjangan kinerja. Sejak perubahan alih status kepegawaian, intens kerja sama antara penyuluh KB dengan bidan menjadi berubah pada wilayah tertentu, sehingga menyebabkan pencapaian program KB berkurang. Saran dari penelitian ini adalah meningkatkan *capacity building* dan pembinaan teknis kepada PKB untuk memacu pencapaian target kinerja PPM secara optimal. Meningkatkan advokasi kepada Bupati dan anggota dewan/legislative kabupaten/kota untuk mendapatkan dukungan dana dan legal aspek dari pemerintah kabupaten/kota. Perwakilan BKKBN Jawa Timur mengintruksikan kembali kepada OPDKB kab/kota untuk mendaklanjuti MOU yang sudah ada di tingkat provinsi untuk melakukan pedekatan kepada sektor terkait (Dinas kesehatan, Dinas pendidikan, Dinas Perindustrian, Koperasi, Perguruan Tinggi, Fatayat, Muslimat, PKK dll) mengembangkan kemitraan. Rapat koordinasi desa dan kecamatan dintensifkan kembali mengingat keterbatasan tenaga PKB/PLKB. Agar para Petugas KB selalu

dapat bekerja dengan optimal, seyogyanya setiap petugas dibuatkan buku saku yang berisi pemahaman visi dan misi BKKBN yang baru dan kebijakan operasional yang dilaksanakan oleh Perwakilan BKKBN di Jawa Timur

### Daftar Pustaka

- Afniyanty. 2016. Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Desa Pakawa, Kecamatan Pasangkayu, Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4 (4): 178-187.
- Badan Pusat Statistik. 2018. *Kecamatan Gandusari dalam Angka 2018*. Tren: BPS Kabupaten Trenggalek, Ponorogo dan Tuban .
- Hutanto, Achmad Djumlani, dan Fajar Apriani. 2014. Analisis Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Badan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kota Samarinda. *E-Journal Administrative Reform*, 2 (3): 1941-1953.
- Joniwar dan Meyzi Heriyanto. 2012. Analisis Efektivitas Kinerja Penyuluh Lapangan. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 1 (1): 57-63.
- Kurniawan, Ukik Kusuma, Hadi Pratomo dan Adang Bachtiar. 2010. Kinerja Penyuluhan Keluarga Berencana di Indonesia : Pedoman Pengujian Efektivitas Kinerja Pada Era Desentralisasi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 5 (1): 3-8.
- Puspita, Dyah Retna. 2011. Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana”. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11 (1): 86-96.
- Rokhilah dan Susetyo Darmanto. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 29 (1): 68-82.
- Yusuf, Dicky, Rajindra, Haris Abdul Kadir. 2018. Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5 (1): 61-6