

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP KINERJA PEJABAT FUNGSIONAL
KELUARGA BERENCANA DI KOTA MAKASSAR**

*Factor affecting Performance of Functional Officer
in Family Planning Board of Makassar City*

A S W I S B A D W I

P. 03 06.203 504

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2 0 0 6**

ABSTRAK

Aswis Badwi : Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Keluarga Berencana di Kota Makassar (di bimbing oleh MM.Papayungan dan Paulus Uppun)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Fungsional Keluarga Berencana di Kota Makassar yaitu pengaruh faktor pendidikan, koordinasi dan pembinaan , insentif, akreditasi serta sarana dan fasilitas kerja dalam upaya meningkatkan peserta KB. Penetapan sampel dilakukan secara acak random sebesar 35 % dari populasi Pejabat Fungsional KB sebanyak 173 orang pada Kantor BKKBN Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Pejabat Fungsional KB adalah faktor pendidikan dan pelatihan serta faktor Koordinasi dan pembinaan, sedangkan faktor insentif, akreditasi dan sarana / fasilitas kerja tidak berpengaruh, sebagai akibat jumlah insentif dan sarana yang sangat minim, sedangkan akreditasi memiliki nilai yang sangat kecil dalam perolehan setiap peserta KB Baru yang diperoleh atau yang dibina serta tidak menggambarkan prestasi kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	IV
BAB.I . PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB. II.TINJAUAN PUSTAKA	9
A.Pengertian Kinerja	9
B.Penyuluhan Keluarga Berencana	13
C.Program Keluarga Berencana.	22
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pejabat Fungsional KB	27
E. Penilaian Kinerja	36
F.Penelitian Terdahulu	40
G.Kerangka Pikir	43
H. Hipotesis	48

BAB.III. METODE PENELITIAN	49
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
B. Populasi dan Sampel	37
C. Jenis dan Sumber Data	50
D. Teknik Pengumpulan Data	50
E. Teknik Analisa Data	51
F. Definisi Operasional	52
BAB.IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Wilayah Penelitian	57
B. Karakteristik Responden	71
C. Kinerja Pejabat Fungsional KB Kota Makassar	84
D. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional KB	89
BAB. V . KESIMPULAN DAN SARAN	99
A.. Kesimpulan	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow.....	37
2. Alur Kerangka Pikir	52

DAFTAR TABEL

Tabel	1. Penduduk Kota Makassar Menurut Kelompok Umur Tahun 2004	69
Tabel	2. Penduduk Kota Makassar Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Tahun 2004	70
Tabel	3. Perkembangan Jumlah Penduduk Kota Makassar... ..	71
Tabel	4. Luas Wilayah dan Kepadatan Penduduk Kota Makassar Tahun 2004... ..	74
Tabel	5. Keadaan Penduduk Menurut Kepala Keluarga dan Rata-Rata Jiwa Dalam Keluarga Kota Makassar Tahun 2004.	76
Tabel	6. Distribusi Pasangan Usia Subur Pemakai Alat Kontrasepsi Menurut Kecamatan Tahun 2005	78
Tabel	7. Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin Kota Makassar Tahun 2005	80
Tabel	8. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur Kota Makassar Tahun 2005	81
Tabel	9. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir Yang Dimiliki	83
Tabel	10. Distribusi Responden Menurut Jumlah Pelatihan Yang Telah Diikuti	84

Tabel 11.Keadaan Koordinasi Dan Pembinaan Oleh Pejabat Fungsional Penyuluh KB di Wilayahnya	85
Tabel 12.Distribusi Responden Menurut Pangkat / Gongan Fungsional.....	87
Tabel 13.Distribusi Responden Menurut Gaji dan Insentif Yang diterima Setiap Bulannya	87
Tabel 14.Distribusi Responden Menurut Insentif Yang diterima Setiap Bulannya	89
Tabel 15.Distribusi Responden Menurut Perolehan Akreditasi Yang Diperoleh Setiap Tahun	91
Tabel 16.Distribusi Penilaian Responden Tentang Penyediaan Sarana dan Fasilitas Kerja Di Kota Makassar.....	92
Tabel 17.Distribusi Responden Menurut Pencapaian Peserta KB Baru Pertahun Kota Makassar	94
Tabel 18.Distribusi Responden Menurut Peserta KB Aktif Yang Dibina	94
Tabel 19.Distribusi Responden Menurut Hasil Pencapaian Peserta KB Mandiri	96
Tabel 20.Analisis Variance Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pejabat Fungsional Penyuluh KB.....	98
Tabel 21.Koefisien Estimasi Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap	

Kinerja Pejabat Fungsional Penyuluh KB	99
Tabel 22.Keadaan Pembinaan Dan Koordinasi Terhadap Pejabat Fungsional Penyuluh KB di Kelurahan.....	99

2. Alur Kerangka Pikir	52
------------------------------	----

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Pengertian Kinerja	10
B. Penyuluhan Keluarga Berencana.....	14
C. Program Keluarga Berencana.....	24
D.Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Pejabat Fungsional	30
BAB III. KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS.....	48
A. Kerangka Pemikiran.....	48
E. Hipotesis	54
BAB IV METODE PENELITIAN	55
A. Lokasi Penelitian	55
B. Populasi dan Sampel	55
C. Tehnik Pengumpulan Data	56

D. Jenis dan Sumber Data	57
F. Analisis Data	57
G. Definisi Operasional	58

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Alur Kerangka Pikir	31
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Program pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia telah dituangkan pada Garis Besar Haluan Negara (GBHN) Tahun 1999 yang menegaskan bahwa Program Keluarga Berencana Nasional merupakan salah satu program untuk meningkatkan kualitas dan mutu sumber daya insani yang dilaksanakan melalui pengaturan kelahiran, pendewasaan usia perkawinan, peningkatan ketahanan keluarga dan kesejateraan keluarga. Sejalan dengan itu, program KB Nasional bertujuan meningkatkan kualitas penduduk melalui pemenuhan hak - hak reproduksi, kesehatan reproduksi, pemberdayaan keluarga, pengentasan kemiskinan, peningkatan kualitas keluarga, kesehatan anak, pemberdayaan perempuan dan pengaturan kelahiran untuk mewujudkan keluarga berkualitas.

Keberhasilan program Keluarga Berencana di Indonesia telah diakui secara Internasional bahkan menjadi model pelaksanaan program keluarga berencana di negara - negara berkembang, dan telah mengantar Indonesia sebagai percontohan program keluarga berencana dan kesehatan reproduksi. Keberhasilan ini telah dibuktikan dengan datangnya berbagai Delegasi dari berbagai negara di dunia untuk mempelajari model kegiatan operasional program KB di Indonesia Program keluarga berencana nasional dalam kurun waktu tiga dasa warsa

telah mencapai berbagai keberhasilan, hal ini ditandai dengan semakin diterimanya norma keluarga kecil bahagia sejahtera dan telah memberikan dampak semakin mengecilnya jumlah rata - rata anak yang dimiliki keluarga yakni tahun 1970 rata - rata jumlah anak 5,13 orang turun menjadi 2,97 pada tahun 2001 Kota Makassar. (Anonim, 2000). Salah satu faktor yang paling dominan yaitu semakin tingginya tingkat pemakaian alat kontrasepsi aktif, dan semakin meningkatnya rata - rata usia kawin pertama sekitar 18,1 tahun (SDKI 1994) naik menjadi 21,86 tahun (SDKI 1997).

Hasil sensus penduduk menunjukkan bahwa selama tiga dasawarsa terakhir jumlah penduduk Indonesia terus meningkat pesat, walaupun laju pertumbuhan penduduk (LPP). menunjukkan kecenderungan menurun. Selama priode 1960 - 2000, penduduk bertambah 24,1 juta jiwa, sehingga pada tahun 2000 menjadi 204 juta jiwa. Dengan satu asumsi laju pertumbuhan penduduk tetap 1,49 % pertahun, maka pada tahun 2002, penduduk Indonesia di perkirakan akan bertambah 4,1 juta jiwa lagi, sehingga menjadi sekitar 210 juta jiwa. (Anonim, 2001 : 12)

Estimasi para ahli kependudukan bahwa jika tidak ada program keluarga berencana terdapat kecenderungan pertumbuhan penduduk antara tahun 1971 - 1980-an, pada tahun 2002 jumlah penduduk Indonesia menjadi sekitar 237 juta jiwa. Jumlah penduduk tersebut dapat ditekan menjadi hanya 207 juta jiwa. Pengendalian program melalui

program keluarga berencana dan pembangunan lainnya berhasil "mencegah" bertambahnya jumlah penduduk sebesar kurang 30 juta.

Hasil sensus tahun 1960 Total Fertility Rate (TFR) diperkirakan 5,50 berhasil diturunkan menjadi 5,11 pada tahun 1971 - 1975 (McNicol dan Singarim, 1983) dan kemudian pada tahun 1976 - 1980 menurun menjadi 4,27 (Hull dan Dasvarma, 1988) yang selanjutnya diturunkan menjadi 3,32 pada tahun 1960 - 1995 menurun menjadi 3,27 (Anonim, 1995), dan tahun 1995 - 2000 turun menjadi 2,97 (Anonim, 2000).

Penurunan TFR merupakan salah satu dari pengaruh peningkatan peran serta masyarakat dalam program keluarga berencana yang di tandai dengan makin memasyarakatnya penggunaan alat kontrasepsi baik untuk menunda kehamilan pertama atau untuk menjarangkan kelahiran sehingga dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan peserta keluarga berencana aktif dari sebanyak 12,758 peserta pada tahun 1980 menjadi sebanyak 12,768 peserta pada tahun 1980 (Anonim, 1980) dan tahun 2001 meningkat menjadi 17.980 peserta (Anonim, 2001). kenaikan tersebut ternyata diberengi dengan prevalensi dari 18 % pada tahun 1970 menjadi 40,47 % untuk tahun 1985 (Mc.Nicoll dan Singarimbun, 1988).

Disisi lain gejala keberhasilan pelaksanaan program KB di Kota Makassar ditandai dengan semakin meningkatnya usia kawin pertama yaitu 17,68 tahun (SDKI 1994) menjadi 20,38 tahun (SDKI 1997). Umur

wanita batas melahirkan dan jarak kelahiran mempunyai konsekuensi terhadap kesehatan ibu dan anak.

Secara umum, wanita di Kota Makassar mempunyai jarak kelahiran yang cukup panjang yaitu dengan median 23,52 bulan. Hal ini mempengaruhi laju pertumbuhan penduduk Kota Makassar pada tahun 1995 masih terlihat cukup tinggi yaitu mencapai sekitar 2,85 % pertahun dan tahun 1996 menunjukkan angka penekanan pertumbuhan penduduk sekitar 0,05 % sehingga menjadi 2,80 % pada tahun 1995. Keadaan ini terus bertahan sampai 2002 sehingga penduduk hanya mencapai 1.129,651 jiwa.

Selama 10 tahun terakhir pertumbuhan penduduk Kota Makassar mencapai sekitar 1,74 %. Tahun 1995 pertumbuhan penduduk masih mencapai 2,85 % turun menjadi 1,74 % pertahun pada tahun 2002. Walaupun pertumbuhan penduduk di atas dari pertumbuhan penduduk Sulawesi Selatan yaitu 1,69 %. Kondisi yang demikian perlu terus di pertahankan agar dapat memberikan solusi untuk mewujudkan norma keluarga kecil yang berkualitas.

Keberhasilan dalam menekan laju pertumbuhan penduduk 2,67% pertahun selama tahun 1980 - 2001 di Kota Makassar pada kenyataannya belum memperlihatkan hubungan yang signifikan terhadap penurunan angka kelahiran, di mana terlihat data terakhir bahwa TFR masih mencapai 2,74 masih di bawah rata - rata Propinsi Sulawesi Selatan yang sekitar 2,61 dan secara nasional 2,63.

Tingkat fertilitas yang tinggi akan berpengaruh terhadap keberhasilan program keluarga berencana. bahkan dapat berdampak terhadap angka kematian ibu melahirkan dan usia harapan hidup, yang saat ini masih mencapai 17/1000 kelahiran, dan kematian bayi akibat gizi buruh mencapai 14 - 16 setiap tahunnya (BPS, 2001).

Faktor - faktor yang paling dominan yang mempengaruhi tingkat fertilitas meliputi usia perkawinan, jarak kelahiran dan lamanya perkawinan, sekalipun masih ada faktor lainnya seperti tingkat pendidikan, sosial ekonomi. Undang - undang No. 10 Tahun 1992, tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, yaitu pendewasaan usia kawin, pengaturan jarak kelahiran, dan peningkatan ketahanan keluarga sejahtera.

Program keluarga berencana yang dilakukan oleh pemerintah dewasa ini merupakan rintisan dari Organisasi Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) 1968, mengingat pentingnya keberadaan program ini untuk mengantisipasi kemungkinan semakin tingginya laju pertumbuhan penduduk dan tingkat fertilitas yang dapat mempengaruhi segala sektor pembangunan, maka pada Repelita I tahun 1970 Program KB Nasional dimasukkan sebagai salah satu sektor pembangunan nasional yang pelaksanaannya dikoordinaasikan oleh suatu Lembaga Non Departemen yang diberi nama Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) melalui bentuk kegiatan Pembinaan, motivasi dan Penyuluhan Keluarga Berencana Nasional.

Keberhasilan program keluarga berencana nasional sebagai bagian tidak terpisahkan dari pelaksanaan program pembangunan sumber daya manusia di Kota Makassar yang telah berhasil menekan pertumbuhan penduduk yang sangat berarti. Aspek keberhasilan Program Keluarga Berencana yang menarik untuk dikaji dan teliti adalah rata-rata setiap tahunnya yaitu dari tahun 1980 sampai tahun 2003 menunjukkan pencapaian peserta KB melampaui perkiraan permintaan masyarakat (PPM), baik untuk pencapaian peserta KB baru maupun peserta aktif yang harus dibina oleh setiap kecamatan di Kota Makassar.

Penyuluhan keluarga berencana adalah proses pengajakan yang dapat menjembatani antara kesenjangan sosial keinginan, seperti mari kita ber-KB mari kita menundah / mengatur kehamilan / kelahiran dengan menggunakan alat kontrasepsi guna mewujudkan norma keluarga kecil yang bahagia dan sejahtera. Penyampaian pesan program dapat dilakukan dengan cara penyuluhan langsung kepada sasaran program yakni keluarga, kelompok melalui tehnik motivasi dan konseling dalam kegiatan wawanmuka atau dalam bentuk penyuluhan kelompok atau melalui media elektronik dan media massa serta media cetak lainnya

Hasil pencapaian program keluarga berencana di Kota Makassar sangat dipengaruhi oleh kinerja kinerja Pejabat Fungsional KB sesuai dengan tugas dan fungsinya selaku pembina program KB pada masing-masing kelurahan, sebagaimana pedoman kerjanya melalui pendekatan motivasi dan konseling dalam rangka meningkatkan pengetahuan, sikap

dan perilaku masyarakat terhadap program KB sehingga dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kesertaan ber-Kb di Kota Makassar

Hasil-Hasil pelaksanaan kinerja Pejabat Fungsional Keluarga Berencana dapat dipengaruhi berbagai faktor antara lain tingkat pendidikan dan pengetahuan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman operasional, akreditasi, insentif, koordinasi dan pembinaan, serta ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang tersedia.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam rencana penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah faktor pendidikan dan pelatihan, koordinasi dan pembinaan, insentif, akreditasi, sarana dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Fungsional KB di Kota Makassar.
2. Faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Fungsional KB di Kota Makassar..

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan, koordinasi dan pembinaan , insentif , akreditasi , sarana dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Fungsional KB di Kota Makassar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Fungsional KB di Kota Makassar

D. Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja Pejabat Fungsional KB dalam meningkatkan peserta keluarga berencana, selanjutnya dijadikan sebagai acuan kebijaksanaan peningkatan kinerja penyuluhan bagi Pejabat Fungsional KB di lini lapangan.
2. Sebagai bahan Informasi bagi pemerintah daerah tentang pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional KB dalam melaksanakan fungsi penyuluhan, peningkatan pengetahuan, perubahan sikap dan perilaku masyarakat dalam meningkatkan peserta KB di Kota Makassar..
3. Dapat dijadikan bahan informasi bagi peneliti yang melakukan penelitian serupa serta untuk kepentingan kebijakan operasional bagi pemerintah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kinerja

Dalam berbagai tulisan dan istilah kinerja telah populer digunakan, namun definisi atau pengertian tentang kinerja belum dicantumkan dalam kamus yang umumnya digunakan dalam kamus bahasa Indonesia, sehingga menyulitkan anggota masyarakat yang ingin mengetahui secara tepat. Namun dalam bahasa Inggris, istilah kinerja pengertiannya sama dengan pengertian *performance* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga non pemerintah ataupun yayasan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana atau wadah dalam bentuk organisasi yang di gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan suatu organisasi yang diinginkan oleh pelaku (actors). tidak berarti harus selesai, melainkan memerlukan upaya pengkajian lebih mendalam terhadap hasil yang di capai guna mengukur kinerja untuk selanjutnya digunakan sebagai acuan untuk pengembangan kebijaksanaan optimalisasi program di masa mendatang.

Musanef (1997 :2) mengemukakan bahwa : kinerja sama dengan prestasi kerja sebagai realisasi dari pelaksanaan tugas / misi dan tanggung jawab yang telah diberikan dan dinilai oleh pihak berwenang memberikan penilaian atas kelayakan dari hasil kerja seseorang karyawan atau organisasi. jadi kinerja bukan hanya dilihat sebagai suatu tanggung jawab yang harus di laksanakan, akan tetapi menonjolkan hasil dan prestasi pembandingan antara karyawan yang satu dengan lainnya dengan tolok ukur efisiensi dan efektivitas mulai dari awal sampai selesainya dilaksanakan.

Prawirosentono (1993 : 3) memberikan pengertian : "kinerja" adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Siswanto (1993 : 27) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi di mana ia bekerja sebagai karyawan, jika yang disertai tugas dan tanggung jawab mempunyai kemampuan skill dan motivasi yang tinggi, tentunya akan menyumbangkan kinerja bagi perusahaan. Untuk mengupayakan terwujudnya optimalisasi kinerja bagi pegawai, maka yang pertama dan utama adalah rekrutmen dan pelatihan, lalu memberikan motivasi yang

dapat mengikat secara moralitas dan promosi yang objektif sesuai dengan karier dan prestasi kerjanya.

William J. Jr (1996 : 12) mengatakan bahwa untuk memproyeksikan atau akan meramalkan akan performance (kinerja) karyawan dalam perusahaan atau organisasi yang akan datang, maka ada beberapa indikator yang perlu dipertajamkan yaitu skill, disiplin, moral dan etika, ethos kerja, job deskripsi, latihan kerja dan promosi yang tepat. Proyeksi optimal tidak hanya cukup kita mengandalkan skill untuk meningkatkan kinerja organisasi, bila tidak mempunyai motivasi, skill, disiplin dan etika / moral kerja. Olehnya itu pimpinan suatu organisasi dituntut mencari langkah - langkah bagaimana memperoleh karyawan yang mempunyai keahlian dan memberikan motivasi dan moral kerja bagi karyawan.

Dalam mencapai tujuan organisasi pada hakekatnya tergantung dari para anggotanya sebagai suatu satuan kerja. Oleh karena dapat hubungan yang positif antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, jika kinerja karyawan secara personal, kemungkinan kinerja perusahaan juga baik, bila karyawan yang digunakan mempunyai skill yang tinggi, bersedia bekerja karena motivasi gaji atau upah perjanjian, mempunyai harapan lebih baik, sudah barang tentu kinerja perorangan, kelompok dan organisasi dapat dioptimalisasikan dengan baik.

Moerir As (1987 : 18) kinerja dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin apabila dipenuhi yang penting, yaitu kemampuan pada orang

yang bersangkutan dan adanya kesempatan yang diberikan. jadi antara kemampuan dan kesempatan terdapat hubungan erat bagi peningkatan kinerja. Oleh karena ada kemampuan tidak ada kesempatan, tidak menghasilkan apa - apa, sebaliknya ada kesempatan tidak ada kemampuan tidak menghasilkan sesuatu yang memadai. kemampuan harus diimbangi dengan kesempatan yang sepadam supaya terdapat kinerja yang maksimum.

Siswanto (1997 : 23) mengatakan bahwa kinerja dikatakan baik apabila suatu yang telah diberikan tugas dan jabatan dapat menyelesaikan secara cermat dan tepat tanpa mengabaikan efisiensi dana maupun alat yang di gunakan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Jadi mempunyai kinerja yang baik apabila dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan senantiasa mengutamakan tingkat efisiensi dan efektivitas dari segi pemanfaatan dan maupun alat yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar. Artinya sesuai jadwal waktu dan standar mutu diperlukan untuk tergolong sebagai kinerja baik.

Tjokrominoto dan Moetopadidjaja (1987 : 27) berpendapat bahwa seseorang karyawan dapat digolongkan berkinerja baik dan berprestasi dalam pekerjaan apabila ia berhasil dapat menyelesaikan sesuai dengan kualitas dan batas waktu yang ditentukan. Sedangkan karyawan yang berprestasi melebihi dari itu, yakni selesai mutu sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan dan diselesaikan sebelum waktunya.

B. Penyuluhan Keluarga Berencana

Penyuluhan merupakan proses komunikasi dan informasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, merubah sikap dan perilaku masyarakat sesuai yang diinginkan oleh komunikator. Proses penyampaian pesan yang disampaikan dapat berupa, lisan , dan tulisan maupun berupa simbol kepada masyarakat dengan mengharapkan timbulnya responsibiliti atas keinginan pesan itu sendiri.

Desiderato (1976 : 129) mengatakan bahwa timbulnya persepsi disebabkan oleh adanya pengalaman tentang obyek peristiwa. atau hubungan - hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimulasi indrawi (sensory stimuli).

Freud dalam Maftuchan (1998 : 21) manusia dapat menerima pesan melalui komunikasi dan informasi sebagai akibat hasil interaksi dari tiga sub sistem dalam kepribadian manusia yaitu id, ego, dan superego. id adalah bagian dari kepribadian yang menyimpan dorongan biologis manusia pusat instik (hawa nafsu- dalam kamus agama). Ego adalah menjembatani tuntunan *id* dengan realita di dunia luar dan sekaligus mediator antara hasrat -hasrat hewani dengan tuntunan rasional dan realistik. Ego lah yang menyebabkan manusia mampu memadukan hasrat hewani dan hidup sesuai dengan wujud yang rasional (pada perilaku yang

normal) ia bergerak berdasarkan unsur realitas. *Superego* adalah polisi kepribadian, mewakili ideal *superego* adalah hati nurani (*conscienci*).

Penyuluhan merupakan proses mensosialisasikan suatu tujuan, keinginan agar masyarakat yang menjadi sasaran dapat mengetahui / memahami, sekaligus merespon serta mengamalkannya dalam kehidupan sehari - hari. Olehnya itu penyuluhan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan pengajakan masyarakat untuk meningkatkan partisipasi dan peran aktifnya dalam program KB, guna mewujudkan visi dan misi Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera (NKKBS), yang saat ini di berubah menjadi Visi Keluarga Berkualitas.

Untuk melaksanakan peran dan fungsi atau karyawan dalam organisasi perlu diketahui terlebih dahulu secara hirarki mengenai organisasi itu . Berbagai literatur tentang organisasi memberikan petunjuk bahwa para ahli umumnya memandang organisasi dari sudut pandang struktural approach (pendekatan structural) dan *behaviorial approach* (pendekatan keprilakuan) (Siagian, 1985 : 9).

Perspektif yang berpusat pada personal mempertanyakan faktor - faktor internal baik berupa sikap,instink, motif , kepribadian , sistem kognitif yang menjelaskan perilaku, secara garis besar ada dua faktor : faktor biologis dan faktor sosiopsikologis. Faktor biologis menempatkan manusia tidak ada bedanya dengan hewan lainnya. ia lapar kalau ia tidak makan ia memerlukan lawan jenis untuk kegiatan reproduktifnya. namun

faktor biologi yang terdapat pada manusia selalu terkait dengan faktor sosiopsikologis yang menentukan perilakunya.

Perilaku manusia dibimbing oleh aturan - aturan yang sudah diprogramkan secara genetis dalam jiwa manusia sebagai akibat warisan biologisnya, sehingga dapat mengatur perilakunya untuk cenderung menghindari segala sesuatu yang menakutkan dan kemampuan berekspresi wajah dan mengenal sesamanya.

Heidrachman dan Husnan (1983) menyatakan bahwa pada garis besarnya perilaku yang diberikan bisa dibagi menjadi dua bagian yaitu : perilaku positif dan perilaku negatif. Perilaku positif adalah proses yang kita inginkan dengan cara memberikan peluang untuk mendapatkan yang mereka butuhkan. Sedangkan perilaku negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuasaan dan kekuatan. Pada jenis perilaku positif, kita memberikan peluang dan kemungkinan untuk mendapatkan apa mereka cari, mungkin berwujud fasilitas, penghargaan dan sebagainya. Pada jenis perilaku negatif apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin pekerjaan.

Permasalahan utama dari penggunaan kedua jenis perilaku tersebut proporsi penggunaannya dan juga kapan digunakannya secara

tepat. Perintah dapat yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan perilaku negatif. Sebaliknya, kalau perintah percaya kesenangan akan menjadi motivasi, ia lebih banyak menggunakan perilaku positif. Namun hampir tidak ada perintah yang sama sekali tidak pernah menggunakan perilaku negatif. Penggunaan masing - masing jenis perilaku tersebut dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan tipologi orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lain (Konsep Individual Differences). Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang mungkin tidak efektif bagi orang lain.

Bukti yang paling mendasar terhadap keberhasilan suatu perilaku adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu ajuran dan perintah. Pada umumnya bisa dikatakan bahwa pemberian perilaku positif akan memberikan peningkatan semangat, mengurangi keluhan , dan secara umum mengurangi kesulitan, tetapi peningkatan semangat saja tidak cukup. Bagaimana pengaruh positifnya?. apakah Pejabat Fungsional Keluarga Berencana akan lebih baik dari pada kalau digunakan perilaku dengan ketakutan atau ancaman . Dari berbagai penelitian, menunjukkan bahwa penggunaan ancaman "*Perilaku Negatif*", seringkali memberikan dampak yang menguntungkan dalam jangka pendek. Dengan demikian hasilnya akan segera nampak dalam jangka waktu pendek. Tetapi

penggunaan perilaku positif akan lebih berhasil dalam jangka waktu panjang.

Membangunkan sikap dan perilaku yang dikemukakan oleh para ahli antara lain, Maslow dalam Moekijat (1991). adalah melalui pendekatan kebutuhan ini akan menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow menggolongkan kebutuhan - kebutuhan manusia itu kepada lima tingkatan kebutuhan (*Five hierarki of Needs*) yaitu kebutuhan yang bersifat psikologis (*Psychologis Needs*) yang dimanifestasikan dalam bentuk kebutuhan manusia yang bersifat primer, meliputi kebutuhan sandang, pangan, dan papan (perumahan). kebutuhan keamanan (*Safety Needs*). Kebutuhan akan keamanan jiwa bagi pemimpin organisasi terutama berarti keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.

Kebutuhan - kebutuhan sosial (*Social Needs*) yang dimanifestasikan dalam kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di mana ia hidup (*Sense of belonging*). Kebutuhan akan perasaan dihormati (*Sense of Important*). Kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*Sense of achievemen*) dan kebutuhan rasa ikut (*Sense of Participation*).

Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*Self Actualization*) , karena adanya keinginan setiap manusia mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui berbagai cara, seperti melalui perbaikan kondisi ekonomi dan strata sosial budaya yang menempatkan manusia berada pada posisi terhormat dan dihargai banyak orang.

Herzberg dalam Martoyo (1999). Yang juga biasa disebut teori perilaku kesehatan atau teori dua faktor berkaitan dengan perilaku yaitu faktor *satisfiers* atau *Prilakuonal* dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Dari penelitian Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu : *Pertama*, ada serangkaian kondisi ekstrensik, keadaan pekerjaan yang menghasilkan ketidak puasan dikalangan masyarakat jika kondisi tersebut ada, maka persoalan perilaku tidak menjadi suatu permasalahan yang utama.

Perilaku adalah hal - hal yang menggerakkan intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, *Kedua*, serangkaian kondisi intrinsik, apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat perilaku yang kuat. dan jika kondisi tersebut ada, maka tidak akan timbul rasa ketidak puasan yang berlebihan. Adapun faktor - faktor tersebut disebutkan pemuasan atau perilaku terpenuhinya kebutuhan akan sandang papan , pangan , biologis , keamanan , penghargaan atas hak dan kewajiban sebagai mahluk sosial.

Kebutuhan akan kesehatan merupakan bagian perilaku yang mutlak dan harus dipenuhi, karena pemenuhan kebutuhan ini sangat mempengaruhi perilaku manusia. Akan tetapi pengaruh tersebut sifatnya hanya mempertahankan atau memelihara. Justru itu kebutuhan akan pemeliharaan. Diantara kebutuhan - kebutuhan perilaku ia menyebutkan tanggung jawab. ini ada hal - hal yang memberikan perasaan kesempurnaan bagi individu - individu.

Pendapat ini pula telah dikemukakan oleh Clelland David MC (Moekijat : 1999) dimana ia mengklasifikasikan perilaku berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai atau hasil kerja. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, perilaku ini terkait dengan kebutuhan pada yang tinggi terutama kebutuhan aktualisasi diri yang keinginan setiap manusia untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya serta kebutuhan akan status. Implementasi dari kebutuhan ini ialah menuntut kepada setiap orang atau karyawan untuk melakukan kegiatan belajar dan latihan agar mampu menguasai keterampilan atau keahlian yang memungkinkan dia dapat mencapai sesuatu yang bermakna.

Clelland (Hasibuan, 1995) orang yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, memiliki ciri - ciri sebagai berikut :

1. Mereka menentukan tujuan secara wajar , namun tujuan tersebut cukup merupakan tantangan untuk dicapai dengan baik dan cepat
2. Mereka menentukan tujuan dengan keyakinan yang mendalam bahwa ia dapat dicapai dengan baik dan cepat
3. senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat "*Concerned*" atau kepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Mereka lebih suka bekerja didalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Teori ini menggunakan konsep suatu motif atau proses perilaku. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekwensi perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar, .sehingga perlu diupayakan timbulnya motivasi yang bermula dari stimulan dan berakhir pada pengamalan atau praktek perilaku sesuai yang dikehendaki.

Dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa prilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan , dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka pada umumnya akan mengulangi prilaku yang akan mengakibatkan konsekwensi yang menyenangkan. Sebagai contoh , individu akan lebih patuh pada hukum , karena dengan patuh pada hukum itu mereka ketahui dari sekolah atau masyarakat akan menghasilkan pujian dan sebaliknya dengan membuat pelanggaran akan menghasilkan hukuman.

Teori mendasarkan diri pada kenyataan bahwa manusia sering merupakan makhluk kontradiktif, sehingga para ahli jiwa sendiri telah lama dibingungkan oleh tingkah laku manusia yang sering bertentangan antara satu dengan yang lainnya. Sebagaimana diamati bahwa manusia pada suatu saat terlihat lembut tetapi pada saat itu juga berusaha menjadi kasar dan ciri - ciri lainnya.

Vroom Victor (Sumijo, 1987). yang berpegang pada prinsip bahwa terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan. Digambarkan masyarakat akan mempunyai perilaku yang baik untuk berprestasi apabila keyakinan bahwa sukses dalam pekerjaan terdapat harapan imbalan yang lebih besar, maka partisipasi masyarakat dapat terlihat nyata dan merespon apa yang telah disampaikan oleh penyuluh keluarga berencana.

Hasil apakah yang diperkirakan akan diperoleh dalam berpartisipasi dalam program keluarga berencana?. Hasil yang diharapkan itu tentunya dapat bersifat positif seperti dapat menjarang kehamilan , mewujudkan jumlah anak ideal , tidak merepotkan untuk memelihara anak dan dapat meringankan beban ekonomi keluarga. Akan tetapi tidak dapat dilupakan bahwa hasil yang mungkin diperoleh dapat pula bersifat negatif seperti dampak penggunaan alat kontrasepsi terhadap kesehatan maupun terhadap keharmonisan hubungan suami isteri .

Apakah dalam pandangan masyarakat mempunyai daya tarik atau tidak ? hal ini perlu dipertanyakan apakah positif,negatif atau netral? jawaban terhadap berbagai pertanyaan tersebut diwarnai antara lain oleh kepribadian , nilai - nilai yang dianut dan kebutuhan pribadi yang bersangkutan. Jika seseorang memandang nilai - nilai anjuran dan perintah itu positif , ia akan berusaha memenuhi atau melaksanakan.

Tetapi tidak mustahil bahwa ada orang yang memandangnya secara netral yang berdampak pada sikap " tidak peduli " apakah ada keuntungan atau hanya merugikan masyarakat jika ikut dalam program keluarga berencana.

Partisipasi masyarakat dalam program keluarga berencana harus dibangun agar tujuan pembangunan keluarga berencana dan pembangunan keluarga berkualitas dapat diwujudkan dengan memulai bagaimana upaya meningkatkan pengetahuan yang dapat memberikan respond kepada masyarakat untuk dapat menjadi peserta keluarga berencana .

C.Program Keluarga Berencana

Program Keluarga Berencana (KB) adalah upaya pembatasan kelahiran sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan penuh kesadaran untuk membatasi jumlah anak dan saat kelahiran dalam suatu ikatan seksual (Grebenik dan Lucas, 1982).

Secara umum pengertian keluarga berencana merupakan usaha manusiawi yang dilakukan secara sadar yang bertujuan mengatur kehamilan, Upaya itu dilakukan melalui berbagai cara yang tidak bertentangan dengan ajaran agama , adat istiadat , moral , pancasila dan peraturan perundang - undangan lainnya untuk meningkatkan derajat kesehatan ibu dan anak (KIA) yang pada gilirannya bertujuan untuk meningkatkan kualitas keluarga.

Suparlan (1985 : 37) dalam kumpulan istilah Bidang Kependudukan Keluarga Berencana dijelaskan bahwa : Keluarga Berencana adalah kegiatan untuk melakukan pembatasan kelahiran baik untuk sementara agar dapat dicapai jarak yang diharapkan antara dua kelahiran , maupun untuk selamanya agar dapat mencegah bertambahnya anak.

Dalam kehidupan keluarga , pembatasan kelahiran merupakan tugas dan kewajiban dalam perencanaan keluarga yang mantap mengenai jumlah anak yang diinginkan , guna mewujudkan keluarga kecil , bahagia dan sejahtera .

Suparlan dkk (1990) mengemukakan bahwa keluarga berencana adalah daya upaya pasangan suami isteri yang sah untuk menunda , mengatur / membatasi dan menghentikan kelahiran sesuai dengan jumlah anak ideal yang diinginkan. Pembatasan kelahiran ini bertujuan untuk meningkatkan kesehatan ibu dan anak serta tidak merepotkan keluarga dalam memelihara dan mendidik sampai dewasa.

Program KB di Indonesia telah diatur dalam Undang - Undang No. 10 Tahun 1992 (1992 : 9) disebutkan bahwa Keluarga Berencana adalah upaya peningkatan kepedulian dan peran serta masyarakat melalui pendewasaan usia kawin , pengaturan kelahiran , pembinaan ketahanan keluarga, peningkatan kesejahteraan keluarga untuk mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Jadi program Keluarga berencana bertujuan untuk meningkatkan kepedulian dan peran serta

masyarakat terhadap pendewasaan usia kawin , pengaturan jarak kelahiran untuk menyamakan persepsi terhadap penerimaan dan praktek keluarga berencana.

Silitonga dkk (1989 : 28) mengemukakan bahwa salah satu tujuan program keluarga berencana adalah mengatur dan menghentikan kelahiran melalui penggunaan alat kontrasepsi . Kontrasepsi berasal dari kata *Kontra* yang berarti mencegah dan melawan, sedangkan *konsepsi* adalah pertemuan antara sel telur yang matang dengan sel sperma yang mengakibatkan kehamilan .

Dalam GBHN 1999 dijelaskan bahwa pembangunan keluarga sejahtera diarahkan kepada terwujudnya kehidupan keluarga sebagai wahana nilai - nilai agama dan nilai luhur budaya bangsa guna meningkatkan kesejahteraan keluarga dan membina ketahanan keluarga agar mampu mendukung kegiatan pembangunan . (Anonim, 2000).

Tujuan normatif program keluarga berencana yaitu membentuk serta melembagakan Norma keluarga ideal yang sejahtera yang mandiri serta berkualitas. Di samping itu , bertujuan demografis yaitu menurunkan tingkat fertilitas . Browan (1977) dalam Talizaduhu mengatakan bahwa sekalipun pembangunan dipacu dan dilaksanakan secara terus menerus , kalau tidak diberengi dengan perencanaan dan pengendalian penduduk menyita sebahagian hasil yang dicapai dalam kegiatan pembangunan .

Hadi (1997 : 13) mengemukakan bahwa kontrasepsi terdiri dari dua macam , yaitu cara sederhana dan cara modern. Cara sederhana ada

dua macam yaitu *Pertama* cara senggama terputus dan pantang berkala , kedua penggunaan alat seperti kondom atau spiral. Sedangkan cara modern dilakukan dengan cara penggunaan pil, suntikan , implant atau norplant dan metode mantap dengan cara operasi seperti tubektomi dan vasektomi.

Alat kontrasepsi adalah bahan atau alat yang dipakai oleh para pemakai alat kontrasepsi untuk mencegah kehamilan bagi pasangan usia subur guna mengatur fertilitas yang terdiri dari

- 1. AKDR / IUD** :Tujuan penggunaan alat kontrasepsi ini untuk mencegah implantasi di endometrium dari sel telur yang sudah dibuahi, mukosa rahim berada dalam keadaan terangsang dan meradang. Alat tersebut berupa plastik yang panjangnya tiga centimeter berupa spiral atau huruf T yang dimasukkan kedalam rahim melalui vagina dengan suatu alat khusus Efektivitasnya terletak antara 97% sampai dengan 98%
- 2. Pil KB** :Pil pencegah kehamilan, pertama kali diperkenalkan oleh sarjana biologi Pincus di Puerto Rico pada tahun 1935. Penggunaan pil anti hamil bertujuan untuk menghambat pelepasan sel telur karena berisi hormon kelamin wanita yang berdaya untuk melepaskan sel telur wanita . Pil ini terdiri dari atas hormon estrogen dan hormon progesteron yang merupakan kontrasepsi yang paling ideal dan dapat dipercaya dengan keamanan 99,9 %. Reversible dan efek - efek samping yang sangat eksptabel (Tan Hoantjay dan Rahardja , 1978).

Pil anti hamil pada dewasa ini paling banyak digunakan di seluruh dunia , kelemahannya hanya pada saat penggunaan di mana pil harus ditelan setiap hari selama tiga bulan . Namun pihak industri telah berusaha membuat pil loacting yang dapat ditelan satu kali satu minggu atau bahkan satu kali satu bulan.

3.Suntikan KB :Suntikan pencegah kehamilan yang bersifat hormonal seperti Depo Provera dan farlutal sebagai perintang ovulasi yang mengandung hormon progesteron tanpa esterogen melalui proses injeksi .sekali sebulan atau tiga bulan Pengaruh kegagalan pasien (patienfluire) terhadap efektivitas dihilangkan seluruhnya, sehingga cocok untuk akseptor yang tidak sanggup menelan pil oral dengan teratur . khasiatnya sama seperti pil oral yang lain yakni 100% pada tingkat keamanan (Tan Hoantjay dan Rahardja. 1978)

4.Alat Kontrasepsi Bawah Kulit (AKBK) :Alat ini biasanya dikenal dengan nama susuk KB yang dipasang dibawa kulit lengan atas wanita terdiri dari enam atau 3 kapsul yang berisi 36 mg levenogastrel setiap kapsul . Seperti halnya dengan pil suntikan maka dapat memberikan pencegahan kehamilan selama lima tahun bahkan sampai enam tahun .Penggunaan alat kontrasepsi adalah untuk mencegah atau menghindari kehamilan sebagai akibat dari pertemuan ovum (sel telur matang) dengan sperma. Alat kontrasepsi ini ideal dan efektif dapat dipercaya (tanpa resiko gagal)

5.Karet KB (Kondom) Alat kontrasepsi ini sifatnya sederhana yang terbuat dari bahan karet sebagai kantong spermatozoit bagi suami sehingga dapat berfungsi mencegah bertemunya sperma suami dengan sel telur istri dari pasangan suami istri .

Secara operasional alat kontrasepsi yang disebutkan diatas merupakan bentuk alat yang digunakan oleh pasangan suami istri tanpa melalui proses operasi / pembedahan. Selain hal tersebut terdapat pula cara untuk dapat mencegah kehamilan yang dapat dilakukan melalui proses operasi berupa Tubektomi (Medis Operasi Wanita) dan Fasektomi (Medis Operasi Pria) yang sifatnya permanen untuk mengakhiri kehamilan. Kesemuanya itu merupakan bahan rujukan pelaksanaan kinerja pejabat fungsional melalui motivasi atau konseling untuk mengajak calon peserta KB sehingga para calon peserta dapat memilih sesuai dengan keinginannya.

D. Faktor - Faktor yang mempengaruhi kinerja Pejabat Fungsional Keluarga Berencana

Berbagai penelitian tentang kinerja dan Sumber Daya Manusia bahwa sumber daya manusia (Pegawai dan karyawan) merupakan unsur satuan kerja yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi dalam pemanfaatan berbagai fungsi kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Di negara - negara maju seperti Jepang, dimana aspek sumber daya manusianya sangat menguntungkan,hal ini diakibatkan oleh prinsip daya saing rasional telah diciptakan oleh pemerintah Jepang sedini mungkin sehingga bisa survive dan merebut pangsa pasar dunia . Jepang bisa menjadi raksasa ekonomi yang sukses antara lain karena kekuatan sektor riil yang menjadi fundamental, sehingga berdampak pada sektor monoter. Adapun faktor - faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia aparatur , antara lain :

1. Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan yang akan datang (UU No. 2 1989) Definisi ini menunjukkan bahwa pendidikan mempersiapkan anak didik agar dapat mengetahui kebutuhan dimasa yang akan datang.

Pendidikan bagi setiap individu merupakan suatu potensi diri sehingga dapat dengan mudah untuk bersosialisasi ataupun berbuat yang lebih baik. Dalam UU No. 2 tahun 1989 ditegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan nasional.

Dalam GBHN (1988, 127) menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu, manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan yang Maha

Esa, berbudi luhur, berkpribadian , berdisiplin , bekerja kerja, tangguh, bertanggung jawab, mandiri , cerdas terampil, serta sehat jasmaniah dan rahani .

Yowono (1988 : 17) suatu masyarakat atau bangsa hanya dapat berkembang dan maju apabila warga masyarakatnya telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi untuk melakukan pembangunan. Kenyataan ini membuktikan bahwa dinegara - negara maju yang ekonominya kuat dan laju pertumbuhan yang mantap adalah negara yang juga negara dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi bagi rata - rata penduduknya . Dengan demikian peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai melalui tingkat pendidikan yang rata - rata tinggi akan mewujudkan kinerja tinggi pula. Oleh karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mengantarkan sumber daya pegawai beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur , kepribadian , berdisiplin , bekerja keras , tangguh, bertanggung jawab, mandiri , cerdas, serta sehat dan jasmaniah dan rahani dalam mewujudkan kinerja tinggi.

Sukomo (1985 : 23) melalui hasil penelitiannya yang dilakukan pada beberapa tempat seperti cibaduyut (Jabar) Wedi Kalteng, Tanggung Aging dan Surabaya pada tahun 1979 - 1981, memperlihatkan adanya pengaruh positif dari beberapa jenis pendidikan dan latihan terhadap pengrajin ditempat tersebut.

Siagian (1982 : 147) mengatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tenaga kerja (Karyawan dan pihak manajemen) menghasilkan sesuatu yang bernilai bagi organisasi perusahaan atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanatkan kepada seluruh yang ada dalam organisasi.

Berbagai pengamatan yang telah mengemukakan bahwa ketrampilan sesungguhnya adalah kemampuan yang ditujukan para anggota organisasi , hanya sebahagian dari potensi yang terdapat dalam dirinya. Jadi ketrampilan (Kemampuan) dalam melaksanakan tugas dan kewajiban belum dikerahkan sepenuhnya.

2. Pelatihan

Bedjo (1987 : 139) mengemukakan bahwa pendidikan dan latihan tenaga kerja merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak bisa dilaksanakan secara sembarangan. Artinya agar efektivitas pendidikan dan latihan dapat terjamin perlu mendapatkan penanganan yang serius, baik menyangkut sarana maupun prasarannya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama yang berpengaruh dalam pelaksanaan fungsi tenaga penyuluh keluarga berencana, hanya saja ruang lingkupnya saja yang membedakan , yakni pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian,

atau sikap atau tenaga penyuluh, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka.

Pendidikan dan latihan yang dimaksud adalah aktivitas penyuluh yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan teknis tenaga fungsional KB dalam melaksanakan tugas dan fungsi operasional dilapangan.

3. Koordinasi

Pejabat fungsional KB di tingkat kelurahan merupakan perpanjangan dari BKKBN Kabupaten / kota di tingkat lini lapangan, sehingga wujud program maupun kegiatan yang dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan melalui pendekatan koordinasi dengan pemerintah setempat / kelurahan, lingkungan dan tokoh masyarakat serta instansi teknis yang ada, untuk selanjutnya membuat suatu perencanaan dalam pelaksanaan program operasional

Tingkat efektivitas koordinasi pelaksanaan kegiatan diukur dari sejauhmana Pejabat fungsional KB memiliki kemampuan dalam membuat perencanaan sesuai dengan hasil keputusan rapat koordinasi (Rakor) yang melibatkan pemerintah setempat, institusi masyarakat , kader, tokoh masyarakat dalam wilayah kerjanya, sehingga dapat lebih meningkatkan pencapaian pseserta KB.

4. Pembinaan

Robbins (1991) dalam Suma (1991 : 138) mengatakan bahwa pembinaan sebagai kemampuan mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan selanjutnya dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah satu cara digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan terdiri dari kepemimpinan demokratis, otokratis, partisipasif, berorientasi pada tujuan, situasisme.

Pembinaan sebagai salah satu indikator berpengaruh terhadap pelaksanaan fungsi dan peranan karyawan / pegawai, sebenarnya yang terbaik adalah pembinaan senantiasa mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai dengan melibatkan unsur terkait, seperti kepemimpinan BKKBN, di mana setiap perencanaan program terlebih dahulu dibahas dalam pertemuan rutin setiap bulannya, jika rencana tersebut melibatkan pihak terkait lainnya dibahas melalui rapat koordinasi, sehingga pihak pimpinan hanya mengawasi dan mengendalikan program KB menurut tingkatan wilayah

Moenir (1987 :181) mengemukakan bahwa pembinaan disiplin ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Jadi pada pokoknya disiplin adalah ketaatan terhadap aturan. sifat taat terhadap aturan memang menjadi dasar dari disiplin tidak perlu baik atau tidaknya aturan itu.

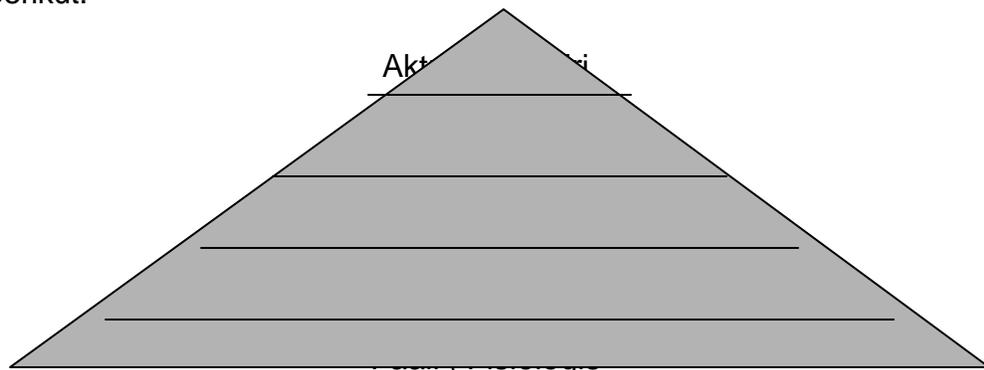
Siswanto (1987 : 278) mengatakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap saling menghormati, saling menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi - sanksi. Disiplin kerja dikembangkan secara formal melalui suatu pelatihan dan pengembangan disiplin misalnya di dalam bekerja dengan cara menghargai waktu, tenaga, biaya, dan sebagainya.

Siswanto (1987 : 194) mengatakan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad atau kesanggupan harus dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari - hari sarat dalam perbuatan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berkaitan dengan motivasi yang membuat orang terkadang mengabaikannya dibandingkan dengan faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Musanef (1991 : 12) mengatakan bahwa di antara berbagai faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, maka loyalitas tidak perlu diabaikan, karena terdapat dalam jiwa yang dalam tekad mendorong manusia untuk melakukan sesuatu , jika motivasinya rendah maka hasilnya pun juga rendah bahkan membuat suatu perusahaan mengalami kegagalan dalam persaingan bisnis .

Sondok (1995 : 138) menyatakan bahwa loyalitas adalah daya kesetiaan seseorang anggota terhadap instansi / organisasi sehingga senantiasa dan rela mengarahkan perhatian serta kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan .

Maslow (2000 : 445) mengatakan terdapat lima macam kebutuhan dasar yang senantiasa dialami seseorang individu, yakni *Pertama* kebutuhan psikologis , yang meliputi pangan, sandang, dan papan, *Kedua* kebutuhan akan keamanan, *Ketiga* kebutuhan sosial, *Keempat* kebutuhan penghargaan, *Kelima* kebutuhan aktualisasi diri. Dengan demikian jika terpenuhi akan kebutuhan tersebut, orang dapat melakukan apa saja yang diperintahkan dapat dilaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab, sebagaimana dapat dilihat dalam gambar berikut.



Gambar 1. Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Mathius dan Jackson (2001 : 32) mengemukakan bahwa perilaku tidak bertingkah pada pekerjaan, masalah yang paling banyak dibahas adalah penipuan pembukuan untuk pengeluaran, menyuap dan disuap, dan penggelapan, serta pemalsuan tanda tangan dan tidak masuk kerja dengan alasan sakit. Dengan demikian adalah maka perilaku/etika berhubungan dengan apa yang seharusnya dilakukan oleh setiap karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi.

5.Fasilitas kerja

Seseorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai dengan alat kerja. Alat kerja ini terdiri dari dua jenis, yaitu alat kerja manajemen, dan alat kerja operasional. Alat kerja berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya, sehingga dengan alat, kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan tugas untuk pemimpin, mengarahkan, mengatur, dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja .

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor , seperti mesin ketik atau komputer, mesin hitung , buku kerja, pakaian kerja dan lain - lainnya yang diberikan sebagai fasilitas kerja pegawai.

6. Akreditasi

Akreditasi merupakan salah satu manajemen pembinaan fungsional bagi tenaga penyuluh. Oleh karena di samping dapat menjalankan tugas - tugasnya dengan baik juga dapat mengantarkan pegawai untuk dapat memperbaiki status kepangkatannya.

Pembinaan akreditasi bagi Pejabat Fungsional KB didasarkan atas hasil kerja dan prestasi kerja operasionalnya di lapangan, atas dasar tersebut Pejabat Fungsional KB akan lebih giat, mengumpulkan angka kredit (akreditasi) sebanyak - banyaknya dengan cara bekerja lebih baik .

E. Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja harus mampu memahami hasil - hasil dari suatu aktivitas program dibandingkan dengan tujuan awal. Untuk menghasilkan pengukuran kinerja yang baik, dibutuhkan artikulasi yang jelas tentang rencana strategik setiap departemen atau dinas yang mencakup visi dan misi, tujuan dan sasaran yang hendak diukur serta hubungan antara hasil dari kegiatan yang dilaksanakan .

Pengukuran kinerja terfokus kepada pengambilan tindakan untuk tiga kegiatan, pemanfaatan sumber daya dan hasil yang dicapai pada suatu waktu tertentu di mana departemen dan dinas sedang dalam upayanya menuju tujuan dan sasaran umum yang telah ditetapkan dalam

rencana atau outcome dan pengeluaran anggaran yang dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.

Dengan demikian pengukuran kinerja dan keberhasilan program dilakukan dengan mengkombinasikan cara dan metode penilaian kinerja. Karena tidak satupun subsistem pengukuran kinerja yang dapat ditetapkan untuk semua instansi, maka setiap instansi khususnya mengembangkan pengukuran kinerja masing - masing sesuai dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapainya.

Untuk departemen atau dinas yang pertama dan menyusun suatu format pengukuran kinerja perlu untuk meneliti tugas pokok, meneliti tujuan kebijaksanaan dan program - program yang ada pada instansi, meneliti sasaran program, sasaran pelaksanaan tugas dan target kerja yang telah ditetapkan instansi yang lebih tinggi, membuat daftar indikator out come, membuat daftar variabel - variabel masukan dan proses dan meneliti indikator indikator yang diinginkan (Anonim, 1999 : 35)

Suryadi (1994 : 225) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja dan evaluasi hasil pengukuran perlu adanya pertimbangan untuk menetapkan indikator kinerja, yaitu penetapan indikator harus selalu terikat pada tujuan dan program, serta terbatas pada hal - hal yang vital dan pentingnya bagi pengambilan keputusan, terpusat kepada hal - hal yang mendapatkan prioritas serta terikat pada sistem pertanggung jawaban hasil kerja.

Penetapan indikator kinerja harus menggambarkan hasil atau usaha pencapaian hasil, maupun indikator didalam wewenangnya (controllable), mempunyai dampak negatif yang rendah dan jika menghilangkan insentif, pimpinan harus berupaya untuk menyiapkan alternatif penggantian sehingga akan mengasilkan manfaat yang lebih besar.

Rasul dkk (1999 : 11) mengatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan manajemen dapat diukur dengan melakukan :

1. Perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
2. Perbandingan antara kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan
3. Perbandingan antara kinerja tahun ini dengan tahun - tahun sebelumnya.
4. Perbandingan kinerja suatu instansi dengan instansi lainnya yang lebih unggul dibandingnya (benchmarking / patok duga).
5. Perbandingan pencapaian tahun berjalan dengan rencana lima tahun (trend pencapaian).

Pengukuran kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian kinerja yang berkaitan dengan sumber daya atau yang berada di bawah kesempatan dan peluang yang diberikan oleh atau organisasi sebagai wewenang seperti sumber daya dana/ keuangan, sarana dan prasarana, metode kerja dan hal lain yang

merupakan input. Tujuan adalah agar dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian kinerja yang tidak sesuai (kegagalan) ada pada pihak manajemen.

Pengukuran kinerja suatu departemen atau dinas instansi dapat berfungsi sebagai pertanggung jawaban atas hasil yang dicapai yang kaitannya dengan proses penggunaan sumber daya yang telah dipercayakan untuk dikelola dan sekaligus sebagai umpan balik dalam rangka meningkatkan kinerja dimasa mendatang. Olehnya itu kinerja pada prinsipnya pertanggung jawaban suatu hasil kerja berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam petunjuk penilaian kinerja Pejabat Fungsional KB (BKKBN, 1999 : 25) adalah terlaksananya 10 peran Pejabat Fungsional KB yaitu:

1. Pendekatan kepada tokoh formal
2. Pendekatan dan pemetaan wilayah kerja
3. Pendekatan kepada tokoh informal
4. Pembentukan kesepakatan
5. Penegasan kesepakatan
6. Penyuluhan oleh tokoh masyarakat
7. Penyiapan group pelapor dan penumbuhan instusi masyarakat
8. Pelayanan KB,dan pemb. keluarga sejahtera kependudukan
9. Pembinaan ketahanan keluarga
10. Pencatatan dan pelaporan dan evaluasi program

sedangkan fungsi yang diembang adalah :

- 1).Mengumpulkan data dasar (basic)
- 2).Melakukan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait
- 3).Melakukan penyuluh melalui pendekatan keluarga, kelompok dan masyarakat
- 4).Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program atau mencapai proyeksi yang telah ditetapkan untuk akseptor baru maupun aktif melalui kegiatan:
- 5).Pembinaan Institusi Masyarakat Pedesaan (PPKBD, Sub PPKB, Kelompok KS dan Kader)
- 6) Pencatatan Visualisasi data yang lengkap
- 7) Menyusun rencana kerja mingguan, bulanan, dan tahunan
- 8) Membuat laporan bulanan dan tahunan
- 9) Membina kelompok usaha ekonomi produktif
- 10). Membentuk dan mengaktifkan kelompok bina keluarga

Kesemua Variabel tersebut diatas ditetapkan dalam format penilaian Penyuluh yang berlaku secara nasional dan dilanjutkan dalam proses akreditasi yang bertujuan menilai hasil kerja dan promosi serta kenaikan pangkat yang bersangkutan.

F. Penelitian Terdahulu

Spardin, (2000 : 82) dalam hasil penelitian di kabupaten Takalar mengemukakan bahwa banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Keluarga berencana (PKB), yaitu umur, pendidikan, pelatihan,

jarak wilayah kerja (rumah dengan tempat kerja), fasilitas kerja, pengalaman, akreditasi / angka kredit semester, Intensif fungsional, dan disiplin kerja.

Anwar (2002 : 78) mengemukakan untuk melaksanakan tugas sebagai tenaga Penyuluh mempunyai peran dan fungsi yang harus dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja yang efektif, antara lain melakukan pendataan dan pemetaan, pengumpulan data dasar, Institusi masyarakat, melakukan penyuluhan, membuat rujukan dan membina peserta keluarga berencana, melakukan pencatatan dan pelaporan,serta melakukan evaluasi.

Mansur (2002 : 67) dalam hasil penelitiannya di Kabupaten Takalar mengatakan bahwa efektivitas kerja Penyuluh keluarga berencana faktor utama di lihat adalah jumlah peserta yang dicapai setiap tahunnya. yang diukur dari penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MJP), dan kemandirian menggunakan alat kontrasepsi keluarga berencana.

Faktor umur dijadikan sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas tenaga penyuluh oleh karena dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyuluh mereka mempunyai wilayah kerja yang setiap hari - harinya melakukan koordinasi dengan pihak terkait, membina institusi mulai dari tingkat paling bawah (RT), membina kelompok usaha ekonomi (UPPKS) dan bahkan melakukan sendiri pendataan. Kesemuanya ini memerlukan energi / tenaga.

Spardin (2000) dalam hasil penelitiannya di kabupaten Takalar mengemukakan bahwa kompetensi Penyuluh harus dilihat dari tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman, disiplin kerja, dan moralitas / etika. Oleh karena dalam melaksanakan tugas sebagai penyuluh mereka harus mempunyai kemampuan membuat perencanaan sesuai dengan potensi wilayah kerja, mampu melakukan pendekatan kepada tokoh masyarakat formal dan informal, mampu melakukan koordinasi dengan pemerintah dan instansi teknis, mampu melakukan pengawasan dan pembinaan kepada institusi masyarakat, serta mempunyai kemampuan menganalisis dan mengevaluasi program yang telah dicapai maupun yang belum dicapai

Basri (2000 : 57) dalam hasil penelitiannya di kabupaten Gowa mengemukakan bahwa pelatihan mempengaruhi efektivitas kerja tenaga Penyuluh dan hal itu perlu terus dilaksanakan, karena hampir setiap tahunnya terjadi perubahan sistem pencatatan dan pelaporan, serta sistem operasional program. Selain itu pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme bagi penyuluh, olehnya itu perlu terus ditingkatkan guna mendukung kebutuhan masyarakat dalam program keluarga berencana

Dari gambaran hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan menganalisis faktor - faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Fungsional Penyuluh keluarga berencana di Kota Makassar dengan tolok ukur adalah peserta keluarga berencana yang berhasil dicapai setiap

tahunnya yang dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pelatihan, koordinasi dan pembinaan, insentif, akreditasi serta sarana dan fasilitas kerja.

G. Kerangka Pikir

Pejabat Fungsional Keluarga Berencana (KB) merupakan tenaga fungsional teknis dalam upaya mensosialisasikan program keluarga berencana kepada masyarakat tentang arti pentingnya program KB melalui proses penyampaian pesan melalui perorangan (wawan muka) dan secara berkelompok yang dilakukan melalui metode komunikasi, informasi maupun edukasi (KIE) serta melalui media massa, cetak, elektronik. Dalam penyampaian KIE tersebut selain menyampaikan pesan arti pentingnya program KB bagi keluarga, juga memberikan pemahaman / pengetahuan kepada masyarakat tentang arti pentingnya program pemerintah di bidang KB sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia untuk kepentingan bangsa dan negara.

Penempatan Pejabat Fungsional KB pada tingkat kelurahan pada hakekatnya bertujuan untuk mempertajam sasaran operasional program, sehingga masyarakat dengan mudah dapat mengakses tentang informasi program maupun teknis pelayanan KB, sehingga keberadaannya di tingkat lini lapangan sebagai pengelola yang bertanggung jawab untuk melakukan sosialisasi (penyuluhan) program keluarga berencana dalam rangka meningkatkan jumlah peserta keluarga berencana yang

menunjang terwujudnya visi program KB yaitu Norma Keluarga Kecil yang Berkualitas.

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang optimal bagi Pejabat Fungsional KB dalam upaya peningkatan jumlah peserta keluarga berencana khususnya di tingkat kelurahan dan Kota Makassar pada umumnya, terdapat berbagai faktor yang dapat disinergikan antara lain, latar belakang pendidikan formal dan pelatihan teknis yang pernah diikuti, koordinasi dan pembinaan, pemberian insentif yang memadai, dan penyediaan sarana dan fasilitas yang mendukung untuk meningkatkan kinerja optimal.

Pendidikan formal **(X₁)** merupakan salah satu potensi intelektual yang dapat memudahkan bagi Pejabat Fungsional KB untuk lebih cepat memahami dan mengaplikasikannya ke dalam tugas dan fungsi sehari-harinya. Pemikiran diimplikasikan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki makin tinggi kinerja yang dapat dihasilkan bahkan secara teori analisis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, namun secara operasional program terkadang tingkat pendidikan formal yang dimiliki tidak cukup mengantarkan Pejabat Fungsional Penyuluh KB untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya, untuk itu diperlukan pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok maupun fungsinya sebagai pejabat fungsional di bidang keluarga berencana.

Dalam posisinya sebagai Pejabat Fungsional teknis program KB pada tingkat kelurahan adalah sebagai pengelola program KB yang

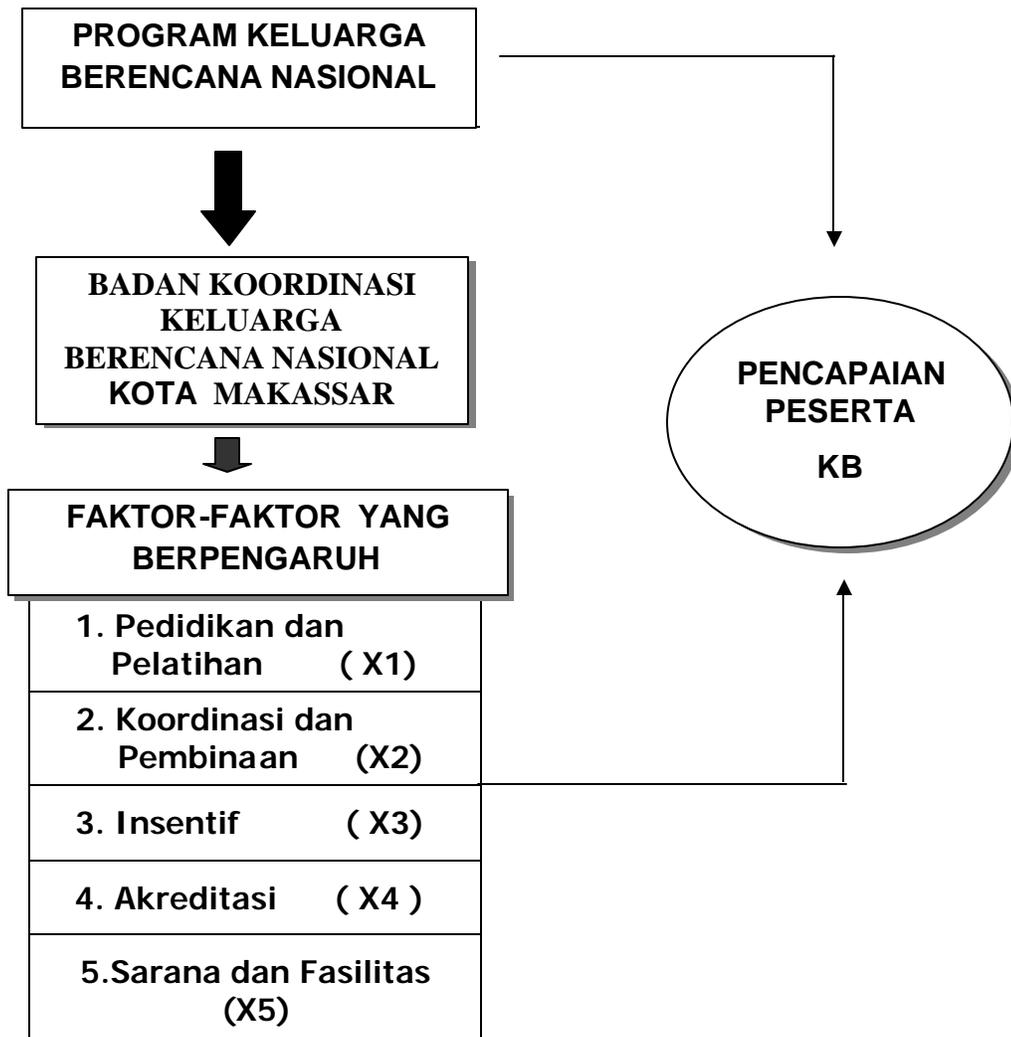
sangat penting untuk mengkoordinasikan dengan sector terkait dan tokoh-tokoh masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsi operasionalnya berfungsi sebagai pembantu teknis pemerintah kelurahan di bidang program KB dan pembangunan keluarga sejahtera, sehingga keberadaannya di tingkat kelurahan tidak hanya berfungsi sebagai koordinator program dalam membina kader-kader dan peserta KB aktif, disisi lain mereka juga dibina oleh pemerintah kelurahan sebagai wujud koordinasi BKKBN Kota dengan pemerintah kelurahan, Olehnya itu dengan pertimbangan nilai ***koordinasi dan pembinaan (X₂)*** dapat lebih dominan mempengaruhi kinerja Pejabat Fungsional Penyuluh KB Kota Makassar. Dalam peningkatan peran dan fungsi tekhnisnya sebagai penyuluh yang efektif diharapkan dapat meningkatkan jumlah peserta KB di wilayah kerjanya, sehingga sangat diperlukan adanya koordinasi dan pembinaan **(X₂)** secara berjenjang (structural) maupun pembinaan fungsional seperti pengawasan / pengendalian internal tentang petunjuk pelaksanaan teknis maupun operasional di lapangan

Insentif **(X₃)** sebagai wujud penghargaan yang diberikan kepada penyuluh yang telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, dengan harapan bahwa dengan koordinasi dan pembinaan tidaklah cukup menunjang para penyuluh KB dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi diperlukan motivasi dengan jalan memberikan ***insentif (X₃)***, berupa uang bagi penyuluh aktif dan berprestasi. Pemberian insentif ini diharapkan dapat memberikan motivasi dan spirit

kerja bagi para Pejabat Fungsional Penyuluh KB yang aktif dan berprestasi dan dilakukan secara objektif dan berkesinambungan.

Akreditasi (**X4**), bagi Pejabat Fungsional Penyuluh KB merupakan pedoman tata laksana kenaikan pangkat dan jabatan fungsional baginya, dimana kenaikan pangkat dan golongannya sangat ditentukan oleh nilai akreditasi yang diperoleh atas dasar banyaknya kegiatan dan hasil pencapaian peserta KB yang diperoleh setiap semester. Olehnya itu semakin banyak kegiatan operasional dan hasil peserta KB baru dan peserta KB yang dibina dan diakui oleh Tim Penilai Akreditasi tingkat kota, semakin tinggi pula nilai akreditasi yang diperolehnya., sehingga para penyuluh KB yang berprestasi akan lebih mampu naik ke jenjang pangkat maupun jabatan fungsionalnya setingkat diatas pangkat dan jabatannya dalam waktu 4 semester (2 Tahun)

Sarana dan fasilitas kerja (**X5**), sebagai faktor untuk menunjang pelaksanaan program KB bagi para penyuluh di tingkat lini lapangan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang baik diperlukan adanya sarana dan prasaran berupa penyediaan alat kotrasepsi, fasilitas kerja lainnya yang mendukung upaya peningkatan pencapaian peserta KB (**y**) berupa *peserta KB Baru, peserta KB aktif serta kemandirian KB di Kota Makassar.*, adapun kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2 : Alur Kerangka Pikir Penelitian

H. Hipotesis

1. Diduga bahwa faktor pendidikan dan pelatihan, koordinasi dan pembinaan, insentif, akreditasi, sarana dan fasilitas kerja Pejabat Fungsional KB dapat meningkatkan peserta keluarga berencana di Kota Makassar.
2. Diduga bahwa faktor yang dominan mempengaruhi kinerja Pejabat Fungsional KB di Kota Makassar adalah faktor koordinasi dan pembinaan.