

PENGEMBANGAN PENYULUH KELUARGA BERENCANA

Erinaldi

Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, Kampus Bina Widya
Km.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

Abstract: Development of Family Planning Counseling. This study aims to describe and analyze the implementation of the development of family planning officer at Family Planning Agency for Women's Empowerment and Child Protection (BKBPPPA) Kota Dumai and factors that influence it. This research is descriptive qualitative interviews in (in-depth interviews) and observation. Informants in this study is the Head KBPPPA Dumai, Secretary, Head of Sub Division Officer, Head of Family Planning and Family Welfare, KB counseling and Kader Posyandu. Data analysis techniques through the procedure of the presentation of the data, data reduction and conclusion. The results showed counseling Development Implementation KB less than optimal seen from authority, Task Variety, Task Identity Task Significance and Feedback. Factors affecting the development of the implementation of the family planning officer in Kota Dumai is the absence of a commitment to provide the contribution feedback family planning officer, lack of attention to the needs of education facilities and infrastructure, and lack of control on discipline KB counseling as well as the lack of effective implementation of education and training.

Keywords: development, family planning, counseling, training

Abstrak: Pengembangan Penyuluh Keluarga Berencana. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan pengembangan penyuluh KB pada Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (BKBPPPA) Kota Dumai dan faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif melalui wawancara dalam (In-Depth Interview) dan observasi di lapangan. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Badan KBPPPA Kota Dumai, Sekretaris, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Kepala Bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera, penyuluh KB dan Kader Posyandu. Teknik analisis data melalui prosedur penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan pengembangan Penyuluh KB kurang optimal yang dilihat dari wewenang, *Task Variety*, *Task Identity*, *Task Significance* dan *Feedback*. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengembangan penyuluh KB di Kota Dumai adalah belum adanya komitmen untuk memberikan *feedback* terhadap kontribusi penyuluh KB, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan sarana dan prasarana penyuluhan, dan kurangnya pengawasan terhadap disiplin Penyuluh KB serta kurang efektifnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Kata kunci: pengembangan, keluarga berencana, penyuluh, pelatihan

PENDAHULUAN

Penyuluh Keluarga Berencana merupakan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi publik. Penyuluh keluarga berencana adalah aparat fungsional yang terjun langsung ke masyarakat guna mengoptimalkan program keluarga berencana yang telah ditetapkan pemerintah. Pengembangan kemampuan penyuluh KB merupakan hal urgen yang harus mendapat perhatian serius dari pejabat yang berwenang. Di Kota Du-

mai penyuluh Keluarga Berencana berada dibawah Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Dumai sebagai salah satu organisasi pemerintahan dalam melaksanakan beban kerjanya Berdasarkan peraturan Daerah Nomor Kota Dumai 16 Tahun 2008 Tentang organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah.

Penyuluh KB di Kota Dumai berjumlah 16 orang, jumlah tenaga penyuluh KB di Kota Dumai masih kurang sehingga di-

mungkinkan kinerja penyuluh relatif belum optimal. Jumlah penyuluh KB yang terbatas tersebut tentunya bukan menjadi hambatan bilamana pengembangan penyuluh KB dapat dilakukan dengan benar namun kenyataannya pelaksanaan pengembangan penyuluh KB yang dilakukan melalui pendidikan dan Pelatihan belum maksimal karena tidak semua Penyuluh KB dapat mengikuti diklat yang dilaksanakan.

Pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan tentunya berhubungan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi penyuluh KB dalam melakukan penyuluhan sehingga frekuensi penyuluhan yang dilakukan penyuluh KB tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan observasi diperoleh data bahwa secara keseluruhan realisasi pelaksanaan kegiatan penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh KB hanya tercapai 63,13%. Kegiatan penyuluhan alat kontrasepsi merupakan kegiatan penyuluhan dengan persentase paling tinggi sebesar 75,76% sedangkan kegiatan yang paling rendah adalah Pembinaan kader IMP. Fenomena ini menunjukkan bahwa kegiatan penyuluhan yang dilakukan oleh Penyuluh KB belum maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga perlu dilakukan pengembangan

Menurut Nawawi dalam Sulistiyani dan Rosiah (2003) yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu: (a) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). (b) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. (c) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Kep/120/M.PAN/9/2004 Tentang Jabatan

Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana, yang dimaksud dengan *penyuluhan Keluarga Berencana Nasional* adalah “kegiatan penyampaian informasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku keluarga dan masyarakat untuk mewujudkan keluarga berkualitas”, (BKKBN: 2007)

Agar penyuluhan dapat berjalan sesuai yang diinginkan, oleh karena itu seorang PLKB (Petugas Lapangan Keluarga Berencana) harus memiliki profil seperti yang tergambar dalam penguasaan dan kemampuan berbagai aspek yakni: (1) aspek wawasan program, (2) aspek manajerial, (3) aspek kemampuan operasional, (4) aspek motivasi kerja, dan (5) aspek kepemimpinan (BKKBN, 2002). Diharapkan dengan penyuluhan ini semua tujuan program KB dapat terwujud sehingga terciptanya keluarga-keluarga kecil sejahtera.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan: 2002). Sejalan dengan itu, pengembangan mempunyai lingkup yang luas, sebagaimana Smith (2000) mengemukakan “*Development: the growth or realization of a person ability through conscious or unconscious learning*”. Ini berarti bahwa pengembangan meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai bukan hanya pendidikan dan pelatihan.

Prasetya dalam Kadarisman (2012) menjelaskan bahwa kata kunci dari pengembangan pegawai adalah rekayasa perilaku (*behavior engineering*). Lebih lanjut Kadarisman (2012) mengatakan pengembangan pegawai dapat dilakukan dengan memberikan beberapa aspek dari pekerjaan tersebut seperti: *wewenang, task variety, task identity, task significance, feedback*.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan pengembangan penyuluh keluarga berencana di Kota Dumai dan menganalisis faktor-faktor mempengaruhinya.

METODE

Penelitian ini di laksanakan di Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota dengan wilayah kerja meliputi 7 Kecamatan dan 33 Kelurahan. Pendekatan penelitian adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Badan, Sekretaris, Kasubbag Umum, Kasubag Kepegawaian, Kepala Sub Bidang KB/KS dan 3 orang penyuluh KB yang bekerja Badan KBPPPA Kota Dumai, serta 7 orang kader posyandu. Teknik dan alat pengumpulan data dalam penelitian ini wawancara secara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi serta dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan mengorganisasikan dan mengurutkan data dalam pola, kategori satuan uraian dasar dengan prosedur pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL

Pelaksanaan Pengembangan Penyuluh Keluarga Berencana

Keberhasilan Program Keluarga Berencana Nasional sangat ditentukan oleh tenaga pengelola dan pelaksana program KB yang berkualitas disemua tingkatan, sehingga dalam upaya meningkatkan akses dan kualitas pelayanan program KB di daerah perlu dikukan kegiatan pengembangan penyuluh Keluarga Berencana. Kenyataan pengembangan penyuluh KB di Kota Dumai kurang optimal.

Pengembangan penyuluh KB di Kota Dumai dalam aspek wewenang masih terbentur oleh keberadaan kebijakan administrasi kepegawaian yang belum berpihak kepada penyuluh KB PNS karena tidak adanya kebijakan menjadikan PKB sebagai jabatan fungsional. Dan adanya penyuluh KB yang sudah diangkat menjadi PNS mengajukan pindah tugas menjadi pejabat struktural seperti menjadi Kepala Seksi di Kecamatan dan Kelurahan. Dengan demikian dapat dikatakan pemberian wewenang kepada penyuluh KB tidak diiringi pemberian hak.

Program KB pada Badan KBPPPA Kota Dumai memiliki tugas yang luas tidak hanya menyangkut alkon saja tetapi berhubungan dengan hal lainnya dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan “slogan 2 anak cukup” memerlukan penyuluh KB yang memiliki banyak keahlian namun kenyataanya keahlian penyuluh KB Khususnya PKB kontrak belum memiliki keahlian yang optimal sedangkan untuk PKB PNS sudah tidak diragukan lagi. Dari aspek *task variety* pengembangan penyuluh KB telah dilakukan dengan baik namun masih perlu ditingkatkan mengingat banyaknya tugas yang harus dilaksanakan penyuluh KB.

Taks identity sebagai salah satu aspek pengembangan pegawai masih memiliki beberapa hambatan terutama dalam melibatkan seluruh penyuluh KB dalam kegiatan yang dilaksanakan. Oleh karena itu diharapkan Badan KB dalam membuat kegiatan mampu mempertimbangkan keterlibatan penyuluh KB yang berada diwilayah-wilayah tertentu dan jangan satu wilayah itu saja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari aspek *task identity*, pengembangan belum dilaksanakan dengan baik

Pengembangan penyuluh KB dari aspek *Task significance* masih belum dapat dilaksanakan dengan baik sehingga pendidikan dan pelatihan tentang perubahan perilaku dan kedisiplin perlu diberikan kepada penyuluh KB. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua penyuluh KB mendapatkan diklat karena keterbatasan anggaran dan kuota yang diberikan BKKBN Perwakilan Pekanbaru.

Pengembangan penyuluh dari Aspek Feedback masih memiliki kendala dalam hal anggaran dan biaya untuk meningkatkan motivasi kerja bagi penyuluh KB. Umpan balik sebagai salah satu aspek pengembangan perlu diberikan kepada penyuluh KB untuk meningkatkan semangat kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Pengembangan Penyuluh KB

Pengembangan penyuluh KB pada Badan KBPPPA Kota Dumai ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengembangan penyuluh KB antara lain: belum adanya kebijakan tentang peningkatan penyuluh KB Kontrak menjadi PNS dan Penyuluh KB PNS menjadi pejabat fungsional, Kurangnya perhatian manajemen akan kebutuhan sarana dan prasarana bagi penyuluh KB dilapangan, Kurangnya tenaga penyuluh karena luasnya daerah Kecamatan di Kota Dumai, kurangnya pengawasan terhadap disiplin penyuluh KB dilapangan, kurangnya efektifnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dan kurangnya kedisiplinan Penyuluh KB dalam melaksanakan tugas.

PEMBAHASAN

Pengembangan penyuluh keluarga berencana dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan perubahan perilaku penyuluh dalam melaksanakan tugas operasional di lapangan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan pelaksanaan program keluarga berencana di daerah. Sebagai indikator dari pelaksanaan pengembangan penyuluh adalah apabila penyuluh KB memiliki wewenang, *Task Variety*, *Task Identity*, *Task Significance* dan *Feedback* melaksanakan tugas penyuluhan.

Wewenang adalah hak atau kebebasan yang diberikan untuk mengatur dan menjalankan tugas dalam pencapaian program kerja. Namun dalam kenyataannya peran dan tugas yang di berikan tidak seimbang dengan wewenang. Terjadinya peran dan tugas yang diberikan tidak seimbang dengan wewenang adalah dalam konsep organisasi menurut Etziomi dalam Miftah Thoha (2008) harus mempunyai pembagian kerja, kekuasaan dan pertanggungjawaban yang dikomunikasikan. Hal ini disebabkan karena dalam pemberian wewenang tidak diikuti dengan aturan atau kebijakan yang tepat. Wewenang sebagai salah satu aspek

pengembangan penyuluh KB di Kota Dumai ternyata belum terlaksana sesuai yang diharapkan (belum maksimal). Belum maksimalnya wewenang ini ada kaitan dengan wilayah kerja penyuluh KB sehingga bagi penyuluh KB yang ditempatkan di wilayah yang jauh dari pusat kota tidak diikuti dengan kebijakan lain seperti penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai.

Pelaksanaan pengembangan penyuluh KB dapat dikatakan baik bilamana penyuluh KB memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang bervariasi (*task variety*) dalam hal ini penyuluhan yang diberikan oleh penyuluh KB tidak hanya berkaitan dengan alat kontrasepsi saja melainkan harus menguasai seluruh program KB yang telah ditetapkan oleh Badan KB-PPPA Kota Dumai melalui visi dan misinya. Kenyataannya pengembangan Penyuluh KB dari aspek *task variety* belum terlaksana dengan baik. Belum terlaksananya dengan baik *task variety* ini berkaitan dengan kemampuan penyuluh KB yang masih terfokus pada alat-alat kontrasepsi saja sedangkan untuk kegiatan dan program lain belum dikuasai dengan baik.

Task identity sebagai salah satu aspek dalam pelaksanaan pengembangan penyuluh KB terlihat melalui sejauh mana penyuluh KB terlibat atau dilibatkan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang ada di BKPPPPA Kota Dumai. Dalam hal ini penyuluh KB mampu terlibat secara aktif dan memberikan kontribusi yang optimal dalam pelaksanaan program tersebut. Keterlibatan ini lebih di khususkan pada kegiatan seperti perlombaan, penganangan bakti sosial dan keikutsertaan penyuluh dalam rapat perencanaan kerja anggaran tahunan (RKA). Kenyataannya *task identity* belum sesuai dengan yang diharapkan. Kondisi ini terlihat dari kurangnya ikutsertaan penyuluh dalam berbagai kegiatan khususnya di wilayah yang bukan wilayah kerja penyuluh KB, sehingga menyebabkan kurangnya kerjasama antara penyuluh KB yang satu dengan yang lain.

Pengembangan penyuluh KB berkaitan dengan aspek *task Significance*. *Task significance* terlihat melalui adanya peran penting penyuluh KB bagi masyarakat dan adanya peran penyuluh KB bagi instansi pemerintah daerah. Jika dilihat dari peran penyuluh bagi masyarakat, secara umum penyuluh KB memiliki arti yang sangat penting dalam upaya menekan pertumbuhan penduduk dan pembinaan kesejahteraan keluarga. Kenyataannya *task significance* penyuluh KB belum terlihat secara maksimal. Dimana ditemukan adanya beberapa kader posyandu yang berada di wilayah pusat kota belum pernah melihat dengan mengetahui siapa penyuluh KB yang di tugaskan disana.

Aspek *feedback* merupakan aspek terakhir yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pengembangan penyuluh KB. *Feedback* merupakan umpan balik organisasi atas kontribusi yang diberikan oleh penyuluh KB dalam bekerja. Semakin besar *feedback* diterima tentunya semakin tinggi semangat kerja penyuluh. Kenyataannya aspek *feedback* dalam pengembangan penyuluh KB di Kota Dumai belum terlaksana seperti yang diharapkan sehingga terlihat kurangnya penghargaan terhadap kontribusi penyuluh KB di lapangan.

SIMPULAN

Pelaksanaan pengembangan penyuluh KB di Kota Dumai baik dalam rangka pelaksanaan kegiatan operasional maupun dalam pelaksanaan tugas lain dinilai kurang optimal. Hal ini terlihat dari 5 indikator yakni wewenang, *task variety*, *task identity*, *task significance* dan *feedback* dimana belum seimbang dengan tugas yang diberikan penyuluh KB dalam pelaksanaan *Task variety*, *task identity*, *task significance* dan *feedback* belum mencapai hasil yang maksimal.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengembangan Pengembangan penyuluh KB antara lain: belum adanya kebijakan pengangkatan penyuluh KB kontrak menjadi PNS dan penyuluh KB PNS menjadi pejabat fungsional, dan komitmen untuk memberikan *feedback* terhadap kontribusi penyuluh KB. Selain itu masih kurangnya sarana dan prasarana bagi penyuluh KB, tenaga penyuluh, pengawasan terhadap disiplin penyuluh KB, dan belum efektifnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR RUJUKAN

- BKKBN. *Keluarga Berencana dan kontrasepsi*. Jakarta: Cetakan ke 5, Pustaka sinar harapan.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo, 2007.
- Hasibuan, Malayu S.P *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta, 2007
- _____, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Bumi Aksara 2003
- Irawan, Prasetya, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi.2000.
- Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012
- Miftah Thoha. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Sulistiani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Kontek Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003
- Suwatno. & Priansa, D. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.