

**Problematika Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Studi Kasus
DP3AKB Kota Serang*****Performance Issues of Family Planning Counselors: A Case Study of
DP3AKB in the City of Serang*****Sri Ropika Dana ^{1*}, Titi Stiawati ²⁾**^{1,2} Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*E-mail correspondences: danatarigan17@gmail.com**ABSTRAK**

Meskipun petugas keluarga berencana di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) di Kota Serang menunjukkan kinerja yang baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan agar mencapai tingkat optimal. Oleh karena itu, Tujuan penelitian ini untuk melakukan evaluasi dan analisis mendalam terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana. Dalam penelitian ini menerapkan Metode deskriptif kualitatif, yang melibatkan wawancara, telaah dokumen, dan observasi sebagai metode pengumpulan data. Berbagai instrumen penelitian, seperti panduan wawancara, telaah dokumen, dan observasi, digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Analisis data dilakukan secara cermat melalui proses reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi, dengan teknik triangulasi digunakan untuk memastikan keakuratan data. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara umum, kinerja petugas keluarga berencana dianggap memuaskan, meskipun masih ada beberapa bidang yang perlu diperbaiki agar kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dapat ditingkatkan secara maksimal.

Kata kunci : Kinerja, Penyuluh keluarga berencana, Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)**ABSTRACT**

Although family planning officers at the Women's Empowerment, Child Protection, and Family Planning Agency in the city of Serang demonstrate good performance, there is still room for improvement to achieve optimal levels. Therefore, the objective of this research is to conduct a thorough evaluation and analysis of the performance of family planning counselors. This study applies a qualitative descriptive method, involving interviews, document reviews, and observations as data collection methods. Various research instruments, such as interview guides, document reviews, and observations, are used to gather the necessary data. Data analysis is carried out carefully through the processes of data reduction, data presentation, drawing conclusions, and verification, with triangulation techniques used to ensure data accuracy. The research findings indicate that overall, the performance of family planning officers is considered satisfactory, although there are still some areas that need to be improved for the performance of Family Planning Counselors to be optimized.

Keywords: Performance, Family planning counselor, Civil Service Management**PENDAHULUAN**

Organisasi harus terus berkembang untuk mempertahankan eksistensinya dan

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di era globalisasi saat ini, good governance menjadi landasan penting bagi pertumbuhan dan keberlanjutan

organisasi. Prinsip-prinsip good governance, seperti akuntabilitas dan keterbukaan, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan organisasi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat (Alapján-, 2016b). Evaluasi kinerja instansi pemerintah menjadi semakin kompleks tanpa adanya sistem pengukuran yang efektif. Tanpa sistem yang jelas dan terukur, sulit untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan pelaksanaan program-program pemerintah. Hal ini menyoroti pentingnya sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam pembangunan.

Belakangan ini, pembahasan tentang sumber daya manusia semakin meningkat karena kesadaran bahwa manusia bukan hanya penerima manfaat dari pembangunan, melainkan juga penggerak utama pembangunan. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga memperkuat daya saing nasional dalam ekonomi global. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berjumlah memadai, organisasi dapat menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih baik. Peran manusia dalam organisasi sangat krusial, karena kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya.

Di Indonesia, Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia di sektor publik. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa ASN yang profesional, etis, dan bebas dari praktik korupsi. Dengan memiliki Manajemen ASN yang efektif, organisasi publik dapat mengatasi kemungkinan krisis akibat penurunan kinerja (Achmat Sudrajat, 2022).

Kinerja dalam suatu organisasi mencerminkan pencapaian atau ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terkadang, para pimpinan jarang memperhatikan hal ini kecuali jika situasi organisasi sudah sangat buruk atau semuanya sudah berantakan. Seringkali,

seorang pimpinan tidak menyadari seberapa buruknya penurunan kinerja dari para pegawainya, yang akhirnya dapat menghadapi krisis yang serius. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting dalam sebuah organisasi karena mereka menyumbangkan potensi, inovasi, dan dedikasi mereka.

Organisasi Publik di Indonesia, Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran krusial dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia di instansi publik. Tujuan Manajemen ASN adalah untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, etis, dan tidak terpengaruh oleh campur tangan politik atau praktik-praktik korupsi. Kesuksesan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah, sangat tergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya. Oleh karena itu, langkah-langkah efektif dalam merancang sistem dan mengelola kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah tingginya laju pertumbuhan penduduk. Pada tahun 2023, populasi Indonesia mencapai 278.696,2 jiwa sumber data Badan Pusat Statistik Untuk mengatasi hal ini, pemerintah menjalankan program keluarga berencana sebagai upaya untuk mengendalikan pertumbuhan penduduk sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2014 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, Keluarga Berencana, dan Sistem Informasi Keluarga (PP RI, 2014).

Implementasi program keluarga berencana di Kota Serang menghadapi beberapa tantangan yang perlu diatasi oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana. Meskipun memiliki peran krusial dalam mengatur pertumbuhan

penduduk dan melaksanakan program tersebut, dinas tersebut menghadapi kendala seperti kekurangan staf fungsional di bidang penyuluhan keluarga berencana. Salah satu tantangan utamanya adalah keterbatasan jumlah penyuluh keluarga berencana dibandingkan dengan luasnya wilayah yang harus mereka tangani. Dengan hanya 11 orang petugas lapangan yang harus melayani 6 Kecamatan dan 67 Kelurahan, kinerja penyuluh keluarga berencana menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Serang menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas program keluarga berencana di tingkat daerah.

METODE PENELITIAN

Organisasi harus terus berkembang untuk mempertahankan eksistensinya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di era globalisasi saat ini, good governance menjadi landasan penting bagi pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Prinsip-prinsip good governance, seperti akuntabilitas dan keterbukaan, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan organisasi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat (Alapján-, 2016b). Evaluasi kinerja instansi pemerintah menjadi semakin kompleks tanpa adanya sistem pengukuran yang efektif. Tanpa sistem yang jelas dan terukur, sulit untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan pelaksanaan program-program pemerintah. Hal ini menyoroti pentingnya sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam pembangunan.

Belakangan ini, pembahasan tentang sumber daya manusia semakin meningkat karena kesadaran bahwa manusia bukan hanya penerima manfaat dari pembangunan,

melainkan juga penggerak utama pembangunan. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga memperkuat daya saing nasional dalam ekonomi global. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berjumlah memadai, organisasi dapat menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih baik. Peran manusia dalam organisasi sangat krusial, karena kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya.

Di Indonesia, Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia di sektor publik. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa ASN yang profesional, etis, dan bebas dari praktik korupsi. Dengan memiliki Manajemen ASN yang efektif, organisasi publik dapat mengatasi kemungkinan krisis akibat penurunan kinerja (Achmat Sudrajat, 2022).

Kinerja dalam suatu organisasi mencerminkan pencapaian atau ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terkadang, para pimpinan jarang memperhatikan hal ini kecuali jika situasi organisasi sudah sangat buruk atau semuanya sudah berantakan. Seringkali, seorang pimpinan tidak menyadari seberapa buruknya penurunan kinerja dari para pegawainya, yang akhirnya dapat menghadapi krisis yang serius. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting dalam sebuah organisasi karena mereka menyumbangkan potensi, inovasi, dan dedikasi mereka.

Organisasi Publik di Indonesia, Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran krusial dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia di instansi publik. Tujuan Manajemen ASN adalah untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, etis, dan tidak terpengaruh oleh campur tangan politik atau praktik-praktik korupsi. Kesuksesan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah, sangat tergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya. Oleh karena itu, langkah-langkah efektif dalam merancang sistem dan mengelola kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah tingginya laju pertumbuhan penduduk. Pada tahun 2023, populasi Indonesia mencapai 278.696,2 jiwa sumber data Badan Pusat Statistik Untuk mengatasi hal ini, pemerintah menjalankan program keluarga berencana sebagai upaya untuk mengendalikan pertumbuhan penduduk sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2014 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, Keluarga Berencana, dan Sistem Informasi Keluarga (PP RI, 2014).

Implementasi program keluarga berencana di Kota Serang menghadapi beberapa tantangan yang perlu diatasi oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana. Meskipun memiliki peran krusial dalam mengatur pertumbuhan penduduk dan melaksanakan program tersebut, dinas tersebut menghadapi kendala seperti kekurangan staf fungsional di bidang penyuluhan keluarga berencana. Salah satu tantangan utamanya adalah keterbatasan

jumlah penyuluh keluarga berencana dibandingkan dengan luasnya wilayah yang harus mereka tangani. Dengan hanya 11 orang petugas lapangan yang harus melayani 6 Kecamatan dan 67 Kelurahan, kinerja penyuluh keluarga berencana menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Serang menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas program keluarga berencana di tingkat daerah.

HASIL PENELITIAN

Temuan dari penelitian ini mencerminkan respons terhadap pertanyaan yang diajukan kepada partisipan. Pokok perhatian utama penelitian mencakup sejumlah dimensi, seperti volume kerja, standar kualitas, kerjasama, dan kewajiban.

1. Kuantitas Kerja

"Kuantitas kerja, menurut Wilson dan Heyyel (1987:101), merujuk pada volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Namun, evaluasi kinerja penyuluh keluarga berencana tidak hanya mencakup aspek kuantitas kerja semata, tetapi juga beberapa aspek lain yang sama pentingnya. Salah satu aspek kunci adalah kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh para penyuluh. Hal ini mencakup akurasi informasi yang disampaikan, kualitas program yang disusun, dan dampak dari kegiatan penyuluhan yang dilakukan. Selain itu, kerja sama tim juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas program, baik di dalam Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana maupun dengan pihak lain yang terlibat dalam program

perencanaan keluarga. Adapun tanggung jawab yang dimiliki oleh penyuluh keluarga berencana terhadap tugas-tugas mereka juga perlu diperhatikan, termasuk tanggung jawab terhadap masyarakat yang dilayani dan tanggung jawab terhadap data dan laporan yang disampaikan (Gunawan et al., 2021).

Evaluasi terhadap volume kerja menjadi hal penting dalam struktur organisasi sebagai metode untuk menilai produktivitas pegawai. Proses evaluasi ini melibatkan penilaian terhadap seberapa cepat dan efisiennya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Volume kerja dapat dinilai dari jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, sedangkan efisiensi penggunaan waktu menggambarkan seberapa efektif waktu yang tersedia dimanfaatkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Kecepatan kerja merefleksikan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Kecepatan dalam menjalankan tugas memiliki arti penting bagi penyuluh keluarga berencana, memungkinkan mereka untuk merencanakan pekerjaan secara efisien guna mencapai target yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, Ibu Hj. Elis, Kepala UPT Keluarga Berencana Kota Serang, menjelaskan bahwa para penyuluh di Kota Serang perlu bekerja dengan cepat karena mereka memiliki target pencapaian kegiatan dan angka kredit yang harus dipenuhi. Semakin efisien mereka bekerja dan semakin banyak kegiatan yang mereka lakukan, semakin tinggi pula angka kredit yang mereka peroleh, yang pada gilirannya dapat mendukung kemungkinan mereka untuk naik pangkat.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja penyuluh keluarga berencana dinilai memadai dalam hal kecepatan. Hal ini terutama karena mereka terus dipantau oleh otoritas pusat melalui aplikasi E-Visum, dimana mereka memiliki target yang harus dipenuhi untuk mendapatkan nilai angka kredit yang mendukung

kemajuan karier. Selain kecepatan, kemampuan kerja juga menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja penyuluh keluarga berencana, yang mencerminkan kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas yang tercakup dalam pekerjaannya. Meskipun telah menjalani pelatihan dasar sebelumnya, masih ada penyuluh keluarga berencana yang perlu terus meningkatkan keterampilan mereka dengan memahami tugas-tugas yang termasuk dalam tanggung jawab mereka, untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih baik.

2. Kualitas Dari Hasil

Kualitas hasil pekerjaan merujuk pada seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan. Kualitas ini menjadi aspek kunci dalam penilaian kinerja pegawai, karena dapat menjadi indikator keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi. Evaluasi terhadap kualitas hasil pekerjaan melibatkan penilaian terhadap kerapihan dan ketelitian. Kerapihan merupakan salah satu aspek yang penting dalam menilai kualitas hasil pekerjaan. Ini mencakup keteraturan, ketertiban, dan keakuratan dalam menyelesaikan tugas, yang memiliki dampak langsung terhadap kualitas pekerjaan penyuluh keluarga berencana. Selain itu, tingkat ketelitian juga menjadi faktor krusial. Ketelitian menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dengan cermat dan tanpa kesalahan yang signifikan.

Menurut pengalaman Ibu Elsiana S.Sos, seorang Penyuluh Keluarga di Kecamatan Cipocok Jaya, dia telah menjalankan tugasnya dengan sangat teliti, khususnya dalam proses penginputan data atau kegiatan ke dalam aplikasi. Kesalahan dalam pekerjaan dapat berdampak pada penilaian angka kredit yang diperoleh, sehingga tingkat

ketelitian yang tinggi menjadi sangat penting.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyuluh keluarga berencana telah menunjukkan tingkat ketelitian yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka."

3. Kerja Sama

Kerja sama merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan bersama, di mana individu atau kelompok bekerja bersama atau dengan bantuan satu sama lain. Aspek kerja sama mencakup keterkaitan dan kekompakan antar individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Keterkaitan ini didasarkan pada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan, yang dibangun atas dasar perhatian, kesetaraan, dan kerjasama yang harmonis. (Cleary, 2019).

Penyuluhan keluarga berencana, kerja sama menjadi penting untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas di lapangan. Kolaborasi antara penyuluh, sub KB, dan kader KB menjadi kunci keberhasilan, karena tanpa dukungan mereka, penyuluh akan kesulitan dalam berkomunikasi dengan masyarakat dan mengorganisir kegiatan di wilayah tertentu. Kolaborasi ini memberikan manfaat timbal balik, di mana penyuluh mendapat bantuan dalam pelaksanaan tugasnya, sementara sub Kb dan Pos KB juga mendapat insentif dari pihak pusat.

Pada lingkup kerjasama, solidaritas di antara kolega menjadi aspek yang sangat krusial. Solidaritas ini mencerminkan kerja tim yang terstruktur dan terkoordinasi dengan baik demi mencapai tujuan yang sama. Penyuluh keluarga berencana, bersama dengan sub Kb dan Pos KB, telah menunjukkan tingkat solidaritas yang tinggi dalam menjalankan kerjasama. Selain itu, penyuluh keluarga berencana secara rutin mengadakan pelatihan kecil bagi sub Kb dan Pos KB, mempersiapkan mereka dengan baik untuk terlibat langsung di lapangan dan memahami peran serta tujuan yang harus dicapai bersama.

4. Tanggung Jawab

Menanggapi tugas yang diberikan oleh organisasi merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh semua pegawai. Mereka tidak bisa menghindar dari tanggung jawab ini karena terdapat tugas pokok dan fungsi yang harus mereka jalankan. Tingkat tanggung jawab dapat diukur melalui hasil kerja yang dihasilkan serta keputusan yang diambil oleh pegawai. Kualitas hasil kerja menjadi indikator yang penting untuk mengevaluasi tingkat tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Rahmawati, 2015).

Dalam hal penyuluh keluarga berencana, hasil kerja mereka memiliki dampak yang besar terhadap tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Anton Gunawan S.STP., M.Si., yang menjabat sebagai kepala Dinas DP3AKB Kota Serang, meskipun hasil kerja penyuluh telah memberikan kepuasan yang cukup, namun masih belum optimal karena keterbatasan jumlah sumber daya penyuluh keluarga berencana. Diperlukan lebih banyak lagi tenaga fungsional penyuluh, terutama yang memiliki status sebagai pegawai negeri sipil, agar organisasi dapat terus mencapai target kerjanya setiap tahunnya.

Selanjutnya, Ibu Elsiana S.Sos, Penyuluh Keluarga Berencana di Kecamatan Cipocok Jaya, menjelaskan bahwa dalam kebanyakan kasus, target akhir tahun biasanya tercapai secara keseluruhan. Namun, terdapat situasi di mana pencapaian target bulanan terhambat karena beberapa warga mendapatkan layanan KB di tempat di luar wilayah Cipocok, seperti di Rumah Sakit DKT Kota Serang, Kecamatan Serang. Hal ini mengakibatkan ketidakdaftaran mereka sebagai peserta KB baru di Cipocok, yang pada akhirnya mempengaruhi penurunan produktivitas kerja kami. Warga tersebut kemudian

tercatat sebagai peserta KB aktif di wilayah tempat tinggal mereka.

Selain itu, Ibu Neni Cahyani, seorang warga yang menggunakan KB di Kecamatan Cipocok, juga menyatakan pandangannya yang sejalan. Baginya, kinerja penyuluh KB di wilayah tersebut dinilai sangat baik. Dia merasa dilayani dengan baik karena selalu mendapat informasi tentang jadwal pelayanan Safari KB. Lebih lanjut, dia juga merasakan manfaat dari kerja penyuluh KB karena sebelum menerima layanan, mereka memberikan penjelasan tentang manfaat dan efek samping dari KB yang akan digunakan.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan, kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (KB) dianggap memadai karena banyaknya pasangan usia subur yang aktif mengikuti program KB. Namun, terdapat insiden di mana sebagian warga memilih memasang alat KB di luar wilayah tempat tinggal mereka, sehingga tidak tercatat sebagai peserta KB baru di wilayah tersebut. Situasi ini menunjukkan kekurangan data peserta KB baru dalam daerah tersebut. Selain itu, sikap dalam pengambilan keputusan juga mempengaruhi tanggung jawab penyuluh KB terhadap pekerjaannya. Proses pengambilan keputusan ini melibatkan usaha untuk mengatasi masalah, mencari solusi, dan menemukan jalan keluar. Penyuluh KB telah menunjukkan kecerdasan dalam membuat keputusan dengan mempertimbangkan berbagai aspek untuk menghindari kesalahan.

PEMBAHASAN

Menilai kinerja pegawai dalam sebuah entitas publik menjadi krusial dan strategis. Memahami aspek kinerja pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya adalah hal yang penting. Dalam konteks ini, pengukuran kinerja pegawai harus dianggap sebagai suatu proses evaluasi yang

bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana tugas dan fungsi yang diberikan telah berhasil atau gagal dilaksanakan. Evaluasi kinerja merupakan suatu analisis yang menginterpretasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian kinerja.

Sebuah organisasi, penting untuk memisahkan antara manajemen tingkat atas dan operasional. Hal ini memungkinkan manajemen tingkat atas untuk fokus pada pengambilan keputusan strategis dan arahan umum, sementara operasional harian lebih baik ditangani oleh staf yang memiliki misi, tujuan, dan tanggung jawab spesifik, serta otonomi dalam menjalankan tugasnya. Membimbing upaya tersebut membutuhkan individu yang memiliki kapasitas untuk mengamati secara menyeluruh visi dan peluang, sambil mengelola sejumlah tuntutan yang bersaing demi mendapatkan sumber daya. Ini mengharuskan staf yang benar-benar berfokus pada visi dan misi, serta mampu melaksanakannya dengan baik.

Kegiatan lapangan seperti penyuluhan keluarga berencana di Kota Serang, istilah "kinerja" sangat penting. Kinerja penyuluh keluarga berencana dilihat dari bagaimana mereka bekerja untuk mencapai tujuan tertentu, seperti jumlah peserta program atau kualitas penyuluhan. Penilaian kinerja ini tidak hanya berdasarkan angka-angka, tapi juga bagaimana mereka berinteraksi dengan masyarakat, memberikan informasi yang berguna, dan menangani masalah yang muncul. Jadi, dalam hal ini, kinerja tidak hanya tentang angka, tapi juga tentang cara penyuluh berinteraksi dengan masyarakat dan kemampuan mereka untuk mengubah perilaku masyarakat terkait perencanaan keluarga. Evaluasi kinerja ini penting karena membantu kita mengetahui apa yang sudah baik dan apa yang perlu diperbaiki dalam penyuluhan keluarga berencana di Kota Serang.

Kinerja secara prinsip dapat didefinisikan dalam dua dimensi, yakni kinerja individu, yang mengacu pada hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap anggota di dalam suatu organisasi, dan kinerja organisasi secara menyeluruh, yang mencakup segala pencapaian kerja yang diperoleh oleh organisasi itu sendiri. Memahami kinerja individu menjadi krusial dalam memahami dinamika kerja organisasi. Informasi mengenai kinerja individu dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sangatlah berharga, karena evaluasi kinerja diperlukan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diberikan kepada setiap individu. Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi suatu proses analisis yang mengevaluasi sejauh mana pencapaian kinerja tersebut berhasil atau tidak.

Prestasi kerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh semua anggota tim dalam suatu organisasi, sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan mencapai target organisasi secara legal dan sesuai dengan norma hukum, moral, dan etika. Bastian (2001) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai refleksi dari seberapa baik pegawai menjalankan tugas-tugas mereka dalam konteks organisasi, dengan tujuan mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Kerangka penelitian ini, kami mengadopsi kerangka kerja yang disampaikan oleh Mangkunegara (2011: 67) mengenai evaluasi kinerja pegawai, yang terdiri dari empat dimensi utama: kuantitas kerja, kualitas hasil kerja, kerjasama, dan tanggung jawab (Sarif et al., 2020). Setiap dimensi ini akan diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja penyuluh keluarga berencana dinilai cukup baik, terutama jika dilihat dari dua aspek utama:

a. Efisiensi

Efisiensi kerja menjadi salah satu penilaian utama terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana, mengingat adanya batasan waktu yang harus diikuti untuk menyelesaikan tugas-tugas pokok mereka. Kecepatan kerja menjadi indikator kunci dalam mengevaluasi kinerja penyuluh keluarga berencana, karena mereka diharapkan untuk menuntaskan pekerjaan dengan cepat demi mencapai target yang telah ditetapkan. Terkait hasil penelitian kecepatan kerja penyuluh keluarga berencana, dapat dilihat bahwa mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan tingkat kecepatan yang tinggi. Hal ini terlihat dari pelaporan penyelesaian kegiatan setiap dua jam sekali oleh penyuluh keluarga berencana, serta melalui aplikasi e-visum yang berisi target-target yang berhasil mereka capai. Capaian ini juga tercermin dari perolehan hasil penilaian yang diperoleh oleh penyuluh keluarga berencana karena efektivitas kerjanya. Nilai angka kredit ini menjadi penting karena dapat digunakan sebagai faktor penunjang dalam kenaikan pangkat mereka. Ada bukti bahwa beberapa penyuluh keluarga berencana telah mendapatkan kenaikan pangkat karena prestasi kerja mereka yang cepat dan efisien. Situasi ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Mardiasmo(2009), yang menekankan pentingnya kecepatan kerja dalam menerapkan metode, tahapan kerja, dan mencapai target yang telah ditetapkan (Maharani, 2020).

b. Kompetensi

Keahlian dalam menjalankan tugas merupakan salah satu evaluasi penting terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana, menunjukkan bahwa mereka telah memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Sebelumnya, penyuluh keluarga

berencana telah mengikuti pelatihan dasar umum yang mencakup pengetahuan, advokasi, dan metode penyuluhan yang akan mereka terapkan saat berinteraksi langsung dengan masyarakat di lapangan. Semua penyuluh keluarga berencana telah mengikuti pelatihan ini sebelum mereka turun ke lapangan. Mereka juga telah memahami tugas pokok dan fungsi mereka dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, konseling, dan wawancara dengan masyarakat. Ini sejalan dengan konsep yang diuraikan oleh Robbins (2003), yang menyatakan bahwa kemampuan dapat diamati dari dua aspek, yaitu kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual merujuk pada kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas mental seperti berpikir, menganalisis, dan memecahkan masalah, sedangkan kemampuan fisik mencakup kecepatan, kekuatan, dan keterampilan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Margareth, 2017).

2. Kualitas dari Hasil

Kualitas pekerjaan merupakan aspek penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai, terutama dalam konteks penyuluhan keluarga berencana. Faktor kualitas tidak hanya mencerminkan seberapa baik pekerjaan diselesaikan, tetapi juga tingkat kepuasan yang diperoleh dari hasil tersebut. Karena hal ini, evaluasi kualitas menjadi semakin signifikan dalam menjaga reputasi organisasi publik dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Signifikansi Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan memainkan peran krusial dalam menentukan persepsi masyarakat terhadap layanan publik. Ketidakpuasan terhadap kualitas pelayanan dapat menciptakan dampak negatif terhadap citra organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pegawai pemerintah untuk memastikan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan sebagai tolok ukur kinerja.

Indikator Kualitas Pekerjaan Penyuluh Keluarga Berencana.

Kualitas pelaksanaan tugas penyuluh keluarga berencana mencerminkan standar yang tinggi, yang dapat dilihat dari dua faktor utama:

a. Kerapihan

Penyuluh keluarga berencana diharapkan menjalankan tugasnya dengan berpakaian rapi dan sopan untuk menarik minat masyarakat. Analisis data menunjukkan bahwa penyuluh keluarga berencana telah mematuhi tata tertib berpakaian dan dokumentasi dengan baik. Mereka menggunakan seragam dinas dengan konsistensi, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

b. Kehati-hatian dalam Melaksanakan Pekerjaan

Penyuluh keluarga berencana menunjukkan kehati-hatian dalam melaksanakan tugas mereka, tercermin dari minimnya kesalahan dalam hasil kerja yang dihasilkan. Saat melakukan kegiatan penyuluhan, konseling, dan wawancara, mereka selalu melakukan pengecekan ulang sebelum mengirimkan hasilnya, sesuai dengan prinsip kerja teliti dan hati-hati.

3. Kerja Sama

Kolaborasi antara penyuluh keluarga berencana dan mitra kerjanya telah terjalin dengan efektif, yang tercermin dari dua faktor berikut:

a. Hubungan Kerja Sama

Kemitraan menggambarkan kerjasama antara dua pihak atau lebih yang melibatkan interaksi timbal balik yang menguntungkan dan dibangun atas dasar kepedulian serta kesamaan tujuan yang saling mendukung. Kerjasama ini memiliki peran penting bagi penyuluh keluarga berencana dalam mencapai tujuan organisasi, memastikan

kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi secara efisien, serta meningkatkan hasil kerja yang diinginkan. Dari hasil analisis data terkait kerjasama antara penyuluh keluarga berencana dan mitra kerjanya, terlihat bahwa mereka telah berhasil membina hubungan yang baik dengan sub Kb dan Pos KB. Mitra-mitra ini dipilih secara langsung oleh penyuluh keluarga berencana untuk membantu dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan, termasuk dalam kegiatan penyuluhan, konseling, dan pendampingan wawancara dengan masyarakat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Afniyanty (2016: 7), yang juga menegaskan bahwa penyuluh keluarga berencana di Kota Serang telah berhasil menjalin kerjasama yang baik dengan mitra-mitra di lapangan untuk menjalankan tugas-tugas mereka.

b. Kekompakan

Kekompakan merujuk pada koordinasi yang dilakukan secara bersama, seragam, dan terencana untuk mencapai tujuan tertentu. Evaluasi terhadap kerjasama penyuluh keluarga berencana menunjukkan bahwa mereka telah bekerja secara sinergis dengan mitra kerja seperti sub Kb dan Pos KB. Ini tercermin dalam hubungan yang saling bergantung antara penyuluh keluarga berencana, sub Kb, dan Pos KB. Selain itu, penyuluh keluarga berencana secara berkala mengadakan pelatihan kecil bagi sub Kb dan Pos KB untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mereka. Tujuannya adalah agar ketika berada di lapangan, mereka dapat bersatu dalam sikap dan tindakan saat menangani masalah, pertanyaan, atau keluhan dari masyarakat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kekompakan adalah upaya yang dilakukan secara teratur, rapi, dan sinergis dalam menanggapi atau menyelesaikan tugas, ditandai dengan ketergantungan satu sama lain (Dewi, 2007: 46).

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab penyuluh keluarga berencana dalam menjalankan tugasnya telah menunjukkan kualitas yang baik, dilihat dari dua aspek berikut:

a. Prestasi Kerja

Penyuluh keluarga berencana telah menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan, meskipun dalam situasi di mana terdapat kekurangan jumlah tenaga fungsional penyuluh keluarga berencana. Meskipun demikian, semangat mereka untuk meningkatkan kinerja tidak tergoyahkan. Mereka telah mengimplementasikan berbagai strategi, seperti meningkatkan jumlah peserta program Keluarga Berencana Baru, Peserta Keluarga Berencana Baru dan Aktif, serta peserta Keluarga Berencana Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP). Upaya ini bertujuan untuk mencapai target tahunan yang telah ditetapkan, sekaligus meningkatkan nilai kredit mereka. Pendekatan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2010: 10), yang menekankan bahwa evaluasi hasil kerja seorang pegawai bertujuan untuk mendorong motivasi dan prestasi pegawai tersebut.

Contoh konkret dari strategi yang telah diterapkan oleh penyuluh keluarga berencana, seperti pelaksanaan program pemberian informasi yang lebih aktif kepada masyarakat, pelatihan bagi pasangan usia subur, atau kampanye edukasi di tingkat komunitas, dapat memberikan gambaran yang lebih nyata tentang upaya mereka dalam meningkatkan prestasi kerja.

b. Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan oleh penyuluh keluarga berencana melibatkan berbagai tingkat kompleksitas. Mereka telah menunjukkan ketelitian dalam pengambilan keputusan, dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang

relevan dan berkolaborasi dengan pihak terkait di Instansi terkait, seperti Kepala UPT Keluarga Berencana Kota Serang dan rekan penyuluh lainnya. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil sesuai dengan konteks dan kebutuhan yang ada. Pendekatan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Gibson et.al (1997: 103), yang menyoroti bahwa pengambilan keputusan merupakan proses dinamis yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk situasi organisasi, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi.

Contoh konkret dari keputusan yang diambil oleh penyuluh keluarga berencana, seperti pengalokasian sumber daya untuk program tertentu, penyesuaian strategi pendekatan untuk komunitas tertentu, atau pemilihan metode komunikasi yang efektif, dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang kemampuan mereka dalam mengambil keputusan yang berkualitas.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek ini, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kualitatif terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana memiliki dampak yang signifikan dalam efektivitas dan keberhasilan program keluarga berencana. Evaluasi ini tidak hanya melihat angka-angka atau hasil konkret, tetapi juga memperhatikan bagaimana penyuluh berinteraksi dengan masyarakat, menyampaikan informasi, dan menangani masalah. Oleh karena itu, upaya untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka melalui evaluasi yang mendalam dan pembelajaran berkelanjutan menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan program keluarga berencana untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penjelasan tentang metode pengukuran indikator kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi indikator kinerja melibatkan proses pengidentifikasian dan pengelompokkan

indikator kinerja melalui suatu sistem, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini menegaskan bahwa setiap organisasi dibentuk dengan tujuan tertentu, dan kemajuan dalam mencapai tujuan tersebut dapat dievaluasi melalui evaluasi atau penilaian terhadap kegiatan organisasi, yang berdasarkan pada peraturan, norma, dan etika yang berlaku. Evaluasi kinerja organisasi dalam jangka waktu tertentu ini disebut sebagai pengukuran kinerja organisasi, dan hasilnya dapat digunakan sebagai panduan untuk meningkatkan kegiatan organisasi.

Saran dalam studi ini menggarisbawahi perlunya peningkatan kapasitas penyuluh keluarga berencana, peningkatan tingkat ketelitian dalam pekerjaan untuk menghindari kesalahan, memperkuat kerjasama dengan mitra kerja, meningkatkan kinerja secara keseluruhan, dan menambah jumlah tenaga fungsional khususnya dalam bidang penyuluhan keluarga berencana, sehingga dapat memaksimalkan kinerja penyuluh keluarga berencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmat Sudrajat. (2022). Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- Alapján-, V. (2016a). Pengertian Kinerja. 1–23.
- Alapján-, V. (2016b). Prinsip-Prinsip good governance. 1–23.
- Cleary, M. (2019). BAB II Kajian Teori A. Kerangka Teoritis 1.pengertian Kerjasama. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. [https://repository.uin-suska.ac.id/4939/3/BAB II.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/4939/3/BAB%20II.pdf)

- Gunawan, I. S., Mustari, N., & Usman, J. (2021). Kinerja Pegawai Dalam Mendukung Pelaksanaan Tugas Pokok Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Jeneponto. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 3(1), 64–74. <https://doi.org/10.26618/jppm.v3i1.5133>
- Maharani, I. W. S. (2020). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Pada Opd Kabupaten Klaten. 1–73.
- Margareth, H. (2017). PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Экономика Региона*, 32.
- Moleong. (2005). Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara secara dan pengamatan secara mendalam kepada para informannya. *Metode Penelitian Kualitatif*, 48–61.
- PP RI. (2014). Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2014 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 41. <https://peraturan.bpk.go.id/>
- Rahmawati, L. (2015). Khuruj Dan Komitmen Pada Keluarga (Studi Deskriptif Pada Jamaah Tabligh).
- Sarif, N. A., Mappamiring, & Malik Ihyani. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1038–1054. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Wawancara dengan Kepala Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Menurut Anton Gunawan S.STP., M.Si.,
- Wawancara dengan Kepala UPT Keluarga Berencana Kota Serang Ibu Hj Elis Am.Keb
- Wawancara dengan Penyuluh Keluarga Berencana Ibu Elsiana S,Sos
- Wawancara dengan Masyarakat Ibu Neny Cahyani