

**KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA KEDUNGTUBAN DI BALAI
PENYULUH KELUARGA BERENCANA KECAMATAN KEDUNGTUBAN
KABUPATEN BLORA TAHUN 2021**

***PERFORMANCE OF KEDUNGTUBAN FAMILY PLANNING EXTENSION WORKERS
AT THE FAMILY PLANNING EXTENSION CENTER, KEDUNGTUBAN DISTRICT,
BLORA REGENCY IN 2021***

Shella Fitria Wahyuni¹, Rupiarsieh², Musta'ana³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Bojonegoro

email korespondensi: anarochim@gmail.com

Abstrak

Adanya kinerja Penyuluh Keluarga Berencana yang kurang memuaskan. Masih sedikitnya masyarakat yang melakukan pemasangan alat kontrasepsi pasang baru, dan jumlah pengguna KB masih jauh dari target yang sudah ditentukan. Padahal unmeetneed di Kecamatan Kedungtuban terbilang masih tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya sanksi berupa piala bergilir dengan predikat kinerja kurang memuaskan sebagai sanksi rasa malu supaya kinerja kedepan dapat lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kecamatan Kedungtuban. Metodologi penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif pendekatan studi kasus dengan empat informan sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh dengan Teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil akhir dari penelitian ini adalah masih kurang maksimalnya kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Kedungtuban. Hal ini disebabkan oleh kurang disiplinnya pegawai pada saat bekerja banyak pegawai yang terlambat masuk kerja, kurangnya kecakapan komunikasi pada saat melakukan sosialisasi pada masyarakat karena adanya pegawai yang masih berijazah SMA dan ijazah terakhir bukan dari Kesehatan sehingga informasi kesehatan yang dibagikan pada masyarakat masih minim.

Kata Kunci : *Kinerja, Penyuluh Keluarga Berencana, Balai Penyuluh Keluarga Berencana*

Abstract

The unsatisfactory performance of family planning counsellors. There are still few people who install new contraceptives, and the number of family planning users is still far from the target that has been determined. The unmeetneed in Kedungtuban Sub-district is still high. This is evidenced by the existence of sanctions in the form of rotating trophies with unsatisfactory performance predicates as a sanction for shame so that future performance can be better. This study aims to find out and describe the performance of Family Planning Extension Workers in Kedungtuban District. The research methodology uses a descriptive qualitative research method with a case study approach with four informants as research subjects. Data obtained by interview, observation, and documentation techniques. Furthermore, the data analysis techniques used were data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The result of this research is that the performance of Kedungtuban Family Planning Extension Officers is still not optimal. This is due to the lack of employee discipline at work, many employees are late for work, lack of

communication skills when socialising to the community because there are employees who still have a high school diploma and the last diploma is not from health so that the health information shared with the community is still minimal.

Keywords : *Performance, Family Planning Instructor, Family Planning Instructor Center*

1. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi atau instansi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi atau instansi tidak akan berjalan. Perhatian organisasi yang lebih besar terhadap pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, beberapa waktu belakangan ini disebabkan karena kualitas sumber daya manusia menentukan dan menggambarkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau instansi. Selain aspek pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, yang juga menjadi perhatian adalah penguasaan dan pemanfaatan teknologi. Menurut Syafri dan Alwi (2014:01) bahwa pada era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia dalam administrasi publik semakin penting meskipun teknologi banyak menggantikan fungsi-fungsi pekerjaan manusia. Dalam administrasi publik teknologi hanya pendukung untuk memperlancar dan mempercepat pelaksanaan pekerjaan manusia.

Menurut Hermanto & Herawati (2019) kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik

individu maupun kelompok dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-petugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegaran, 2019). Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Kinerja menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi didalam sebuah organisasi, kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi baik atau buruknya kondisi sebuah organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap, perilaku, tindakan-tindakan kepada rekan kerja, bawahan, pemimpin, serta fasilitas kerja dan iklim dalam organisasi. Menurut (Hasibuan, 2022: 22) dalam (Putra, 2018) faktor yang diperlukan untuk mengukur kinerja pegawai adalah

prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, dan tanggungjawab. Apabila semua faktor dapat diterapkan dengan baik oleh pegawai, keberhasilan suatu organisasi pasti akan tercapai.

Berdasarkan Perka BKKBN No 12 Tahun 2017 tentang Pendayagunaan Tenaga Penyuluh Kependudukan, Keluarga Berencana Dan Pembangunan Keluarga Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional, Balai Penyuluhan Keluarga Berencana yang selanjutnya disebut Balai Penyuluhan KB adalah bangunan yang terletak di wilayah kecamatan, berfungsi sebagai tempat beraktifitas dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, mengendalikan dan pembinaan kepada Petugas dan Pengelola (PKB dan PKB, Institusi Masyarakat Perdesaan/Perkotaan dan Mitra Kerja) dalam operasional Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana). Penyuluh Keluarga Berencana yang selanjutnya disingkat PKB adalah Pegawai yang memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi tertentu yang diberi tugas tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang sebagai jabatan pelaksana untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, evaluasi,

dan pengembangan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga. Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) adalah tenaga profesional yang bekerja di bawah naungan BKKBN, yang bertugas memberikan informasi dan konseling kepada masyarakat tentang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi. PKB biasanya bekerja di tingkat desa atau kelurahan, dan bertanggung jawab untuk menyebarkan informasi dan mempromosikan program keluarga berencana ke masyarakat. Program Keluarga Berencana dirancang oleh BKKBN demi menciptakan kemajuan, kestabilan, kesejahteraan ekonomi, sosial dan spiritual setiap penduduk. Kesuksesan program keluarga berencana karena adanya seorang yang terampil atau memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mensosialisasikan program keluarga berencana, yang sering disebut dengan penyuluh keluarga berencana. Program Keluarga Berencana merupakan program dari BKKBN yang dijalankan disetiap kecamatan dan kelurahan. PKB Kecamatan Kedungtuban memiliki tugas dalam memajukan program keluarga berencana, program ini dapat berjalan dengan baik melalui adanya penyuluh keluarga berencana dan petugas lapangan.

Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga dijelaskan bahwa BKKBN sebagai lembaga pemerintah di Indonesia mempunyai tugas untuk mengendalikan fertilitas melalui pendekatan 4 (empat) pilar program, yaitu Program Keluarga Berencana (KB), Kesehatan Reproduksi (KR), Keluarga Sejahtera (KS) dan Pemberdayaan Keluarga (PK). Bahwa dalam rangka mempercepat pengendalian fertilitas melalui penggunaan kontrasepsi, program keluarga berencana nasional di Indonesia lebih diarahkan kepada pemakaian Metoda Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP). Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2014 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, Keluarga Berencana, dan Sistem Informasi Keluarga. Penyelenggaraan Program Keluarga Berencana adalah proses, cara, dan tindakan untuk melaksanakan program Keluarga Berencana oleh pemerintah dan pemerintah daerah.

Dimana keluarga berencana merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mengatur kelahiran anak, jarak dan usia ideal melahirkan, mengatur kehamilan, melalui promosi, perlindungan, dan bantuan sesuai dengan hak reproduksi untuk mewujudkan keluarga berkualitas (Peraturan Pemerintah

Nomor 87 Tahun 2014 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, Keluarga Berencana, dan Sistem Informasi Keluarga). Program Keluarga Berencana harus dilaksanakan karena jika program keluarga berencana tersebut tidak terlaksana sebagaimana mestinya akan berakibat pada laju pertumbuhan penduduk yang tidak seimbang dan membawa tantangan besar seperti dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat, menciptakan kesempatan kerja, menghilangkan kemiskinan, meningkatkan mutu pendidikan dan kesehatan, meningkatkan infrastruktur dan pelayanan publik.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berlokasi di Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Kedungtuban (Studi Kasus Di BPKB Kecamatan Kedungtuban). Fokus penelitian ini ialah mengemukakan indikator kinerja sesuai model Hasibuan (dalam Musta'ana, 2020) terdiri dari 1) Prestasi Kerja, 2) Kedisiplinan, dan 3) Kreativitas, 4) Kerjasama, 5) Kecakapan, 6) Tanggungjawab. Pengambilan informan penelitian menggunakan teknik *purposive*

sampling, dalam proses penelitian terinventarisir sumber data primer sebanyak 11 informan, terdiri dari Koordinator Penyuluh KB, Penyuluh KB, Bidan Puskesmas, Akseptor KB.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder dengan cara observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Dalam menganalisa menggunakan teknik analisis data kualitatif terdiri dari *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian data), dan *Conclusion Drawing/Verification* (penarikan kesimpulan).

3. Hasil Dan Pembahasan

Indikator Kinerja Prestasi kerja

Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya yang dibebankan didasarkan atas kecakapan pengalaman sesungguhnya (Hasibuan, 2016). Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa selama ini kinerja pegawai PKB ditunjang dengan adanya berbagai reward

dan training untuk meningkatkan prestasi kerja yang kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Reward diberikan kepada pegawai PKB sebagai hadiah atau imbalan dengan tujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Selain reward, adanya sanksi juga diterapkan dalam PKB. Sanksi yang diberikan kepada PKB apabila kinerjanya dinilai buruk. Sanksi merupakan suatu hukuman dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang bersangkutan. Sanksi dikenakan karena dianggap langkah yang paling efektif untuk melakukan perbaikan atas pelanggaran pihak-pihak yang terkait dalam suatu peraturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adanya reward dan sanksi untuk meningkatkan prestasi kerja didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumampow dkk yang menjelaskan bahwa penerapan reward cukup berhasil untuk meningkatkan hasil kerja. Berbicara mengenai penerapan Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) tak terlepas dari konsep manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan hasil kerja pegawai pada suatu instansi maupun perusahaan. Dengan adanya penerapan Reward

(Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) menjadi sala-satu trobosan dalam menyelesaikan permasalahan yang meliputi sistem kepegawaian pada isntansi maupun perusahaan.

Pemberian punishman kepada Penyuluh KB Kecamatan kedungtuban didasari karena hasil kerja yang kurang maksimal. Kurang meratanya blusukan ke desa desa untuk memberikan penyuluhan kb membuat masyarakat di kecamatan kedungtuban minim informasi mengenai alat kontrasepsi, pentingnya menggunakan kb metode kontrasepsi jangka panjang. Hasilnya pada saat evaluasi akhir tahun Balai penyuluh kecamatan kedungtuban memperoleh akseptor kb pasang baru paling rendah se-Kabupaten Blora. Kemudian untuk peserta kb aktif desa Gondel, Jimbung, Nglandeyan, Galuk yang wilayahnya jauh dari balai penyuluh kb masih sedikit karena minimnya informasi mengenai alat kontrasepsi.

Indikator Kinerja Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu sikap atau perilaku yang mencerminkan ketaatan secara sadar, sukarela dan senang hati dari individu terhadap peraturan, ketaatan terhadap prosedur, ketaatan terhadap asa, dan lain-lain. Kedisiplinan PKB selama ini berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedisiplinan masih kurang. Hal ini

terlihat dari keterlambatan para PKB dalam mengadakan penyuluhan. Keterlambatan tentunya akan berdampak pada masyarakat, dimana masyarakat yang menerima penyuluhan merasa kurang percaya terhadap PKB. Adanya keterlambatan menjadikan PKB tidak mematuhi aturan, sehingga berkaitan erat dengan kesiapan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016).

Keterlambatan merupakan salah satu yang menunjukkan tidak adanya kesiapan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silitonga yang menjelaskan bahwa pada dasarnya pegawai harus datang tepat waktu dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan begitu tujuan perusahaan akan dapat dikatakan tercapai dengan baik. (Silitonga & Faddila, 2023)

Salah satu langkah yang dilakukan oleh Balai Penyuluh KB di Kecamatan Kedungtuban untuk meminimalisir keterlambatan adalah dengan cara memperketat absensi menggunakan sidik jari. Disiplin kerja dilingkungan Balai Penyuluh KB di Kecamatan Kedungtuban semakin diperketat, dikarenakan adanya disiplin pegawai yang tinggi akan

mempercepat pencapaian tujuan dengan menyasar masyarakat. Sebaliknya, disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan.

Indikator Kinerja Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta. Secara sederhana, kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta. Artinya, bagaimana seseorang menggunakan daya imajinasinya dan sejumlah kemungkinan yang diperoleh karena interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain, serta lingkungan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa kreatifitas pegawai PKB masih lemah, hal ini ditunjukkan dengan penyuluhan yang masih sama seperti sebelum-sebelumnya. Kreatifitas dalam penyuluhan KB diperlukan karena untuk menarik minat masyarakat akan pentingnya KB. Adanya kreatifitas yang dimiliki oleh PKB menjadikan penyampaian informasi pentingnya KB kepada masyarakat menjadi tepat sasaran. Kreativitas diperlukan PKB, karena Kreativitas merupakan langkah pertama dalam inovasi yang mana merupakan kesuksesan pengimplimentasian kebaruan, kecocokan ide-ide dan inovasi sangat vital untuk kesuksesan perubahan dalam jangka panjang (Sarwiningsih & Widodo, 2022).

Kreativitas merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Rzqi yang menjelaskan untuk menciptakan seorang karyawan yang kreatif dan mampu memecahkan masalah pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit maka karyawan tersebut dituntut untuk dapat bekerja dengan mandiri, berpikir kreatif dalam mencari solusi atas masalah pekerjaan yang dihadapi. Dengan demikian dapat mengembangkan daya berpikir karyawan guna pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi sehingga kinerja dari individu itu sendiri dapat menjadi lebih optimal. Dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih memerlukan pertolongan atau bantuan dari rekan kerja bahkan meminta arahan kepada atasan mereka apabila menemukan hambatan dalam menyelesaikan tugas.

Indikator Kinerja Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut Hermanto dalam Anggraeni & Saragih (2021) kerjasama adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan seara bersama sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki

demikian mencapai hasil yang lebih baik. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwasannya dalam melakukan penyuluhan KB kepada masyarakat, pihak-pihak terkait seperti puskesmas dan PKB sudah terjalin kerjasama yang baik. Kerjasama ini berjalan karena pihak-pihak sudah melakukan tugas sesuai dengan masing-masing bidangnya. Kerjasama antara PKB dan puskesmas dilakukan untuk meningkatkan peluang demi tercapainya tujuan bersama.

Indikator Kinerja Kecakapan

Kecakapan merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Kecakapan adalah keterampilan seseorang yang merupakan suatu kemampuan potensial yang nyata dalam mengenal dan memahami, menganalisis, menilai serta memecahkan masalah dengan menggunakan rasio dengan cepat dan melihat hal-hal yang benar dan tidak benar. Menurut Smith (2003:2014) Kecakapan adalah kemampuan yang harus dimiliki untuk menguasai keterampilan tertentu. Penilaian dalam menyatukan serta menyelaraskan berbagai elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan kecakapan PKB diperlukan demi tercapainya tujuan program KB. Kecakapan PKB dibuktikan dengan keberhasilan PKB dalam

menyampaikan informasi kepada masyarakat baik yang sudah dewasa maupun pasangan muda. Kecakapan PKB berguna untuk menunjang kinerja dari PKB. Selain kecakapan dalam hal menyampaikan informasi, kecakapan lainnya adalah mengenai pemanfaatan teknologi pada era digital saat ini. Kecakapan PKB Kecamatan Kedungtuban ditunjukkan dengan kesigapan para pegawai dalam mengkomunikasikan kepada masyarakat mengenai pentingnya KB.

Kecakapan yang dimiliki oleh PKB merupakan suatu hal yang harus dipunyai untuk menunjang kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafitri dan Saragi yang menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kecakapan interpersonal dan pemecahan masalah yang dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan, dimana karyawan pada umumnya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja. kecenderungan karyawan dalam menggunakan kecakapan yang tinggi di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pekerjaan secara rutin dan optimal, maka keadaan ini bisa membantu dalam pengembangan karir karyawan di perusahaan ini.

Indikator Kinerja Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah suatu kondisi dimana setiap individu memiliki suatu kewajiban untuk menanggung segala sesuatunya sendirian. Tanggung jawab dalam hal ini adalah suatu kondisi dimana seseorang harus menanggung sesuatunya secara sendiri meskipun dirinya disalahkan sebagai penerima beban yang disebabkan oleh pihak lain. Menurut Hasibuan (2014:70) tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tanggungjawab atau tugas tugas yang diberikan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. PKB Kecamatan Kedungtuban telah menjalankan tanggungjawabnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Rahadi yang menunjukkan bahwa kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hartono & Rahadi, 2021). Hal ini terlihat dari PKB sudah bekerja sesuai dengan tugas masing-masing. Seiring dengan berjalannya waktu, PKB tidak sepenuhnya menjalankan tanggung jawab ditandai dengan terdapat PKB yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya sehingga dialihkan ke PKB lainnya. Apabila tidak mau menyelesaikan tugasnya maka PKB mendapatkan teguran. Teguran

dilakukan agar PKB dapat bertanggung jawab sesuai dengan tugasnya. Tanggungjawab dalam mencapai tujuan bersama menjadi tolok ukur dalam kinerja. Pegawai yang semakin memiliki tanggung jawab besarm, maka kinerja dalam suatu kelompok dapat tercapai.

4. Kesimpulan

1. Prestasi kerja Penyuluh KB Kecamatan Kedungtuban dibuktikan dengan adanya hasil kerja dari penyuluh kb itu sendiri seperti pendataan dan pemetaan, pelayanan kb-ks, pembinaan peserta kb. Dalam hal pembinaan peserta kb dan pelayanan kb-ks penyuluh kb kecamatan kedungtuban memang belum bisa bekerja secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan penyuluhan kepada Masyarakat kurang merata. Wilayah yang lokasinya jauh dari kantor kb jarang sekali dikunjungi dan diberikan penyuluhan tentang kb.
2. Kedisiplinan PKB selama ini berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedisiplinan masih kurang. Hal ini terlihat dari keterlambatan para PKB dalam mengadakan penyuluhan. Kreatifitas pegawai PKB masih lemah, hal ini

ditunjukkan dengan penyuluhan yang masih sama seperti sebelum-sebelumnya. Dalam melakukan penyuluhan KB kepada masyarakat, pihak-pihak terkait seperti puskesmas dan PKB sudah terjalin kerjasama yang baik.

3. Kecakapan PKB diperlukan demi tercapainya tujuan program KB. Kecakapan PKB Kedungtuban yang masih kurang ditandai dengan ketidakberhasilan PKB dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat baik yang sudah dewasa maupun pasangan muda. Hal tersebut disebabkan karena masih adanya PKB yang ijazah terakhirnya masih sma dan kurang memahami materi penyuluhan kb.
4. Kreativitas PKB masih sama seperti sebelumnya. Penyuluhan KB menggunakan media seperti pamflet, ppt, brosur, lembar balik. Balai Penyuluh KB membentuk grup pelopor PPKBD dan Sub PPKBD diwajibkan menggunakan KB MKJP untuk memeberikan contoh kepada masyarakat lainnya agar juga menggunakan KB MKJP.
5. Kerjasama yang dilakukan antara lain yaitu pendekatan dengan tokoh

formal dan informal untuk membentuk dan menetapkan kesepakatan dalam rangka mensukseskan program kb, pihak-pihak terkait yaitu PKB dan puskesmas sudah berjalan dengan baik. Kerjasama sudah dilakukan dengan baik karena telah sesuai dengan tugas dari masing-masing bidang.

6. Tanggungjawab PKB di Kecamatan Kedungtuban berupa pencatatan dan pelaporan seluruh kegiatan ada ada di lapangan. Selama ini PKB di Kecamatan Kedungtuban telah menjalankan tanggungjawabnya, akan tetapi masih terdapat PKB yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya sehingga dialihkan ke PKB lainnya. Apabila tidak mau menyelesaikan tugasnya maka PKB mendapatkan teguran. Teguran dilakukan agar PKB dapat bertanggung jawab sesuai dengan tugasnya.

5. Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. (Riau: Zanafa Pubishing)
- Anggraeni, L & Saragih, R (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. PLN (Persero)* (Trasmisi Jawa Bagian Tengah)
- Hartono, A. K., & Rahadi, dedi R. (2021). *Work From Home Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Hermanto, Pangki & Nunuk Herawati. 2019. *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harmoni Sejahtera Abadi di Karanganyar*. (Surakarta: STIE AUB Surakarta).
- Husein, Latifah. 2017. *Profesi Keguruan: Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Mangkunegara, A. A. & Anwar P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Remaja Rosdyakara).
- Moelong. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya)
- Noeng Muhadjir. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Yogyakarta: Rake Sarasin)
- Peraturan Kepala BKKBN No 12 Tahun 2017 tentang *Pendayagunaan Tenaga Penyuluh Kependudukan Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga*
- Peraturan Kepala BKKBN No 5 Tahun 2018 tentang *Pengelolaan Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana*
- Peraturan Kepala BKKBN No 87 Tahun 2014 tentang *Pedoman Pelaksanaan Penggerakan Lini Lapangan Program Kependudukan*
- Sari, P. S. N., & Rizqi, M. A. (2023). *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Arin Toyota Gresik*. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(1), 50–56.
- Sarwiningsih, E., & Widodo. (2022). *Mardatilah Curiosity Motivation*. Lakeisha.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). *Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Harum Maju MApan Karawang*. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, (Alfabeta: Bandung)
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press)
- Sumampow, P., Koleangan, R., & Lengkong, V. (2019). *Penerapan Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang*. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4571–4590.
- Syafitri, A., & Saragi, M. P. D. (2023). *Analisis Pengembangan Karier Karyawan di Masa Pandemi Covid-19*. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jorunal*, 5(6), 3600–3611. Vol 6
- Wirman syafri dan alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. (Jawa Barat: IPDN Press)