



## KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA DALAM MEMBERIKAN PENYULUHAN DAN PELAYANAN KONSELING

**Mawarti**

**BPKB Kecamatan Amuntai Selatan**  
mawarti@bpkbamuntaiselatan.ac.id

**Akhmad Abdurahman**

**STIA Bina Banua Banjarmasin**  
akhmad.abdurahman@stiabinabanuabjm.co.id

**Abstract :** *This research aims to ; (1) analyzing performance, (2) identifying performance inhibiting factors, and (3) finding solutions to factors inhibiting the performance of family planning instructors in providing counseling and counseling services at the Family Planning Extension Center, South Amuntai District, Hulu Sungai Utara Regency.*

*This type of research is descriptive with a qualitative approach. In this study used informants and key informants. The data collection technique used is Interview with Informants and Key Informants, Observation and Documentation. While the Data Analysis Technique used is the Interactive Analysis Technique of Mills and Huberman.*

*The results showed that; (1) The performance of the Family Planning Counselor in Providing Counseling and Counseling Services at the Family Planning Extension Center, South Amuntai District, Hulu Sungai Utara Regency is quite good in terms of aspects; Work Quality, Productivity, and Responsibilities, (2) Obstacles in the implementation of extension and counseling are related to the lack, quality and quantity of Family Planning Extension Workers, as well as Extension Props, and (3) The solution that can be done is to improve the quality and increase the number of extension workers and allocate funds for the purchase of extension aids.*

**Keywords:** *Performance Analysis, Family Planning Extension, and Counseling Services*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk ; (1) menganalisa kinerja, (2) mengidentifikasi faktor penghambat kinerja, dan (3) mencari solusi terhadap faktor penghambat kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dalam memberikan penyuluhan dan pelayanan konseling pada Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini digunakan Informan dan Key Informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara dengan Informan dan Key Informan, Observasi dan Dokumentasi. Sedangkan Teknik Analisa Data yang digunakan adalah Teknik Analisa Interaktif dari Mills dan Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; (1) Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dalam Memberikan Penyuluhan dan Pelayanan Konseling Pada Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah cukup baik dilihat dari aspek ; Kualitas Kerja, Produktivitas, dan Tanggung Jawab, (2) Kendala dalam pelaksanaan penyuluhan dan konseling adalah terkait Kurangnya, Kualitas dan Kuantitas Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana, serta Sarana Alat Peraga Penyuluhan, dan (3) Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan

meningkatkan kualitas dan menambah jumlah tenaga penyuluh serta mengalokasikan dana untuk pembelian alat peraga penyuluhan.

**Kata Kunci:** Analisis Kinerja, Penyuluh Keluarga Berencana, dan Pelayanan Konseling

## **PENDAHULUAN**

Masalah kependudukan yang dihadapi dunia saat ini yaitu jumlah pertumbuhan yang besar dan persebaran tidak merata, begitu juga untuk negara Indonesia pertumbuhan yang tinggi dengan jumlah penduduk yang terbesar keempat di dunia setelah Cina, India, Amerika Serikat dengan laju pertumbuhan penduduk 1,49 % setiap tahun dan diperkirakan setiap tahun lahir 4 juta sampai 5 juta bayi atau 10.000 bayi lahir per hari di Indonesia, kondisi tersebut membuat target laju penurunan pertumbuhan penduduk menjadi tidak tercapai.

Jika pertumbuhan penduduk tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas penduduknya, maka hal ini dapat membuat rendahnya tingkat Indeks Pembangunan Manusia atau Human Development Index (HDI). Masalah kemanusiaan akibat pertumbuhan penduduk tidak terkendali seperti, kemiskinan, penggundulan hutan, banjir, tanah longsor, erosi tanah, kesesakan pemukiman, pendangkalan sungai, polusi udara, dan sebagainya. Adanya peningkatan penduduk berdasarkan data Worldometers jumlah penduduk dunia sudah mencapai 7,7 milyar jiwa pada tahun 2019 yang sebelumnya pada tahun 2018 baru mencapai 7,6 milyar jiwa, Dari sisi kualitas indeks pembangunan manusia Indonesia menduduki peringkat 111 dari 188 negara di bawah negara-negara asia lainnya seperti Singapura maupun Malaysia. Hal ini tentunya menjadi pemicu pentingnya peningkatan kesejahteraan

masyarakat Indonesia.berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik) jumlah penduduk di Indonesia pada tahun 2019 sudah mencapai 267 juta jiwa. Menurut jenis kelamin, jumlah tersebut terdiri atas 134 juta jiwa laki-laki dan 132,89 juta jiwa perempuan. Indonesia saat ini sedang menikmati masa bonus demografi di mana jumlah penduduk usia produktif lebih banyak dari usia tidak produktif, yakni lebih dari 68% dari total populasi.

Data survey demografi dan kesehatan Indonesia menjelaskan jumlah rata-rata anak perempuan usia 15 tahun hingga 49 tahun sejak tahun 2002 hingga 2012 stagnan diangka 2,6 pada saat bersamaan kehamilan remaja putri usia 15 tahun hingga 19 tahun meningkat mencapai 48 per 1000 remaja putri. Pemerintah sendiri telah menargetkan jumlah rata-rata anak yang dimiliki perempuan usia subur pada tahun 2019 hanya 2,28 anak per perempuan dan jumlah remaja putri yang melahirkan menjadi 38 per 1000 remaja putri, selain itu jumlah pasangan usia subur yang ikut keluarga berencana tidak berkembang signifikan bahkan angka pasangan usia subur yang menginginkan kb namun tidak terlayani mencapai 8,5% tidak sampai disitu masalah kependudukan di Indonesia juga masih diperumit dengan berbagai problem sosial kemasyarakatan yang cukup serius yakni kecenderungan menikah diusia muda, memiliki anak ketika usia belum mencukupi, dan gaya hidup bebas yang banyak menggejala disebagian masyarakat Indonesia, tentu masalah ini menjadi persoalan yang harus dihadapi bersama.

Penyuluh keluarga berencana/petugas lapangan keluarga berencana merupakan ujung tombak yang memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan program KB dilapangan keberhasilan pelaksanaan program KB Nasional selama ini tidak lepas dari peranan petugas penyuluh keluarga berencana, karena berhadapan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan dengan mengajak, mengayomi dan memotivasi setiap keluarga untuk mengikuti program KB sesuai dengan visi BKKBN ditetapkan menjadi penduduk tumbuh seimbang 2015 dan misi BKKBN mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera.

Kinerja penyuluh keluarga berencana dalam melaksanakan tugasnya harus didukung dengan kemampuannya dalam penguasaan program KB terutama dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah ( BKKBN, 2004). Untuk itu penyuluh keluarga berencana harus meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Keberhasilan dan kegagalan penyuluh keluarga berencana dalam pelaksanaan program keluarga berencana sering diidentikkan dengan keberhasilan dan kegagalan penyuluh keluarga berencana dalam menumbuhkan partisipasi dan peran serta masyarakat terhadap program keluarga berencana diwilayah kerjanya, penyuluh keluarga berencana dituntut harus bekerja secara sistematis, terencana dengan mekanisme kerja operasional yang harmonis dengan para tokoh agama, tokoh masyarakat, pimpinan wilayah dan mitra kerja terkait lainnya.

Berkaitan dengan kinerja penyuluh keluarga berencana, kenyataan di lapangan berdasarkan pengamatan peneliti masih terdapat keluhan – keluhan dari masyarakat terkait dengan kinerja dari para pegawai. Kinerja aparatur pemerintah yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kinerja penyuluh keluarga berencana belum maksimal. Hal ini terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah kelahiran di wilayah Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Seperti data yang diperoleh dari penyuluh keluarga berencana kecamatan Amuntai Selatan bahwa angka kelahiran di tahun 2017 sebanyak 129 orang dan di tahun 2018 sebanyak 181 orang.

Berdasarkan gambaran tentang kondisi kependudukan dan kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di atas, maka penelitian dilakukan untuk mengetahui secara lebih spesifik mengenai faktor, baik internal maupun eksternal yang menentukan bagi kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dengan judul, “Analisis Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Dalam Memberikan Penyuluhan dan Pelayanan Konseling Pada Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja

yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Widodo (2006:78), mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (1999:3), merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi, dan visi organisasi. Konsep kinerja yang dikemukakan LAN-RI lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi publik yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang lain yang ingin dicapai.

Mangkunegara (2000:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sinambella, dkk.(2006:136), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Mathis dan Jackson (2003: 231), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen, berikut ; Kuantitas dari

hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan bekerjasama.

Wibawa (2009:44) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi dan juga dapat berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu. Pendapat bersama (Veithzal Rivai dan Mohd. Basri, 2005:15), kinerja berarti merupakan wujud hasil kerja yang dilakukan seseorang sebagai dasar penelitian, sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan system itu dapat merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Sedangkan Robins, (2002:253) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Anwar Prabu (2001:67) dalam Yani, A., Saputra, R. W., & Hartony, D. (2021 : 140) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

John Witmore dalam *Coaching for Performance* (2002 : 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (2002 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: Berorientasi pada prestasi, Memiliki percaya diri, Berpengendalian diri, dan Kompetensi.

Dari beberapa definisi kinerja menurut para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan dan pekerjaannya haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis data di atas, menyatakan bahwa kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor dominan yang berpengaruh besar

terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan sebagian besar kebijakan berada ditangan pimpinan.

### **Pengukuran Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260): a) Kualitas; b) Kuantitas; c) Ketepatan waktu; d) Efektivitas; e) Kemandirian; f) Komitmen kerja.

Locher dan Tell dalam Keban (2004:197), mengatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk menentukan kompetensi, perbaikan kinerja, umpan balik, dokumentasi, promosi, pelatihan, mutase, pemecatan, pemberhentian, penelitian kepegawaian dan perencanaan tenaga kerja.

### **Penyuluhan**

Penyuluhan dalam arti umum adalah ilmu sosial yang mempelajari sistem dan proses perubahan pada individu serta masyarakat agar dapat terwujud perubahan yang lebih baik sesuai dengan yang di harapkan (Setiana. L, 2005:23). Penyuluhan yang dilakukan PKB untuk memfasilitasi masyarakat (sasaran) untuk mengadopsi strategi programKB Nasional agar mempercepat terjadinya perubahan-perubahan kondisi sosial, pendidikan dan ekonomi sehingga mereka dapat (dalam jangka panjang) meningkatkan taraf hidup pribadi dan masyarakatnya.

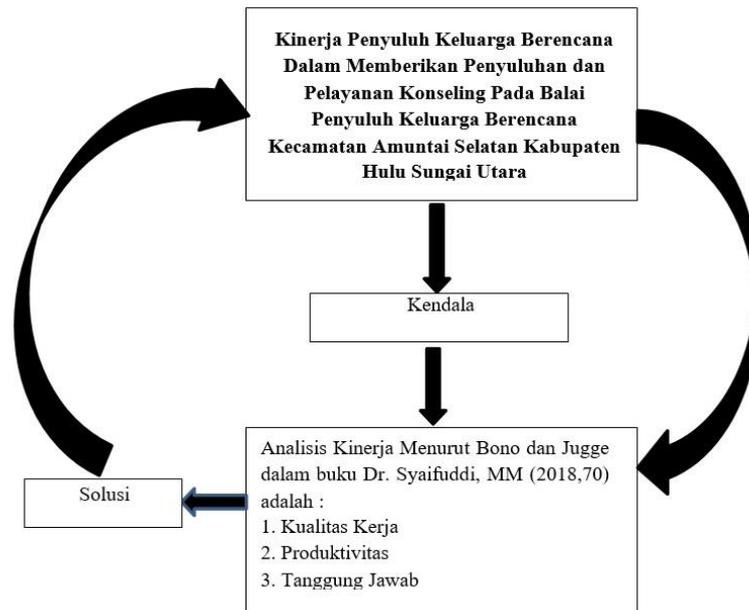
### **Pelayanan Konseling**

Pelayanan konseling yaitu bantuan yang diberikan oleh konselor kepada klien dalam rangka pengentasan masalah klien (Prayitno, 2004:17. Pembahasan

masalah yang dimaksud mendalam yang menyangkut hal-hal penting tentang klien, bersifat luas meliputi berbagai segi permasalahan klien, serta bersifat spesifik mengarah pada pengentasan masalah klien yang urgen. Pembahasan masalah tersebut bersifat mendalam menyentuh hal-hal penting tentang masyarakat (bahkan sangat penting yang boleh jadi menyangkut rahasia pribadi masyarakat), bersifat meluas meliputi berbagai segi yang menyangkut permasalahan masyarakat namun juga bersifat spesifik mengarah pengentasan masalah masyarakat dalam memahami tujuan program KB Nasional.

### **Kerangka Berpikir**

Perlu adanya kinerja yang tinggi bagi petugas Penyuluh Keluarga Berencana dalam menghadapi tantangan di lini lapangan agar kendala-kendala yang mempengaruhi hasil kinerja mereka dalam menyampaikan program KB Nasional kepada masyarakat dapat diminimalisir dan di carikan solusinya seperti pentingnya membangun paradigma tentang program KB agar menjadikan keluarga terencana didalam mengatur jumlah anak sehingga tercipta keluarga yang bahagia dan sejahtera, maka diperlukan kerangka berpikir dalam penelitian ini. Sebagaimana yang dituangkan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode/pendekatan deskriptif kualitatif karena tujuannya adalah untuk mendeskripsikan dan menggambarkan mengenai suatu variabel, gejala, keadaan atau fenomena sosial tertentu. Dalam hal ini guna menganalisis data yang diperoleh secara mendalam dan menyeluruh, dengan harapan dapat di analisis kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dalam memberikan penyuluhan dan pelayanan konseling pada Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu sungai Utara.terkait dengan kinerja yang iukur dengan indikator, berikut : Kualitas Kerja, Produktifitas, dan Tanggung Jawab

Penelitian ini menggunakan Informan yaitu Tenaga Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana dan Key Informan, yaitu Koordinator Penyuluh Keluarga Berencana. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan menggunakan Teknik analisa data deskriptif kualitatif. yang terdiri empat sub proses yang saling berkaitan yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclutions*).

## **PEMBAHASAN**

### **Kinerja Dalam Memberikan Penyuluhan dan Pelayanan Konseling**

Penyuluh adalah kegiatan menyampaikan komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) tentang program KKBPK dalam rangka meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku individu, keluarga dan/atau masyarakat (KIE perseorangan maupun kelompok). Pelayanan adalah kegiatan fasilitasi untuk memenuhi kebutuhan individu keluarga atau masyarakat terkait dibidang program KKBPK.

Untuk mengetahui seberapa besar capaian tugas dan fungsi Penyuluh Keluarga Berencana Dalam Memberikan Penyuluhan dan Pelayanan Konseling dapat di lihat pada indikator dibawah ini :

#### **Kualitas Kerja**

##### **a. Pegawai memiliki kecermatan/ketelitian pekerjaannya**

Seorang pegawai harus memiliki ketelitian/kecermatan dalam bekerja agar segala pekerjaan berjalan dengan baik dan terhindar dari kesalahan dalam

bekerja. Salah satu indikator yang harus dimiliki oleh pegawai dalam untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja adalah kecermatan dan ketelitian. Berdasarkan hasil penelitian ketelitian dan kecermatan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari semua aktivitas dan pekerjaan berjalan dengan baik dan tidak menemukan kesalahan yang berarti.

- b. Pegawai mematuhi Standart Operasional Prosedur (SOP) dalam menjalankan pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pegawai dalam mematuhi standar prosedur operasional dalam menjalankan pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi sudah cukup baik karena masyarakat merasa terlayani dengan baik selama proses pelayanan KB.

- c. Pegawai selalu memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani

Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan salah satunya memberikan pelayanan konseling dan pelayanan konsultasi tentang keluarga berencana disamping itu juga menyediakan alat kontrasepsi untuk memenuhi permintaan aseptor maupun masyarakat luas dalam mensukseskan program Keluarga Berencana tersebut. Hasil penelitian disimpulkan bahwa pegawai selalu memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani sudah berjalan dengan baik hal ini terlihat dari komitmen dan rasa puasnya para

akseptor dalam mendapatkan pelayanan dari penyuluh KB Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara

### **Produktivitas**

a. Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target

Untuk menjadi pegawai yang berkualitas disebuah kantor yang terpenting anda menjalani tugas dengan baik. Bertanggung jawab pada pekerjaan saja ternyata tidak cukup menjadikan anda memiliki kualitas terbaik, sehingga perlu ditambah dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik oleh atasan sesuai dengan target yang ditentukan organisasi/kantor ditempat kita bekerja. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dan sesuai target yang ditentukan organisasi sudah cukup baik.

b. Pegawai mampu menggunakan waktu kerja dengan seksama

Sudah menjadi pengertian umum bahwa manajemen waktu adalah salah satu keterampilan penting yang harus kita pelajari dalam dunia kerja. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua pegawai, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Sesuai dengan jam kerja yang ditentukan pemerintah untuk para pegawai dan tenaga kontrak yaitu jam 08.00 – 16.30 Wita untuk dijadikan pedoman dalam bekerja dan melayani masyarakat pada khususnya aseptor KB. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas yang

diberikan kepada dan sesuai target yang ditentukan organisasi sudah cukup berjalan baik.

c. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan

Pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu. Sebab setiap pekerjaan memiliki deadline tersendiri. Akan tetapi, masih banyak orang yang terkendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mungkin karena deadline-nya masih lama, pekerjaannya terlalu mudah hingga disepelekan dan alasan lainnya. Padahal, jika pekerjaan tersebut segera dikerjakan, waktu yang tersisa bisa digunakan untuk hal lain, misalnya refreshing. Kebiasaan menunda pekerjaan sangat berdampak buruk pada citra Anda. Hal ini karena ketika Anda menunda untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, waktu yang dimiliki untuk menyelesaikannya semakin sedikit. Karena waktu yang tersisa hanya sedikit, Anda pun mengerjakannya dengan terburu-buru. Kebiasaan menyelesaikan sesuatu dengan terburu-buru inilah yang membuat hasil kerja anda menurun. Secara otomatis, nama anda pun menjadi buruk di mata atasan. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa tentang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi sudah cukup baik.

### **Tanggung Jawab**

a. Pegawai hadir secara rutin dan tepat waktu ditempat kerja/kantor

Kehadiran rutin dan tepat waktu dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki etika kerja yang baik. Ketepatan waktu bukan hanya tentang tiba di

kantor pada waktu yang tepat setiap pagi, namun juga tidak terlambat kembali ke kantor saat jam istirahat. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pegawai hadir secara rutin dan tepat waktu ditempat kerja/kantor cukup baik.

- b. Pegawai mampu mengikuti intruksi-intruksi yang diberikan oleh organisasi

Pegawai adalah orang yang selalu siap menerima arahan ataupun intruksi dari pimpinan maupun organisasi yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Arahan atau intruksi yang diberikan organisasi kepada pegawai/karyawan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dirumuskan sebelumnya agar berjalan sesuai rencana sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi peneliti dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu mengikuti instruksi-instruksi yang diberikan organisasi cukup baik.

- c. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang diberikan

Setiap pegawai di tempat kerja memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya, maka pimpinan bisa berharap tingkat produktivitas. Artinya, manajer harus mendorong agar pegawai bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang diberikan agar pekerjaan yang diberikan akan selesai pada batas waktu yang ditetapkan oleh organisasi melalui pimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang diberikan cukup baik.

### **Faktor-Faktor Yang Menghambat Kinerja**

Setiap kegiatan dan tujuan organisasi selalu mengalami hambatan dan rintangan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya baik berupa teknis maupun non teknis baik di kantor maupun dilapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dalam penelitian dapat diidentifikasi bahwa faktor-faktor yang menjadi kendala dan menghambat Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Dalam Memberikan Penyuluhan dan Pelayanan Konseling Pada Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Penyuluh Keluarga Berencana yang masih kurang, hal ini dikarenakan kualitas pendidikan yang berasal dari disiplin ilmu yang berbeda-beda, pengalaman yang kurang dan pelatihan yang jarang dilaksanakan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan para Penyuluh Keluarga Berencana.
2. Kuantitas Penyuluh Keluarga Berencana yang tidak seimbang antara jumlah penyuluh Keluarga Berencana berjumlah 3 orang dan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana berjumlah 5 orang sedangkan desa binaan di Kecamatan Amuntai Selatan berjumlah 30 Desa.
3. Sarana dan prasarana yang masih kurang seperti alat peraga penyuluhan dan konseling, LCD proyektor, dan jaringan internet untuk pelaporan secara online dikarenakan wireless yang masih tidak berfungsi.

### **Upaya dalam mengatasi kendala dan hambatan Kinerja**

Setiap permasalahan yang dihadapi akan selalu ada solusinya jika kita berusaha dan berupaya untuk mengatasinya dengan mengerahkan tenaga, biaya maupun pikiran. Demikian pula halnya dengan kendala dan hambatan dalam Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dalam Memberikan Penyuluhan dan Pelayanan Konseling Pada Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang menjadi kendala dan menghambat atas Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Dalam Memberikan Penyuluhan dan Pelayanan Konseling Pada Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebagai berikut :

1. Melakukan peningkatan kualitas penyuluh Keluarga Berencana dan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana dengan cara memberikan pelatihan yang lebih terbaru tentang bagaimana memberikan penyuluhan dan pelayanan terhadap masyarakat semakin lebih baik, disamping itu juga diberi dorongan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Melakukan penambahan pegawai kontrak untuk menyeimbangkan antara jumlah penyuluh keluarga berencana dan penyuluh lapangan keluarga berencana yang sangat banyak beban kerja dan desa yang di bina dalam kecamatan amuntai selatan.

3. Mengalokasikan dana untuk pembelian alat peraga penyuluhan dan konseling, LCD Proyektor dan memperbaiki wireless yang masih tidak berfungsi atau menggantinya dengan yang baru.

## **PENUTUP**

Mengacu pada hasil pembahasan, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini, yaitu ; 1) Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Dalam Memberikan Penyuluhan dan Pelayanan Konseling Pada Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah cukup baik, dilihat dari beberapa aspek : (a) Kualitas Kerja, (b) Produktifitas, dan (c) Tanggung Jawab. 2) Faktor-faktor yang menjadi penghambat Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Dalam Memberikan Penyuluhan dan Pelayanan Konseling Pada Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah ; (a) Kualitas Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana yang masih kurang, hal ini dikarenakan kualitas pendidikan yang berasal dari disiplin ilmu yang berbeda-beda, pengalaman yang kurang dan pelatihan yang jarang dilaksanakan, (b) Kuantitas Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana yang tidak seimbang jumlah desa binaan di Kecamatan Amuntai Selatan, dan (c) Sarana dan prasarana yang masih kurang seperti alat peraga penyuluhan dan konseling, LCD proyektor, dan jaringan internet untuk pelaporan secara online, dan 3). Solusi dalam mengatasi kendala dan hambatan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Dalam Memberikan Penyuluhan dan

Pelayanan Konseling Pada Balai Penyuluh Keluarga Berencana Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah : (a) Melakukan peningkatan kualitas penyuluh Keluarga Berencana dan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana dengan cara memberikan pelatihan yang lebih terbaru , (b) Melakukan penambahan pegawai kontrak untuk menyeimbangkan antara jumlah penyuluh keluarga berencana dan penyuluh lapangan keluarga berencana yang sangat banyak beban kerja dan desa yang di bina dalam kecamatan amuntai selatan, dan (c) Mengalokasikan dana untuk pembelian alat peraga penyuluhan dan konseling, LCD Proyektor dan memperbaiki wireless yang masih tidak berfungsi atau menggantinya dengan yang baru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andre, Kukla. 2003. *Konstruktivisme Sosial dan Filsafat Ilmu*. Yogyakarta.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BKKBN. 2012. *Program Pengendalian Kependudukan, Kalimantan Selatan : Program dan Kerjasama Perwakilan BKKBN Kalimantan Selatan*
- Books.Fuad, Anis dan Sapto Nugroho, Kandung.2018 *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dharma Surya, Dr.MPA, “*Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya*”, Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Foxit Reader, “*Undang-Undang No.52 Tahun 2009 tentang Kependudukan*, Pdf.
- Garna, Yudistira K. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: The Judistira Foundation dan Primaco.
- Genesis Learning, 2017.*Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*, Yogyakarta: Huta Media

- Hamzah B. Uno, Prof.Dr.M.Pd dan Ninia Lamatenggo, Dr. M.Pd,SE, 2015,“*Teori Kinerja dan Pengukurannya*” Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Jafar, Ilham. 2011. *Pedoman Penyediaan Dan Pemberdayaan Tenaga Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana (PKB)*. Jakarta.
- Mulyana, Dedi. 2001. *Metodelogi Penelitian Kualitatif. Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nursalim Mochamad, Drs.M.Si, 2013 “*Strategi dan Intervensi Konseling*” Jakarta Barat : @kademia Permata
- Pasolong Harbani, Dr. M.Si, “ *Teori Administrasi Publik*”, Makasar : CV. Alfabet
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. ALFABETA,
- Syaifuddin, Dr,MM, 2018 “*Motivasi dan Kinerja Pegawai*” Indomedia Sidoarjo, Pustaka.
- Syakrani, Dr, MS dan Syahrani, Dr,M.Si, 2009, “*Implementasi Otonomi Daerah Dalam Pespektif Good Governance*”, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Yani, A., Saputra, R. W., & Hartony, D. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Barito Kuala*. *Administraus*, 5(3), 139-157.
- Yin Robert. 2002. *Studi Kasus, Desain dan Metode*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- , 2018. BKKBN, “ *PERMENPAN NO. 21 Tahun 2018*, Pdf.