

TESIS

**PENGEMBANGAN MODEL NILAI TAMBAH INDIVIDU
(*INDIVIDUAL VALUE-ADDED*) BAGI PETUGAS
LAPANGAN KELUARGA BERENCANA
DI JAWA TIMUR**

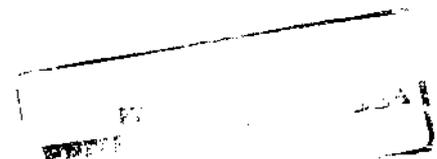
K.A.S.
C.I.
T.H.



Oleh :

Rr. Ayu Mayliawati, S.Sos
NIM. 090410836 / L

**PROGRAM STUDI ILMU PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2 0 0 6**



**PENGEMBANGAN MODEL NILAI TAMBAH INDIVIDU
(*INDIVIDUAL VALUE-ADDED*) BAGI PETUGAS
LAPANGAN KELUARGA BERENCANA
DI JAWA TIMUR**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**



Oleh :

**Rr. Ayu Mayliawati, S.Sos
NIM. 090410836 / L**

**PROGRAM STUDI ILMU PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2 0 0 6**

Lembar Pengesahan

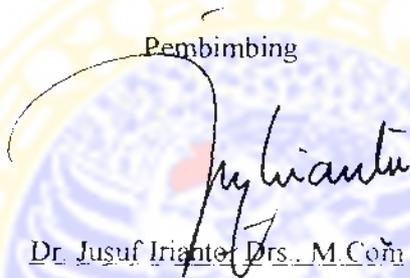
TESIS INI TELAH DIUJI
TANGGAL 4 MEI 2007

Oleh
Pembimbing Ketua



Djoko Waspodo, dr. Sp. OG (K)

Pembimbing



Dr. Jusuf Irianto, Drs., M. Com

Mengetahui,

An. Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pascasarjana Universitas Airlangga



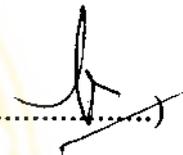
Dr. Sunario, dr. MS, MSc

PENELITIAN TESIS INI TELAH DIUJI DAN DINILAI OLEH
PANITIA PENGUJI PADA
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS AIRLANGGA

Pada tanggal 4 Mei 2007

PANITIA PENGUJI :

Ketua : Dr. Sunarjo, dr.MS.MSc.

(.....)

Anggota : 1. dr. Djoko Waspodo, Sp.OG.(K)

(.....)

2. Dr. Jusuf Irianto, Drs.M.Com.

(.....)

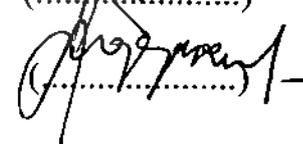
3. Prof. Kuntoro,dr., MPH., Dr. PH.

(.....)

4. Dr. Hariadi Soeparto, dr.DOR.

(.....)

5. Dr. Sugiri Syarief, MPA

(.....)

SUMMARY

Developing Model of Individual Value-added For Family Planning

Fieldworker at East Java

By : Rr. Ayu Mayliawati

Phenomenon on decreasing and shrinking of the number of PLKB cause obvious influence to KB program and then in citizen growth control in Indonesia. This problem is shown nationally in citizen growth rate (LPP) from 1971 – 2000 is 1.47% (Indonesia is one of four of the densest country in the world) and referring to National Ratio Fertility Total (TFR), it is 2.6 (Susenas: 2005), in which LPP and TFR of East Java Province are 1.02% and 2.1, respectively.

Job redesign, as one of the effect of KB management reorganization has caused decreasing of PKB/PLKB, because high competency factor often increase “individual value”. Reorganizing of KB management in a regency/city has been lowering performance of PKB/PLKB, starting from improper motivation and performance of officers and then impacting recent KB management.

In other hand, there are different perception in a regency/city management. They (local government) has more priorities in increasing local income originally (PAD), so comparing to other sectors, supporting sectors like KB is placed in last priority.

One of efforts to manage regional autonomy is to increase ability of PKB/PLKB officers, make them coordinate to local government, motivate and train public members, and analyze situation and requirements of local government. There is effort called Reposition of Family Planning (KB) Officer. This effort refer to Keppres no. 103 2001 and then renewed by Keppres no. 9 / 2004 that arrange positions, duties, functions, authorities, organization formation, and work guide of non department government organization. Article 114 of Keppres says;

“One of the government duties that managed by BKKBN is given to local government starting from January 1st, 2004, according to prevail act.”

PKB/PLKB reposition program is also emphasized by East Java Local Government using Circulating Letter of East Java Governor no.: 061/6530/041/2006, June 7th, 2006 about: Reposition and Revitalization Family Planning (KB) Program, stating that various organizations which manage Family Planning (KB), limited ability of a regency/city to allocate fund for KB, and various mutation of PKB/PLKB technical officers to other instances has caused KB program does not work optimally. There is a record of Growth Rate Resident (LPP) on East Java :

2000	: citizen growth rate 0.67%
2002 – 2003	: citizen growth rate 1.07%
2004 – 2005	: citizen growth rate 1.09%

The number of East Java citizen in 2003 is 36.206,060 inhabitants, in 2005 there are 37.070,731 inhabitants. The citizen growth rate are 864,671 inhabitants for the recent two years. (*Source: BPS – 2005*).

According to described background problem, the main problem of this research is: How to develop individual value-added of PKB/PLKB officers that receive individual improvement post regional autonomy.

Final conclusion of this research is model development of Individual Value-Added (IVA) for PKB/PLKB officers: based on motivation model by Vroom = Motive × Valence × Instrument.

Individual Value Added = Motivation + Competency + Self-concept

To increase Individual Value-Added within an organization, we can utilize learning perspective and growth, both of them are measurement aspects of Human Scorecard, a development of Balanced Scorecard for nonprofit organization. Within this concept, model development of IVA is shown not only in final performance, but also in performance process.

This IVA model is hoped able to be developed in other employee object with different competency and situation. This model development of IVA is open and able to be implemented. It will be more complete if there is an economic value added (EVA or Surplus) in other objects, so this model has a lot of Individual Value Added factors and more general characteristics (generic).

ABSTRACT

Developing Model of Individual Value-added For Family Planning

Fieldworker at East Java

By : Rr. Ayu Mayliawati

This research has goal to develop model of Individual Value Added for PKB/PLKB officers that confront improvement of duties and empowering according to vision of a regional/city KB program. This model is expected to be able to grow their motivation in maintaining or improving their performance within transition post regional autonomy.

Starting from main goal of this research, this research is designed to be qualitative, focusing on non generalized purpose of situational analysis case study. This research tries to illustrate social situation that take place but does not has general characteristics in similar social situation of same subject and different location.

Primary and secondary data become priority to solve problem in this research. Therefore, to obtain data that appropriate to credibility standard of this research, we utilize data analysis technique, a taxonomic analysis domain. In the last step of this research, we will discuss the problem until we derive open conclusions and suggestions for further research.

This qualitative approach is able to analyze existing dynamics and conflict strips. This approach is required to identify the main phenomenon that trigger, maintain, or solve the phenomenon putted in the research.

The result of this research is discovery of several factors that influence Individual Value-Added of PKB/PLKB officers, i.e.: Possessing high competency and loyalty to KB program, accepted well by their stakeholder, an important commitment of organization is required by KB program.

Keywords:

Model Individual Value-Added, PLKB (Fieldworker) of BKKBN, motivation, competency and self-concept.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas segala rahmat dan karuniaNya yang tiada terhingga, yang telah memberikan kesempatan kami selama ini untuk menempuh pendidikan di Pascasarjana Universitas Airlangga hingga tesis ini dapat diselesaikan.

Pertama-tama, saya mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Badan Diklat Pemerintah Provinsi Jawa Timur; dengan dipimpin oleh Bapak Drs. Syahrazad Masdar, MA; yang telah memberi kesempatan dan kepercayaan kepada saya untuk mengikuti program beasiswa pendidikan di Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Terimakasih sebesar-besarnya kepada Bapak dr. Djoko Waspodo, Sp.OG (K); selaku Pembimbing Ketua yang dalam kondisi apapun masih meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan konsultasi pada proses penelitian saya ini.

Terimakasih sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Jusuf Irianto, Drs.M.Comm.; selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, dorongan dan juga monitoring sejak pra penelitian hingga penyusunan laporan penelitian ini (tesis). Terimakasih atas dukungan moril spiritualnya selama saya menjalani proses penelitian ini.

Dengan selesainya penulisan Tesis saya ini, perkenankan saya mengucapkan :

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan setinggi-tingginya saya ucapkan kepada seluruh civitas akademika Pascasarjana Universitas Airlangga yang dipimpin oleh Bapak Prof. Dr.Muhammad Amin, dr.; yang telah memberikan motivasi besar kepada saya dalam menyelesaikan penelitian hingga penulisan tesis ini.

Terimakasih kepada Bapak Prof.Dr.Haryono Soeyono, selaku KPS Program Studi Pengembangan Sumberdaya Manusia Pascasarjana Universitas Airlangga; yang telah memberikan transfer ilmu beliau yang sangat istimewa sehingga dapat menjadi bekal saya dalam menghadapi dunia kerja.

Terimakasih kepada Bapak Dr. Sunaryo, dr.MS.MSc. dan Bapak Prof.Dr.H.Koentoro, MSc.; beserta seluruh jajaran LIPM (Drs.Alisyahbana, MA, Dr.Hariadi Soeparto,dr.DOR dan Dr.Ir.Eddy Indrayana, serta saudari Berty dan saudara Arifin) yang selama ini juga turut memberikan peluang kepada saya dalam proses penyelesaian penelitian ini.

Terimakasih kepada jajaran Kantor BKKBN baik Pusat yang dipimpin oleh Bapak dr. Sugiri Syarief,MPA (yang menjadi panutan saya dalam menjalankan tugas dan program KB), maupun Kantor BKKBN Propinsi Jawa Timur yang dipimpin oleh Bapak Drs. Pranyoto, MSc. Dan khususnya pula kepada Balai Pelatihan dan Pengembangan KB

Nasional Propinsi Jawa Timur yang berada dibawah koordinasi BKKBN Propinsi Jawa Timur dan dipimpin oleh Drs. Eddy Triatmodjo, MA; sebagai tempat bernaung saya dalam mengembangkan diri, menunaikan tugas sehari-hari dan berkarya dalam berbagai kompetensi.

Terima kasih kepada kedua orangtua saya; Bapak Bagoes Narendra Soendjasmono dan Ibu Prof.dr. Moersintowarti, Sp.A (K). Yang telah membesarkan, melindungi, membimbing dan mendampingi saya dari sejak pendidikan dasar hingga akhir pendidikan Pascasarjana ini. Berkat doa dan dukungan moril spiritual merekalah, saya mampu menyelesaikan penelitian ini.

Terima kasih kepada orang-orang terkasih saya; suamiku, kekasihku, partner diskusiku, dan sahabatku; Prakrisno Satrio Roesfandi, S.Psi; yang telah mengizinkan saya mengikuti seluruh rangkaian pendidikan ini hingga akhir penelitian ini. Anak-anakku yang istimewa, tercinta, dan terindah ; Ayu Arihanakita Satriawati dan Ahmadzaki Novagung Nakule Satrio; yang rela menyisihkan waktu bermain mereka bersama saya.

Terimakasih kepada ibu dan bapak mertua saya; Ibu Dra. Moendiwati dan Bapak Roesfandi Brotosoehardjo; yang selama ini juga tak putus-putus memberikan dorongan moril dan spiritual kepada saya.

Terimakasih kepada seluruh teman-teman peserta program studi Ilmu PSDM Pascasarjana Airlangga, kelas khusus beasiswa Pem.Prov. Jawa Timur; Cicih, Neng, Endang, Heni, Yeni, Amy, Didie, Nung, Pietri, Atiek, Budi, Nugi, Padelan, Hary, Makrub, Choirul, Adi, Nana, dan Arief. *" We are the Greatest Team, I'm Proud of All of You "*

Terimakasih pada Ira, Tino, Adri dan Dani; juga pak Pri, Pak Yanto yang selalu ada untuk membantu saya melepaskan kepenatan dengan hiburan-hiburan tradisional mereka.

Semoga segala yang telah mereka lakukan terhadap saya, mendapatkan imbalan dan pahala dari Allah SWT.

*" Kesadaran adalah matahari
Kesabaran adalah bumi
Keberanian menjadi carrawala
Dan perjuangan
adalah pelaksanaan kata-kata "*
(WS Rendra 1984)

RINGKASAN

Pengembangan Model Nilai Tambah Individu (*Individual Value-added*) Bagi Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Jawa Timur

Oleh : Rr. Ayu Mayliawati

Fenomena penurunan dan penyusutan jumlah PLKB, berdampak nyata pada keberhasilan program KB dan selanjutnya pada pengendalian pertumbuhan penduduk di Tanah Air. Hal ini tampak dari Laju Pertumbuhan Penduduk (LPP) secara Nasional dari 1971 – 2000 adalah sebesar 1,47 % (termasuk dalam kategori terpadat ke-empat di dunia) dan berdasarkan data Total Fertilitas Ratio (TFR) Nasional adalah 2,6 (Susenas : 2005), dimana untuk Propinsi Jawa Timur LPP adalah 1,02 % dan TFR adalah 2,1.

Alih tugas atau *job redesign* sebagai dampak dari perubahan organisasi pengelola program KB, menyebabkan menurunnya jumlah PKB/PLKB di lapangan karena faktor kompetensi yang mereka cukup tinggi sehingga meningkatkan “*nilai individual*” yang tinggi pula. Namun, akibat perubahan bentuk kelembagaan pengelola program Keluarga Berencana di kabupaten/kota, maka kendali terhadap PKB/PLKB menjadi lemah dan kurang jelas sehingga mengakibatkan penurunan motivasi kerja dan kinerja mereka terhadap pengelolaan program KB di lini lapangan beberapa waktu terakhir ini.

Selain itu, perbedaan persepsi dari para pemegang dan pelaksana kebijakan pada pemerintahan kabupaten/kota saat ini lebih memprioritaskan pada upaya-upaya meningkatkan penghasilan asli daerah (PAD), sehingga lebih untuk sektor-sektor penunjang seperti program KB tentunya mendapat prioritas terbelakang disbanding sektor penghasil lainnya.

Salah satu upaya menyikapi proses otonomi daerah adalah dengan meningkatkan kemampuan PKB/PLKB dalam koordinasi dengan aparat pemerintah daerah setempat,

motivasi dan penyuluhan kepada masyarakat, menganalisis situasi dan kebutuhan pemerintah kabupaten/kota masing-masing, melalui upaya yang dikenal dengan *Reposisi Petugas Lapangan Keluarga Berencana* berdasarkan Keppres no. 103 tahun 2001; yang selanjutnya diperbaharui oleh Keppres no. 9 tahun 2004 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Nondepartemen (LPND), pasal 114 yang menegaskan bahwa :

“Sebagian tugas pemerintahan yang dilaksanakan oleh BKKBN diserahkan kepada Pemerintah Daerah terhitung mulai 1 Januari 2004 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Program reposisi PLKB / PKB juga ditegaskan oleh Pemerintah Propinsi Jawa Timur melalui Surat Edaran Gubernur Jawa Timur nomor: 061/6530/041/2006, tanggal 7 Juni 2006, tentang : Reposisi dan Revitalisasi Program Keluarga Berencana (KB) yang menegaskan bahwa keaneka ragaman lembaga yang menangani Keluarga Berencana, keterbatasan Kabupaten/Kota dalam mengalokasikan anggaran untuk program KB, dan banyaknya petugas teknis Keluarga Berencana (PLKB / PKB / Pengendali Lapangan) yang dimutasi ke instansi lain, yang kesemuanya menyebabkan pelaksanaan program KB menjadi kurang optima!. Hal tersebut terbukti peningkatan tren LPP Jawa Timur sebagai berikut :

Tahun 2000	: tingkat pertumbuhan penduduk 0,67 %
Tahun 2002 – 2003	: tingkat pertumbuhan penduduk 1,07 %
Tahun 2004 – 2005	: tingkat pertumbuhan penduduk 1,09 %

Angka nominal penduduk Jawa Timur dalam tahun 2003 sebesar 36.206.060 jiwa, pada tahun 2005 naik menjadi 37.070.731 jiwa; sehingga terjadi pertumbuhan penduduk sebanyak 864.671 jiwa dalam 2 tahun terakhir. (Sumber : BPS-2005).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimana model pengembangan nilai tambah individu (*individual value-added*) bagi PKB / PLKB dalam menghadapi pemberdayaan pasca desentralisasi atau otonomi daerah.

Kesimpulan akhir dari penelitian ini adalah ; pengembangan model Nilai Tambah Individual (IVA) bagi PLKB/PKB adalah sebagai berikut :

$$\text{Motivasi} = \text{Motif} \times \text{Valensi} \times \text{Instrumen}$$

$$\text{Individual Value Added} = \text{Motivasi} + \text{Kompetensi} + \text{Self-concept}$$

Untuk menentukan *Individual Value Added* (IVA) dalam suatu organisasi dapat melalui perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yang merupakan aspek-aspek pengukuran dalam *Human Scorecard* yang merupakan pengembangan dari *Balanced Scorecard* bagi organisasi non profit. Dengan konsep tersebut, maka pengembangan model IVA dapat dirasakan dalam suatu proses kinerja bukan hanya pada hasil akhir kinerja atau produk akhir.

Diharapkan model IVA tersebut dapat dikembangkan pada obyek pekerja yang lain dengan kompetensi dan situasional yang berbeda. Pengembangan model IVA ini sendiri bersifat terbuka dan implementatif. Akan lebih lengkap apabila pada obyek yang lain juga dijumpai nilai tambah ekonomisnya (EVA atau *Surplus Value*) sehingga akan kaya faktor pengembangan nilai individu serta akan bersifat lebih umum (generik).

DAFTAR ISI

	Halaman
Daftar isi	i
Daftar gambar	iii
Daftar tabel	v
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Pengertian-pengertian.....	12
2.1.1 Model	12
2.1.2 Petugas Lapangan PLKB/PKB	14
2.1.2.1 Kedudukan PLKB	15
2.1.2.2 Peran PLKB	17
2.2 Landasan Teori	18
2.2.1 Modal Manusia (<i>Human Capital</i>).....	18
2.2.2 Modal Intelektual	21
2.2.3 Kompetensi	24
2.2.4.1 Teori Kebutuhan Dasar Maslow	27
2.2.4.2 Nilai Tambah (<i>Value-added Theory</i>).....	31
2.2.4.3 Teori Nilai Tambah Ekonomi (<i>Economic Value-added (EVA) theory</i>).....	33
2.2.4.4 Karakter Individu dengan Kinerja Tinggi.....	35
2.2.5 Konsep Pemberdayaan / <i>empowerment</i>	35
2.2.6 Human Resource Scorecard.....	39
2.3 Data Penelitian Sebelumnya	40
BAB 3 KERANGKA PEMIKIRAN.....	43
3.1 Kerangka Pemikiran	43
BAB 4 METODE PENELITIAN	45
4.1 Rancangan Penelitian.....	45
4.2 Populasi dan Informan	47
4.2.1 Populasi	47

4.2.2	Informan	48
4.3	Definisi Konseptual	49
4.3.1	Nilai Tambah Individu.....	49
4.3.2	Kompetensi.....	50
4.3.3	Petugas Lapangan KB.....	50
4.4	Instrumen Penelitian	51
4.5	Waktu Penelitian	52
4.6	Pengumpulan Sumber Data.....	52
4.7	Teknik Analisis Data	52
4.8	Penemuan / Pengembangan Model.....	56
BAB 5	ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	57
5.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	57
5.1.1	Profil Petugas Lapangan KB.....	57
5.1.2	Kedudukan PLKB	58
5.1.3	Gambaran Umum Masalah dan Tantangan	59
5.1.3.1	Penyiapan dan perluasan kelembagaan.....	59
5.2	Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	68
5.2.1	Karakteristik Informan.....	68
5.2.2	Identitas Informan	68
5.2.3	Karakteristik Narasumber.....	90
5.2.3.1	Data Narasumber.....	91
5.2.3.2	Data Hubungan Dengan Informan.....	92
BAB 6	P E M B A H A S A N	98
6.1	Model Nilai Tambah Individual Berdasarkan Gabu ngan Pemahaman dan Keinginan Informan dengan Teori Pendukung.....	99
6.2	Model Nilai Tambah Individual Berdasarkan Gabu ngan Pemahaman dan Keinginan Narasumber dengan Teori	107
BAB 7	KESIMPULAN DAN SARAN.....	109
7.1	Kesimpulan Hasil Pengembangan Model Nilai Tam bah Individual (IVA).....	109
7.2	Saran Pengembangan Model IVA.....	110
	DAFTAR PUSTAKA	113
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Bagan Hierarchy Needs Maslow 29

Gambar 2.2 : Balanced Scorecard..... 40

Diagram 5.1 : Klasifikasi Nomenklatur Organisasi Berdasarkan Tugas pokok dan fungsi 62

Diagram 5.2 : Komposisi Jenis Ilmu DasarKesarjanaan PLKB/PKB..... 74

Gambar 6.1 : Peringkat Esteem Need Dominant..... 106



DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	:	Bentuk Lembaga (nomenklatur) Pengelola Program KB di Jawa Timur	60
Tabel 5.2	:	Klasifikasi Jenis kelamin Informan	69
Tabel 5.3	:	Kelompok Usia Informan	69
Tabel 5.4.a	:	Klasifikasi Jabatan dan Pangkat Informan	71
Tabel 5.4.b	:	Jenjang Jabatan dan Angka Kredit Minimal Penyuluh KB ...	72
Tabel 5.5	:	Masa Kerja Informan	73
Tabel 5.6	:	Pendidikan Formal Informan	74
Tabel 5.7	:	Pelatihan untuk keahlian informan	76
Tabel 5.8	:	Pengembangan wawasan dan inovasi	78
Tabel 5.9	:	Interaksi sosial	79
Tabel 5.10	:	Aktualisasi dan konsep diri	80
Tabel 5.11	:	Realisasi Pelaksanaan 7 Langkah Kerja PLKB/PKB	82
Tabel 5.12	:	Kemampuan penggunaan teknologi untuk pengolahan dan penyajian data	84
Tabel 5.13	:	Beban Kerja PLKB / PKB	85
Tabel 5.14	:	Sarana Penunjang Kerja	87
Tabel 5.15.a	:	Data Narasumber (Formal)	88
Tabel 5.15.b	:	Data Narasumber (Informal)	88
Tabel 6.1	:	Skala Prioritas Pelaksanaan 7 Langkah Kerja PLKB	101

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan Program Keluarga Berencana (KB) Indonesia di masa lalu diakui sebagai salah satu *centre of excellence* di dunia tidak lepas dari hasil kinerja dan peranan Petugas Lini Lapangan Program KB yang dikenal sebagai Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB). Mereka adalah “ujung tombak” pelaksanaan program KB di daerah baik tingkat kabupaten, kecamatan, kelurahan maupun desa bahkan hingga pada mobilisasi dan sosialisasi masyarakat secara langsung.

Bahkan saat ini, pasca otonomi daerah, PLKB / PKB tidak saja menjadi “ujung tombak” namun sudah menjadi “pemegang tombak” program KB sebagaimana artikel Junaedi pada Gema Online 15/2005, yang mengungkapkan adanya “3 keunggulan PLKB” yang meletakan mereka pada posisi terpenting pelaksanaan program KB dewasa ini yaitu :

1. PLKB / PKB memiliki kemampuan komunikasi. Dengan kemampuan ini mereka mampu membagi informasi mengenai anatomi fisiologi alat-alat reproduksi dan kontrasepsi kepada keluarga dan masyarakat di wilayah kerjanya. Mereka juga mampu menjelaskan mengenai masalah gizi, kesehatan ibu dan HIV/AIDS, juga kegiatan dalam meningkatkan pendapatan keluarga (*income generating*), masalah perbankan dan lain-lain. Karena itu, tidak jarang mereka juga dimanfaatkan untuk mendukung komunikasi politik (kampanye) baik dalam skala lokal maupun nasional.

2. PLKB / PKB memiliki kemampuan bekerja dengan data dalam arti mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan memanfaatkan data kependudukan / keluarga / demografi dan kesertaan ber-KB yang merupakan merupakan satu perangkat kerja yang harus dikuasai mereka. Tidak hanya itu, data wilayah dan potensinya, termasuk data tokoh masyarakat dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat, juga sangat dikuasai oleh mereka.
3. PLKB / PKB memiliki kemampuan membangun jaringan / koordinasi dengan berbagai pihak baik dengan unsur pemerintah seperti Camat, Kepala Desa, Koramil, Polsek, Puskesmas; mereka juga mampu mengembangkan jaringan dengan tokoh agama, tokoh masyarakat, mengembangkan berbagai institusi dan kelompok kegiatan KB, dan bahkan dengan *jawara* atau *jagoan* yang ada di wilayahnya. Selain memanfaatkan kemampuan komunikasi dan data, jaringan kerja ini dibangun oleh PLKB / PKB dengan bermodalkan “kegigihan” dan “semangat pantang menyerah”.

Berbekal tiga kemampuan yang merupakan keunggulan di atas, PLKB / PKB mampu menjadi *event organizer* pembangunan di tingkat akar rumput (*grass root*). Hal ini juga terbukti bahwa pada setiap kegiatan dalam masyarakat baik yang bersifat sosial maupun politik mereka selalu turut berperan aktif.

Sebagai PLKB/PKB, mereka idealnya memiliki profil seperti yang tergambar dalam penguasaan dan kemampuan berbagai aspek berikut : Aspek wawasan

program, aspek manajerial, aspek kemampuan operasional, aspek motivasi kerja dan aspek kepemimpinan

Sedangkan dalam melaksanakan tugas sehari-harinya, seorang PLKB / PKB memiliki standar kinerja yang dikenal dengan 7 langkah kerja yaitu ; (1) Identifikasi wilayah dan sasaran, (2) Pendekatan tokoh agama (TOGA) dan tokoh masyarakat (TOMA), (3) Penggalangan kesepakatan, (4) Penggarapan sasaran, (5) Pelayanan, (6) Pembinaan, (7) Pencatatan/pelaporan dan evaluasi

Dari ke-7 langkah kerja PLKB/PKB tersebut, maka dapat disederhanakan dalam bentuk peranan mereka yang sesuai dengan penguasaan dan kemampuan berbagai aspek tersebut diatas yaitu ;

1. Peran Pelaksana (*Implementer*)
2. Peran Pengelola (*Manager*)
3. Peran Penggerak (*Leader*)
4. Peran gabungan dari ketiga peran diatas.

Diluar ke 7 tugas atau langkah kerjanya tersebut, seorang PLKB / PKB juga dituntut untuk dapat berperan aktif dalam berbagai kegiatan pembangunan daerahnya seperti misalnya: menjadi panitia-panitia kegiatan tingkat desa, kecamatan bahkan kabupaten; dapat mengikuti program-program yang dikembangkan oleh lintas sektoral, lembaga atau organisasi swadaya masyarakat (LOSM) non politik dan non agama.

Namun, kinerja PLKB saat ini juga sangat dipengaruhi oleh perkembangan globalisasi dan reformasi disegala lini yang saat ini membawa program Keluarga Berencana Nasional pada perubahan organisasi yang sangat dramatis seiring dengan

diterapkannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah. Implementasi undang-undang tersebut mendorong birokrasi di Indonesia pada proses transformasi yang cukup radikal yaitu dari system sentralistik ke arah sistem pemerintahan desentralistik atau pemberian kewenangan dan otonomi kepada daerah.

Sejak penerapan otonomi daerah tahun 1999 hingga saat ini, jumlah PLKB secara nasional menurun dari sekitar 40 ribu orang menjadi hanya 22 ribu orang atau sekitar 26 % dari jumlah (BKKBN : 2006) . Hal itu terjadi antara lain karena pasca-desentralisasi sebagian personil PLKB direkrut menjadi pejabat struktural di tingkat kelurahan, kecamatan, dan kabupaten, tetapi pemerintah daerah tidak melakukan perekrutan kembali untuk menggantikan petugas yang ditarik untuk mengisi jabatan struktural pemerintahan.

Jumlah PLKB / PKB di Jawa Timur juga cenderung semakin menurun. Dari data BKKBN Propinsi Jawa Timur bahwa jumlah PLKB / PKB hingga akhir tahun 2000 adalah 4363 orang , saat ini jumlah PLKB Jawa Timur pasca penyerahan Pembiayaan, Personel, Prasarana-sarana dan Dokumentasi (P 3 D) organisasi BKKBN kabupaten / kota kepada Pemerintah daerahnya menjadi **4016 orang**. Diasumsikan kondisi ini terjadi karena beberapa penyebab antara lain:

- Dari data nomenklatur kelembagaan pasca otonomi daerah, diantara 38 kabupaten / kota di Jawa Timur yang kelembagaannya berbentuk dinas hanyalah 15 kabupaten / kota, sedangkan sisanya masih berbentuk badan bahkan kantor. Namun menurut catatan BKKBN Jawa Timur bahwa hingga akhir tahun 2005, setidaknya hanya 30 % kabupaten / kota yang masih memiliki komitmen tinggi terhadap program KB di daerahnya. Hal ini

ditunjukkan dengan keaktifan mereka melakukan pelaporan dan koordinasi dengan BKKBN Jawa Timur.

- Di beberapa daerah kabupaten / kota, dimana kewenangan BKKBN telah sepenuhnya diserahkan, banyak PKB / PLKB yang dimutasi menjadi pejabat struktural ataupun dialih tugaskan kebidang atau bagian fungsional lain karena faktor kompetensi yang mereka miliki baik dengan penilaian kinerja individu mereka maupun adanya hubungan “kedekatan” dengan aparatur pemerintah kabupaten/kota setempat.
- Banyaknya PLKB yang telah memasuki usia pensiun / purna tugas, dan juga sudah meninggal.

Selain itu, menurut Deputi Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga BKKBN Pusat (2006) dalam menyikapi hal tersebut, bahwa banyak pemerintah daerah provinsi maupun kabupaten / kota yang tidak menempatkan program KB sebagai prioritas pembangunan daerahnya sehingga tidak memberikan dukungan penuh pada pelaksanaan program KB di wilayahnya. Akibatnya jumlah PLKB dan kader tidak bertambah, sedangkan jumlah sasaran program terus bertambah seiring pertambahan jumlah penduduk.

Penurunan dan penyusutan jumlah PLKB, yang merupakan penggerak sekaligus ujung tombak pelaksanaan program di lapangan selain kader, berdampak nyata pada keberhasilan program KB dan selanjutnya pada pengendalian pertumbuhan penduduk di Tanah Air. Sebab tanpa pendampingan dari PLKB, dapat diprediksi bahwa peserta KB bisa *drop out* dan masyarakat yang belum mengikuti program KB juga tidak tersentuh dan tidak dapat termotivasi. Hal ini tampak dari

Laju Pertumbuhan Penduduk (LPP) secara Nasional dari 1971 – 2000 adalah sebesar 1,47 % (termasuk dalam kategori terpadat ke-empat di dunia) dan berdasarkan data Total Fertilitas Ratio (TFR) Nasional adalah 2,6 (Susenas : 2005), dimana untuk Propinsi Jawa Timur LPP adalah 1,02 % dan TFR adalah 2,1.

Salah satu langkah penyesuaian yang dapat dilakukan oleh BKKBN dalam menyikapi proses otonomi daerah adalah meningkatkan kemampuan PKB/PLKB dalam koordinasi dengan aparat pemerintah daerah setempat, motivasi dan penyuluhan kepada masyarakat, menganalisis situasi, mengupayakan pemecahan masalah berdasarkan analisis situasi sesuai dengan kebutuhan pemerintah kabupaten/kota masing-masing melalui upaya yang dikenal dengan *Reposisi Petugas Lapangan Keluarga Berencana* berdasarkan Keppres no. 103 tahun 2001; yang selanjutnya diperbaharui oleh Keppres no. 9 tahun 2004 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Nondepartemen (LPND), pasal 114 yang menegaskan bahwa :

“Sebagian tugas pemerintahan yang dilaksanakan oleh BKKBN diserahkan kepada Pemerintah Daerah terhitung mulai 1 Januari 2004 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Diperkuat dengan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI nomor: 398/M.PAN/11/2003, tanggal 18 Nopember 2003, tentang ; Penataan Kewenangan dan Kelembagaan BKKBN Propinsi dan BKKBN Kabupaten / kota, maka reposisi PLKB / PKB ini dimaksudkan sebagai upaya mempersiapkan potensi diri mereka dalam menghadapi perubahan, baik cara berpikir maupun bertindak dalam melaksanakan perannya di lapangan. Keberadaan PLKB di daerah makin dituntut

untuk mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang lebih profesional dan tidak hanya berkaitan dengan penyelenggaraan program KB Nasional, tetapi menyangkut juga program pembangunan lain yang ditugaskan dan dibebankan oleh pemerintah daerah.

Program reposisi PLKB / PKB juga semakin ditegaskan oleh Pemerintah Propinsi Jawa Timur melalui Surat Edaran Gubernur Jawa Timur nomor: 061/6530/041/2006, tanggal 7 Juni 2006, tentang : Reposisi dan Revitalisasi Program Keluarga Berencana (KB). Dalam edaran tersebut menunjukkan pula bahwa keanekaragaman lembaga yang menangani Keluarga Berencana, keterbatasan Kabupaten/Kota dalam mengalokasikan anggaran untuk program KB, dan banyaknya petugas teknis Keluarga Berencana (PLKB / PKB / Pengendali Lapangan) yang dimutasi ke instansi lain, yang kesemuanya menyebabkan pelaksanaan program KB menjadi kurang optimal. Hal tersebut terbukti dengan tren laju pertumbuhan penduduk Jawa Timur sebagai berikut :

Tahun 2000 : tingkat pertumbuhan penduduk 0,67 %

Tahun 2002 – 2003 : tingkat pertumbuhan penduduk 1,07 %

Tahun 2004 – 2005 : tingkat pertumbuhan penduduk 1,09 %

Angka nominal penduduk Jawa Timur dalam tahun 2003 sebesar 36.206.060 jiwa, pada tahun 2005 naik menjadi 37.070.731 jiwa; sehingga terjadi pertumbuhan penduduk sebanyak 864.671 jiwa dalam 2 tahun terakhir. (Sumber : BPS-2005).

Untuk memperkuat pernyataan tersebut, telah dikeluarkan Keputusan Menpan Nomor KEP/120/M.PAN/9/2004 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana, yang diikuti dengan Nota kesepakatan antara BKKBN – BKN berupa

Surat Keputusan Bersama Nomor 280/HK.007/B./2004 dan Nomor 34 Tahun 2004, tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh KB dan Angka Kreditnya. Namun, untuk pelaksanaan teknisnya diserahkan pada masing-masing pemerintah kabupaten/kota, khususnya menyangkut mempertahankan keberadaan PLKB / PKB bahkan upaya menambah jumlah mereka yang saat ini masih tersisa, dibandingkan dengan jumlah desa / kelurahan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Pemerintah secara nasional juga tetap konsisten menjalankan komitmen dalam penanganan program KB di masa depan, hingga kemungkinan beban pemerintah dalam penanganan penduduk dan meningkatnya peringkat jumlah penduduk terbesar di dunia tetap dapat dikendalikan. Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, dengan surat nomor B/1719/M.PAN/09/2005, telah mengeluarkan kebijakan untuk merekrut kembali Penyuluh Keluarga Berencana sebagai pengganti yang purna tugas maupun yang telah beralih tugas ketempat lain karena proses otonomi daerah (restrukturisasi). Hal ini sebagai bentuk tindak lanjut pernyataan Presiden RI yang menyatakan agar BKKBN menggalakkan lagi program Keluarga Berencana dengan prioritas sedikit anak. Presiden mengingatkan, banyaknya anak dengan pendapatan keluarga tetap akan menghambat pencapaian kesejahteraan lahir dan batin. (Kompas, 30 Juni 2006).

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menguatkan keberadaan PLKB / PKB dalam masyarakat yaitu :

1. Peningkatan kuantitas atau jumlah PKB/PLKB yang disesuaikan dengan jumlah dan kondisi daerah kerjanya;

Ratio PLKB sesuai wilayah saat ini :

- a) Di wilayah Pedesaan : 1 PLKB/PKB membina 2 desa
 - b) Di wilayah Perkotaan : 1 Kelurahan dibina oleh 2 – 3 PLKB/PKB
2. Peningkatan serta pengembangan kualitas atau kompetensi PKB/PLKB lebih kearah multi fungsi yaitu; kemampuan akademik maupun sosial, psikologis, antropologis bahkan politis. Mereka juga mendapat bekal pengetahuan dalam hal: kepemimpinan, akses terhadap sumber-sumber ekonomi yang ada di masyarakat sehingga mampu memberdayakan keluarga, analisis, situasi; mengingat kondisi mereka adalah sebagai manajer pelaksana program di lapangan.

Fenomena alih tugas yang menyebabkan menurunnya jumlah PKB/PLKB di lapangan karena faktor keunggulan yang mereka miliki tersebut, disatu sisi menimbulkan kebanggaan pada institusi BKKBN secara nasional karena aparat yang mereka bina selama ini, memiliki kompetensi yang cukup tinggi sehingga meningkatkan "*nilai individual*" yang tinggi pula. Namun, hal tersebut menunjukan pula bahwa akibat perubahan bentuk kelembagaan pengelola program Keluarga Berencana di kabupaten/kota, maka kendali terhadap PKB/PLKB menjadi lemah dan kurang jelas sehingga mengakibatkan penurunan motivasi kerja dan kinerja mereka terhadap pengelolaan program KB di lini lapangan beberapa waktu terakhir ini.

Selain itu, perbedaan persepsi dari para pemegang dan pelaksana kebijakan pada pemerintahan kabupaten/kota saat ini lebih memprioritaskan pada upaya-upaya meningkatkan penghasilan asli daerah (PAD), sehingga lebih untuk sektor-sektor penunjang seperti program KB tentunya mendapat prioritas terbelakang dibanding sektor penghasil lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

Bagaimana model pengembangan nilai tambah individu (*individual value-added*) bagi PKB / PLKB dalam menghadapi pemberdayaan pasca desentralisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengembangkan model nilai tambah individu (*individual added-value*) bagi PKB/PLKB dalam menghadapi pemberdayaan tugas dan fungsi (*empowering*) sesuai visi program KB pemerintah kabupaten / kota setempat.

Dengan model tersebut diharapkan dapat menumbuhkan motivasi bagi PLKB/PKB dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya dalam transisi organisasi pasca otonomi daerah.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain:

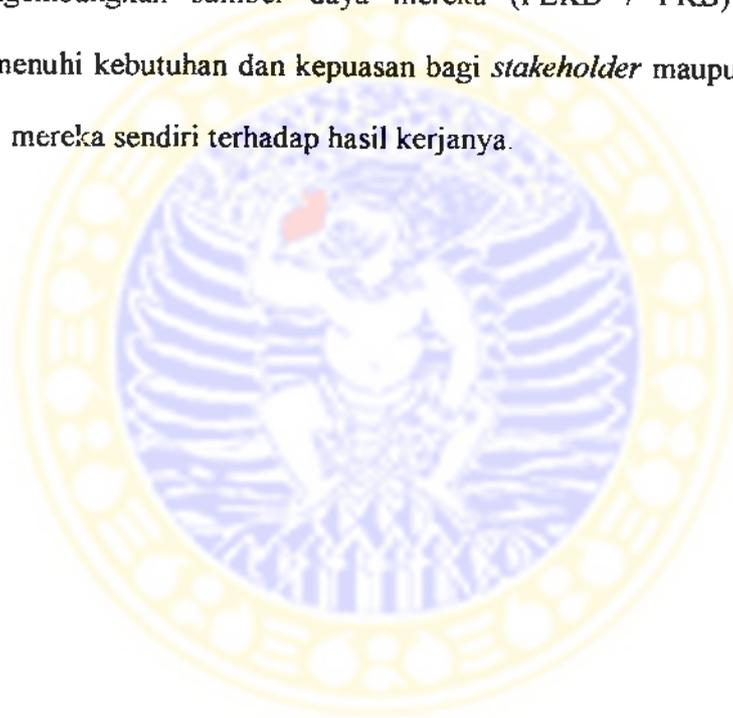
a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan formulasi model pengembangan konsep nilai tambah individu (*individual value-added*) yang dapat diterapkan bagi sumber daya manusia yang sudah memiliki standar kompetensi tertentu namun memerlukan peningkatan atau pengembangan kompetensi tersebut. Model pengembangan nilai tambah individu ini

mengarah kepada pemberdayaan individu (*empowering*) yang bermuara kepada pemenuhan dan peningkatan kebutuhan dari subyek penggunaanya.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini, bagi subyek yang diteliti diharapkan dapat memberikan dapat meningkatkan kompetensi kinerja dan nilai tambah program KB dalam masyarakat. Selain itu, diharapkan dengan penelitian ini dapat membantu mengembangkan sumber daya mereka (PLKB / PKB) sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan bagi *stakeholder* maupun kepuasan kerja bagi mereka sendiri terhadap hasil kerjanya.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian-pengertian

2.1.1. Model

Pengertian MODEL dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, Poerwadarminta (1976) adalah persamaannya dengan contoh ; pola; acuan; ragam. Atau dalam Kamus *The Contemporary English - Indonesian Dictionary* (1987); model diartikan sebagai seseorang atau sesuatu dengan sifat-sifat yang sangat baik, yang seharusnya ditiru atau diterapkan. Model dapat disinonimkan dengan *example* dan *pattern*. *Example* adalah sesuatu yang baik atau buruk yang dapat ditiru, sedangkan *Pattern* adalah sebuah model, rencana yang harus atau dapat diikuti dengan persis.

Memperhatikan pengertian MODEL diatas, maka MODEL yang menjadi “kata kunci” dalam penelitian ini adalah lebih mengarah kepada *Pattern* , karena output yang diharapkan dari hasil penelitian ini akan memberikan ‘tawaran’ arahan kebijakan yang lebih baik dari kebijakan yang ada.

“Model” is a word often used in ways similar to “theory” and “law”. To most people, the word “model” means something smaller than the real thing. To the scientist, the word means the representation of the abstract ideas of a theory in real terms. As such, models are less general and succinct than are theories and laws. (Mason and Bramble, 1989:70)

Kata “Model” sering kali dimaknai sama dengan kata “teori” dan “hukum / kebijakan”. Untuk sebagian besar orang, kata “model” berarti sesuatu yang lebih kecil dari benda sesungguhnya. Bagi ilmuwan, kata tersebut secara harfiah berarti representasi ide abstrak dari suatu teori. Jadi, model adalah sedikit lebih umum, singkat dan jelas dibanding dengan teori dan hukum.

Dalam pengertian lain, MODEL menurut Sitompul; adalah contoh sederhana dari sistem dan menyerupai sifat-sifat sistem yang dipertimbangkan, tetapi tidak sama dengan sistem. Penyederhanaan sistem sangat penting agar dapat dipelajari lebih seksama. Model dikembangkan dengan tujuan untuk studi tingkah-laku sistem melalui analisis rinci akan komponen, atau unsur dan proses utama yang menyusun sistem dan interaksinya. Model berperan penting dalam pengembangan teori karena berfungsi sebagai konsep dasar yang menata rangkaian aturan yang digunakan untuk menggambarkan sistem. Ini jelas pada pernyataan yang dikemukakan Hawking (1993) bahwa :

A theory is just a model of universe, ..., and a set of the rules that relate quantities in the model to observations ... A Theory is a good theory if it is satisfies two requirements : It must accurately describe a large class of observations on the basis of a model, ...and it must make definite predictions about the result of the future observations.

Model dapat dibatasi sebagai konsep (matang atau masih dalam tahap pengembangan) dari sistem yang disederhanakan. Model ini mudah dirangkai dan digunakan serta menarik untuk obyek percobaan. Selama percobaan yang dapat dilakukan secara berulang-ulang, yang diamati, dipelajari dan dapat sampai kepada suatu kesimpulan.

Sedangkan menurut Sasmojo; model adalah deskripsi struktur suatu fenomena yang dinyatakan dalam bentuk-bentuk media yang dapat dikomunikasikan. Kesempurnaan suatu model dalam menirukan suatu fenomena sangat kuat ditentukan oleh rumusan yang dihasilkan pada tahapan (a) mendefinisikan tujuan analisis, (b) merumuskan definisi awal yang jelas untuk dapat dijadikan rujukan didalam merumuskan formulasi matematis dari masalah yang dijadikan obyek analisis,

(c) merumuskan apa saja yang akan dicakup di dalam melakukan simulasi dan bagaimana simulasi akan dilakukan untuk menguji kesahihan model.

Penjelasan lebih lanjut mengenai pendapat diatas yaitu, fenomena yang dimaksudkan adalah segala sesuatu yang dapat dilihat, dialami atau dirasakan. Suatu kejadian adalah suatu fenomena; suatu benda juga dapat disebut sebagai suatu fenomena. Suatu persoalan atau permasalahan juga merupakan suatu fenomena. Persoalan adalah suatu fenomena yang tidak dikehendaki, sehingga penyelesaian terhadap persoalan pada hakekatnya adalah suatu usaha dan tindakan untuk meniadakan persoalan tersebut.

Sedangkan yang dimaksudkan sebagai struktur suatu fenomena adalah unsur-unsur pembentuk fenomena dan hubungan saling pengaruh (atau pola keterkaitan) yang ada diantara unsur-unsur pembentuk fenomena tersebut. Unsur-unsur suatu fenomena dapat berupa benda ataupun proses / kejadian.

2.1.2. Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) / Penyuluh Keluarga Berencana (PKB)

Sejak Keluarga Berencana (KB) dijadikan program nasional pada tahun 1970, peran Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) memberikan kontribusi terbesar terhadap visi organisasi BKKBN yaitu; pelembagaan norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera serta mewujudkan keluarga berkualitas pada tahun 2015. Sebagai ujung tombak pelaksana program KB Nasional adalah pada para PLKB atau PKB, yaitu petugas BKKBN terdepan yang mempunyai peran strategis dalam menyukseskan gerakan KB Nasional dan Program Pembangunan Keluarga Sejahtera.

Pada awal pelaksanaan Program KB secara Nasional, PLKB / PKB memiliki tugas utama memberikan penerangan dan motivasi pada masyarakat untuk melaksanakan program keluarga berencana sebagai akseptor atau peserta KB aktif melalui pendewasaan usia kawin, penggunaan alat kontrasepsi, pengaturan kelahiran ataupun penerapan jumlah anak ideal (2 anak cukup) tanpa membedakan jenis kelamin. Maka pada saat itu, seorang petugas KB di lini lapangan (PLKB / PKB) memiliki tugas rangkap sebagai petugas pengelola dan pengendali lapangan. Maka akan diuraikan lebih jelas mengenai kedudukan, peran dan profil PLKB dibawah ini :

2.1.2.1. Kedudukan PLKB

- a. **PLKB** adalah aparat pemerintah atau staf BKKBN yang berkedudukan di desa atau di kelurahan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab melakukan kegiatan penyuluhan, penggerakan, pelayanan, evaluasi, dan pengembangan program KB Nasional serta kegiatan program pembangunan lain yang ditugaskan oleh pemerintah kabupaten/ kota di wilayah kerjanya.

Untuk menjadi PLKB diperlukan persyaratan tertentu antara lain :

1. Memenuhi kriteria dasar Pegawai Negeri Sipil, yaitu dasar pendidikan (minimal SMA/D3, saat ini sudah banyak PLKB / PKB S-1 dan S-2), usia dan asal daerah, serta bersedia untuk ditempatkan dimana saja dan bertugas sepenuhnya (*full timer*).
2. Memiliki sikap percaya diri, loyalitas tinggi, tidak mudah menyerah, jujur bertanggung jawab serta berdaya kreasi tinggi.
3. Mengikuti pelatihan-pelatihan pengembangan potensi diri dan teknis dalam upaya meningkatkan kinerjanya dilapangan.

b. **PKB** adalah **PLKB** yang memiliki jabatan fungsional sebagai Penyuluh dan mendapatkan tunjangan jabatan fungsional. Pada kenyataannya memang tidak semua **PLKB** beralih fungsi menjadi **PKB** karena ada beberapa kriteria yang ditentukan untuk menjadi **PKB** antara lain :

1. Pendidikan terakhir S-1 dan seterusnya,
2. Telah mengikuti latihan-latihan konseling khusus.

PKB mulai dikembangkan sejak tahun 1990-an dengan jalan penyesuaian jabatan (*impasing*) untuk menambah kekuatan bagi para petugas lini lapangan. Sedangkan **PLKB** yang masih ada saat ini adalah tenaga yang direkrut sebelum tahun 1990-an dengan pendidikan minimal SMP dan kebanyakan dari mereka tidak berupaya meningkatkan pendidikannya lebih jauh sehingga tetap melaksanakan tugasnya sebagai **PLKB** dengan status staf atau jabatan structural.

Seseorang menjabat **PKB** didasari landasan hukum sebagai berikut :

1. Kepres 103 / 2001 . Penyerahan P 3 D Dalam Rangka Otonomi Daerah
2. Surat MENDAGRI nomor: 476 / 720 / SJ, tanggal 18 Maret 2004; tentang Jabatan Fungsional **PKB**
3. Keputusan Kepala BKKBN nomor: 276/HK-010/BS/2004, tanggal 29 Pebruari 2004 tentang Standar Pelayanan Minimal
4. Surat Gubernur Jawa Timur nomor: 440 / 1460 / 031 / 2005, tanggal 29 Pebruari 2005 tentang Realisasi Kesepakatan Bersama Terhadap Petugas dan Pelaksana Program Keluarga Berencana.

2.1.2.2. Peran PLKB

Peranan PLKB antara lain adalah sebagai pelaksana, pengelola, maupun sebagai penggerak Program KB Nasional di desa atau di kelurahan yang dioperasionalkan melalui fungsi dan tugas berikut :

1. Fungsi :

PLKB mempunyai fungsi merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengembangkan, melaporkan dan mengevaluasi Program KB Nasional dan program pembangunan lainnya di desa atau di kelurahan.

2. Tugas :

a. Perencanaan :

Dalam bidang perencanaan, tugas PLKB meliputi penguasaan potensi wilayah kerja , pengumpulan data, pengolahan dan analisis, serta penentuan prioritas sasaran sampai pada penyusunan rencana dan jadwal kegiatan.

b. Pengorganisasian :

Salah satu tugas utama PLKB adalah memobilisasi dan memotivasi kader dengan memberikan pelatihan, orientasi dan memfasilitasi mereka untuk berperan aktif sampai dengan pengembangan kemitraan dan jaringan kerja dengan berbagai instansi maupun lembaga sosial organisasi masyarakat (LSOM).

c. Pelaksanaan :

Tugas PLKB meliputi pelaksanaan berbagai kegiatan program baik yang bersifat pemberian informasi (advokasi-KIE-konseling) sampai dengan pemberian pelayanan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB-

KR) seperti; penyuluhan dan konseling kesehatan reproduksi, pendewasaan usia kawin, pemilihan alat kontrasepsi, partisipasi KB Pria, konseling kesehatan reproduksi remaja (KRR), dan pengembangan program-program Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KS-PK) seperti; pengembangan Tri Bina (BKB, BKR dan BKL) dan pembinaan kelompok-kelompok usaha ekonomi produktif (UPPKS, UEP Lansia, dan lain-lain).

d. Pengembangan :

Tugas PLKB dalam hal ini meliputi pengembangan kualitas perencanaan dan pengorganisasian terutama pada peran serta kader dan institusi masyarakat perkotaan/pedesaan (IMP), pengembangan kualitas pelaksanaan kegiatan tiap-tiap program, sumber dukungan, pencatatan dan pelaporan hingga evaluasi.

e. Pelaporan dan Evaluasi :

Dalam tugas ini PLKB adalah melaporkan dan mengevaluasi yang meliputi pencatatan berbagai kegiatan dan hasil kegiatannya sesuai dengan yang diharapkan dan penyelenggaraan evaluasi secara berkala.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Modal Manusia (*Human Capital*)

Dalam perspektif organisasi, sumberdaya manusia (SDM) merupakan intangible asset (aset yang tak tampak) yang sering disebut human capital (Schultz dalam Ruky : 2003). SDM atau *human capital* adalah aset utama organisasi yang dapat menggantikan dominasi aset modal seiring dengan pergeseran turbulensi global.

Ditinjau dari kebenaran substansi materialnya, jelas pernyataan tersebut benar terutama di negara-negara di mana seluruh aspek kehidupan masyarakatnya memiliki kandungan pengetahuan tinggi. Henry Ford atau Walt Disney bahkan sudah sejak lama mengakuinya. Hal ini terungkap dalam ucapan:

"You can dream, create and build the most wonderful place in the world but it requires people to make the dream a reality."

Konsep *human capital* pertama dikembangkan pada tahun 1960an oleh Theodore Shultz (1950,1961,1963,1964,1971) dan Arthur Lewis; selanjutnya dikembangkan oleh Gary Becker tahun 1980 – 1990an. Ide pokok konsep *human capital* adalah walaupun manusia memiliki modal yang tidak terukur seperti keuangan dalam rekening bank, mereka juga memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kualitas yang dapat juga dipertimbangkan sebagai modal.

Menurut pendapat Becker (1975) ;

..that it is a worthwhile endeavour to invest in human capital. As he put it, "Economists regard expenditures on education, training, medical care, and so on as investments in human capital" (p. 74).

Adalah sangat bermanfaat untuk menanam modal dalam bentuk modal manusia karena mereka memiliki investasi berupa pendidikan, pelatihan, perawatan medis dan sebagainya.

Investasi dapat dilakukan bukan saja dalam bidang usaha seperti yang sudah biasa kita kenal, akan tetapi juga di bidang SDM. Investasi inilah yang disebut dengan *human capital*. Penerapan investasi ini dapat dilakukan dalam hal : (1) pendidikan dan latihan, (2) migrasi dan urbanisasi (3) perbaikan gizi dan kesehatan. (Simanjuntak : 1985).

Pernyataan yang menguatkan pemikiran Simanjuntak adalah pendapat Becker (1975) menyatakan untuk menghitung penghasilan yang selayaknya bagi seseorang dengan berbagai variasi latar belakang pendidikan dan muncul suatu kesimpulan bahwa :
"high school and college education . . . greatly raise a person's income, even after netting out direct and indirect costs of schooling" (p. 132).

Disamping biaya yang dikeluarkan untuk pendidikan, Becker juga menghitung waktu yang dihabiskan untuk belajar lebih berharga dari pada biaya yang dikeluarkan untuk pendidikan tersebut. Pernyataan Becker ini menekankan bahwa pendidikan adalah investasi terbaik dalam perhitungan *human capital*. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh pendapat Amin Widjaja (1993) yang menyebutkan mahalanya pengembangan modal manusia; investasi yang signifikan dibutuhkan oleh individu dalam organisasi yang mempekerjakan mereka. Pada kenyataannya organisasi lebih banyak mengeluarkan biaya dalam investasi manusia daripada investasi peralatan (*modal capital*).

Human Capital memungkinkan kita melihat bagaimana pengetahuan dan kreatifitas manusia dapat menjadi elemen-elemen atau unsur-unsur dalam produksi, seperti halnya faktor –faktor dalam organisasi ekonomi lainnya.

.. In fact, in a world where quality is replacing price as the main factor of competition and where large-scale savings are taking second place to innovation and creativity (Favreau & Lévesque, 1996),

Pada kenyataannya, didunia dimana **kualitas** menggantikan **harga** sebagai faktor utama dalam suatu kompetisi, dan dimana penghematan merupakan skala terbesar pada posisi kedua setelah inovasi dan kreatifitas. Menurut Fitzen (2000), dalam perspektif organisasi, *human capital* dapat digambarkan dalam kombinasi dari elemen-elemen berikut :

1. Ciri / karakteristik yang dibawa oleh seseorang dalam pekerjaannya yang mencakup kecerdasan, energi, sikap positif dan komitmen.
2. Kemampuan untuk belajar yang mencakup bakat, imajinasi, kreatifitas dan sering disebut kemampuan mencapai hasil melalui orang lain.
3. Motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan yang tiada lain adalah semangat kelompok dan kecondongan pada sasaran.

Maka, nampak bahwa teori *human capital* bermanfaat dan memberikan pengaruh yang tidak menunjukkan penurunan investasi.

2.2.2 Modal Intelektual (*Intellectual Capital*)

Modal intelektual adalah materi pengetahuan, informasi, hak pemilikan intelektual, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan. Dalam era baru ini, kekayaan adalah produk dari pengetahuan. Pengetahuan dan informasi- tidak hanya pengetahuan ilmiah, tetapi dapat juga berupa berita, saran, hiburan, komunikasi dan layanan- telah menjadi bahan baku utama ekonomi dan produk terpenting. Maka, pengetahuan adalah apa yang dapat diperjual belikan. (Stewart, 2002:x).

Ilmu pengetahuan telah menjadi bahan utama untuk apa yang diproduksi, dilakukan, dibeli dan dijual oleh manusia. Oleh karenanya, dengan memperhatikan “kandungan” ilmu pengetahuan dari barang dan jasa yang dipergunakan oleh manusia; maka sebagaimana disebutkan oleh Fritz Machlup (1962) bahwa, *Knowledge: Its Creation, Distribution and Economic Significance*.

Machlup berusaha mengukur nilai ekonomis produksi ilmu pengetahuan dan mengambil kesimpulan bahwa 34,5 % dari GNP Amerika Serikat dapat dialokasikan

pada sector informasi, yaitu salah satu pengembangan ilmu pengetahuan (modal intelektual). (Stewart, 2002:11).

Ilmu pengetahuan dan informasi memiliki bentuk yang tidak dapat disamakan dengan pergerakan barang dan jasa. Dari perbedaan, ini dihasilkan dua akibat yang berbeda. Pertama, ilmu pengetahuan dan aset yang menghasilkannya dapat dimanajementi seperti aset fisik dan keuangan. Kedua, bila ilmu pengetahuan sebagai sumber utama kekayaan, maka individu, perusahaan (atau organisasi) dan negara seharusnya melakukan investasi dalam aset yang menghasilkan dan memproses ilmu pengetahuan. Maka, perusahaan berbasis pengetahuan memiliki aset-aset utama yang bersifat tak berwujud (*intangible*) (Stewart, 2002:29-30).

Modal intelektual yang dimodelkan oleh Leif Edvinsson dari Skandia; terdiri dari elemen modal manusia, modal struktural dan modal pelanggan.

- Modal manusia penting karena merupakan sumber dari inovasi dan pembaruan, namun individu yang pandai juga bukan berarti membuat perusahaan atau organisasinya menjadi pintar.
- Modal struktural ada dalam konteks sudut pandang, strategi, tujuan dan maksud perusahaan atau organisasi dalam memenuhi kebutuhan serta tuntutan “pasar” (klien, para *stakeholder* maupun *shareholder*-nya).
- Modal pelanggan adalah nilai dari hubungan organisasi dengan orang-orang yang berbisnis dengan organisasi tersebut. Definisi lebih lanjut adalah sebagai *penetrasi* (kedalaman), pelebaran dan *loyalty* (keterkaitan) terhadap individu atau orang-orang pengguna produk organisasi tersebut.

Modal intelektual tidak tercipta atau diciptakan dari satu per satu elemen modal tersebut diatas, namun merupakan interaksi antara modal tersebut. Maka untuk memahami seberapa berartinya modal intelektual ini untuk memperoleh sumberdaya manusia yang bermutu maka perlu diidentifikasi terlebih dahulu modal manusia yang ada tersebut dalam empat kuadran dibawah ini :

2	3
NILAI TAMBAH YANG RENDAH Sulit Digantikan	NILAI TAMBAH YANG TINGGI Sulit Digantikan
1	4
NILAI TAMBAH YANG RENDAH Mudah Digantikan	NILAI TAMBAH YANG TINGGI Mudah Digantikan

(Stewart, 2002:95-97)

Keterangan :

- Kuadran 1 : SDM yang tidak terampil dan setengah trampil
- Kuadran 2 : SDM yang terlatih dan terampil, namun tidak menjadi faktor utama dalam organisasi
- Kuadran 3 : SDM yang sudah diinvestasikan dengan mahal (dididik, dilatih dan dioptimalkan kedudukannya (gaji maupun tunjangan))
- Kuadran 4 : SDM yang memiliki ketrampilan khusus (ketrampilan *leverage* = pengetahuan yang tidak spesifik berguna untuk organisasi, tetapi berguna untuk individu) sehingga dihargai oleh klien

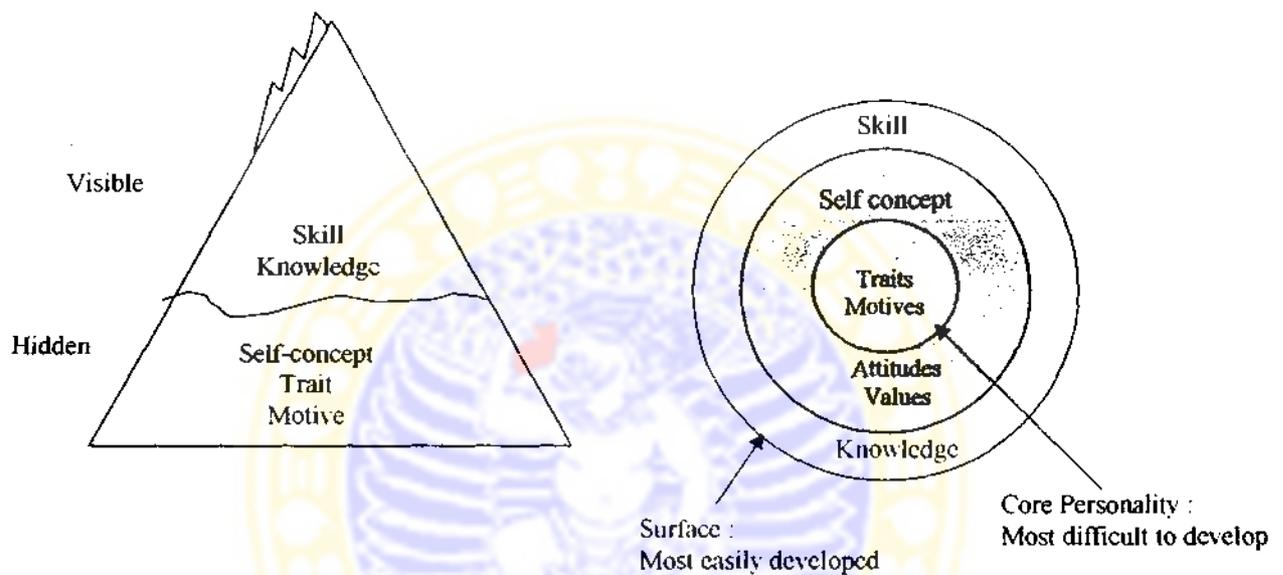
2.2.3. Kompetensi

Pengertian atau definisi tentang kompetensi cukup banyak dari berbagai ahli antara lain :

1. Ide dasar kompetensi adalah dari tulisan McClelland (1973) yaitu yang mempertanyakan alat ukur yang selama ini dipakai oleh para psikolog untuk melakukan tes sikap, bakat, tes pengetahuan dan sejenisnya; ternyata dinilai tak mampu menilai kinerja seseorang atau SDM (*job performance*) dan memprediksi keberhasilan mereka dalam pekerjaan di organisasi.
2. Lyle Spencer dan Signe Spencer (1993); kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Karakteristik dasar perilaku itu terdiri dari *motive, traits, self-concept, knowledge* dan *skill*.
 - a. Alasan / *Motives* → pikiran-pikiran dan prefensi-prefensi tak sadar yang mendorong perilaku karena perilaku-perilaku adalah sumber kepuasan.
 - b. *Traits* → adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang. Karakteristik ini adalah perilaku kebiasaan yang dapat digunakan untuk mengenali orang-orang.
 - c. Konsep diri atau Citra diri / *Self-concept* → adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri atau mencerminkan identitas orang itu
 - d. Pengetahuan/*Knowledge*→ apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik/ hal, bisa berupa pendidikan, ilmu pengetahuan dan sebagainya.
 - e. Ketrampilan/*Skill*→ adalah hal-hal yang orang bisa lakukan lakukan dengan baik; yaitu kemampuan atau “kebiasaan” melakukan dan melaksanakan sesuatu.

Karakteristik dasar dapat diartikan bahwa kompetensi adalah bagian mendalam pada kepribadian seseorang dan dapat menjadi gambaran perilaku serta performanya. Kompetensi menunjukkan cara berfikir atau perilaku, generalisasi terhadap situasi dan bertahan secara rasional untuk jangka waktu yang panjang (Spencer: 1993).

Kompetensi yang selanjutnya dapat digambarkan dalam *model Iceberg* (Spencer & Spencer) seperti dibawah ini :



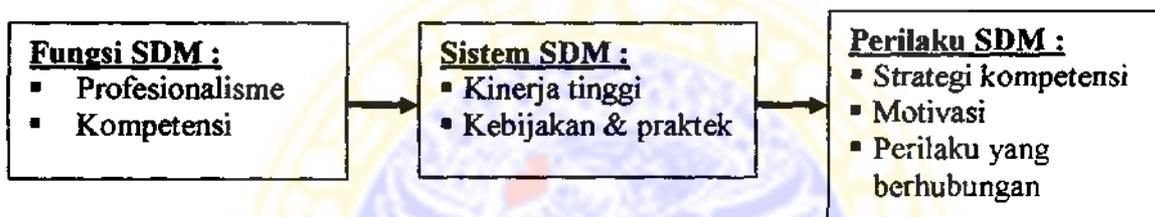
Unsur-unsur yang mendasari kompetensi tidak mudah terlihat, tetapi mengarahkan dan mengendalikan perilaku permukaan. Peran sosial dan citra-diri ada di tingkat sadar; watak-watak dan motif-motif ada dibawah permukaan, lebih dekat dengan inti kepribadian orang itu.

Kompetensi sumberdaya manusia adalah yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. (Mangkunegara, 2006:40).

Kompetensi sendiri dapat dikategorikan dalam dua bagian yaitu :

1. Kompetensi minimum (*threshold*); menunjukkan suatu tingkat kompetensi atau karakteristik penting yang dibutuhkan seseorang dalam pekerjaannya agar efektif namun belum mengakibatkan individu tersebut memiliki performansi superior atau diatas rata-rata;
2. Kompetensi diferensiasi, tingkat kompetensi yang dapat membedakan performansi superior dan diatas rata-rata. (Sudarmanto : Mei 2005).

Menurut Becker (2001) strategi pengelolaan SDM yang bertumpu pada kompetensi terdiri dari 3 (tiga) mata rantai sebagaimana bagan 2-1 berikut ini :



Sumber : Becker, Brian (2001)

Dalam penelitian ini, kompetensi yang dimiliki serta diharapkan tetap berkembang pada para PLKB / PKB adalah kompetensi-kompetensi yang dapat membangun komitmen. Ada empat macam kompetensi yang terlibat dalam upaya membangun komitmen : organisasi *know-how*, penilaian yang baik terhadap orang-orang, kepemimpinan, dan dampak serta pengaruh.

1. Organisasi *know-how* adalah kombinasi dari *environmental scanning* dengan pemahaman tentang orang-orang dan kelompok-kelompok.
2. Penilaian yang baik tentang orang-orang adalah semacam kedewasaan eksekutif yang memungkinkan orang-orang untuk mengukur kekuatan dan kelemahannya serta menyerahkannya tugas-tugasnya dengan kelompok / tim.

3. Dampak serta pengaruh adalah pemahaman dan interaksi antara orang-orang untuk menciptakan kesesuaian yang kompleks namun dilandasi saling pengertian. (Boulter dkk:2003).

Dengan pemahaman kompetensi tersebut, para PLKB / PKB diharapkan mempunyai kepercayaan diri yang intuitif, yaitu keberanian yang dilandasi oleh keyakinan-keyakinan mereka.

2.2.4 Teori-teori Peningkatan Motivasi (*Achievement Motivation Theories*)

2.2.4.1 Teori Kebutuhan Dasar Maslow

Banyak tingkah laku manusia yang bisa diterangkan dengan memperhatikan tendensi individu untuk mencapai tujuan-tujuan personal yang membuat kehidupan bagi individu yang bersangkutan penuh makna dan memuaskan.

Individu merupakan keseluruhan padu dan teratur. Seluruh pribadinya digerakan oleh *motivasi* (Goble,1991:69) dan proses-proses motivasional manusia merupakan jantung dari teori Maslow (1970) yang menggambarkan manusia sebagai makhluk yang tidak pernah berada dalam keadaan sepenuhnya puas (Koswara,1991:118).

Maka konsep fundamental Maslow adalah; *manusia dimotivasikan oleh sejumlah kebutuhan dasar yang bersifat sama seluruh spesies, tidak berubah dan berasal dari sumber genetis atau naluriah*. Kebutuhan dasar adalah inti kodrat manusia, hanya saja bersifat lemah sehingga mudah diselewengkan dan dikuasai oleh proses belajar, kebiasaan atau tradisi. *Kebutuhan-kebutuhan itu merupakan aspek-aspek intrinsik kodrat manusia yang tidak dimatikan oleh kebudayaan, hanya ditindas*. Kebutuhan-kebutuhan

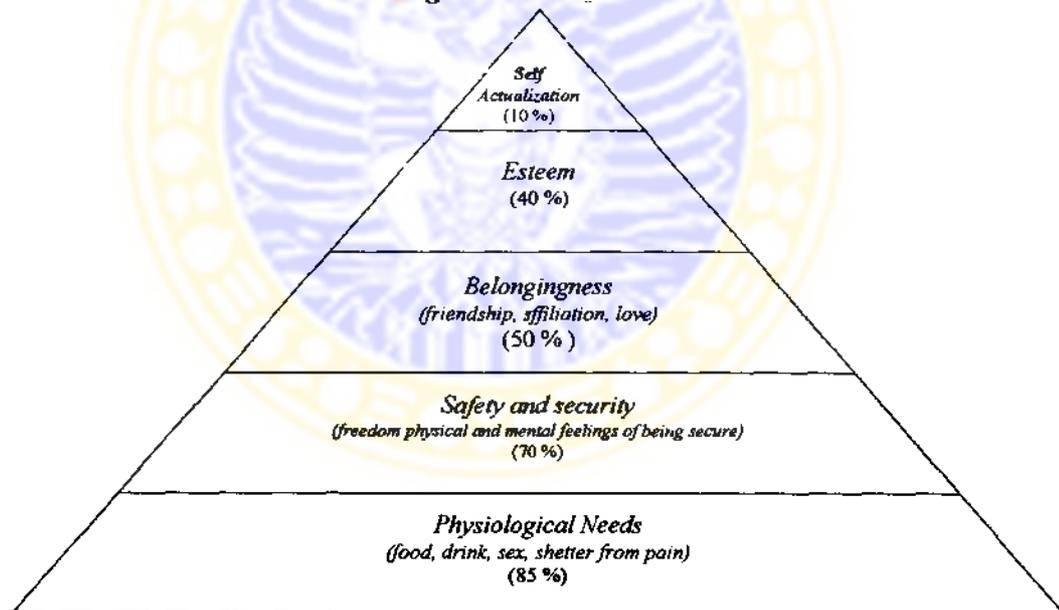
dasar dengan mudah dapat diabaikan atau ditekan dan “tidak jahat, melainkan netral atau baik (Goble,1991:70).

Maslow memberikan suatu gagasan bahwa kebutuhan yang ada pada manusia adalah merupakan bawaan dan bertingkat. Jadi, apabila satu tingkat kebutuhan terpenuhi maka kebutuhan manusia akan berkembang atau meningkat (Koswara,1991:118). Oleh karenanya kebutuhan dasar manusia atau yang dikenal dengan Hirarki Kebutuhan (*Hierarchy Need's Maslow*) dapat dirinci sebagai berikut (Goble,1991: 65-80):

1. Kebutuhan-kebutuhan Fisiologis;
 - i. Adalah sekumpulan kebutuhan dasar yang paling mendesak pemuasannya karena berkaitan langsung dengan pemeliharaan biologis dan kelangsungan hidup. Kebutuhan dasar tersebut meliputi : kebutuhan akan makanan-minuman, tempat berteduh, oksigen dan keseimbangan suhu, seks dan kebutuhan akan stimulasi sensoris (butuh tidur).
 - ii. Tak bisa dipungkiri bahwa kebutuhan fisiologis ini merupakan pendorong dan memberi pengaruh kuat atas tingkah laku manusia, dan manusia akan selalu berusaha memuaskannya sebelum memuaskan kebutuhan-kebutuhan lain pada tingkatan selanjutnya.
2. Kebutuhan akan rasa aman, adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya.
3. Kebutuhan akan cinta, kasih-sayang dan rasa memiliki-dimiliki; adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lain meliputi cinta yang saling memberi dan menerima, saling percaya dan saling merasa memiliki-dimiliki.

4. Kebutuhan akan rasa harga diri atau penghargaan; Maslow menemukan bahwa setiap individu memiliki dua kategori kebutuhan akan penghargaan yaitu (1) Harga diri, yang meliputi: kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan dan kebebasan. (2) Penghargaan dari orang lain meliputi; prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik serta penghargaan. Seseorang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri serta lebih mampu, maka juga lebih produktif.
5. Kebutuhan aktualisasi diri; setiap orang harus berkembang sepuh kemampuannya, potensinya dan keinginannya. Kebutuhan ini akan muncul apabila kebutuhan-kebutuhan yang lain telah terpenuhi atau terpuaskan dengan baik.

Gambar 2.1
Bagan *Hierarchy Needs Maslow*



Sumber : Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard
(1962)

Kemudian, dari kelima kebutuhan tersebut dikembangkan pula kebutuhan-kebutuhan lain sebagai berikut :

1. Hasrat untuk tahu dan memahami; salah satu ciri mental yang sehat menurut Maslow. Proses ini dapat disebut dengan pencarian makna, karenanya harus diterima sebagai dalil adanya hasrat untuk memahami, menyusun, mengatur, menganalisis, menemukan hubungan dan makna, bahkan membangun suatu sistem nilai-nilai.
2. Kebutuhan estetik; pada sebagian orang kebutuhan akan keindahan sangat penting dan mendalam. Kebutuhan ini berhubungan dengan gambaran diri seseorang.

Maslow (1955) juga membagi motif-motif manusia dalam memenuhi konsepsi kebutuhannya dalam dua kategori ;

1. Motif kekurangan (*deficit motive*); menyangkut kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman. Motif kekurangan ini menjadi penentu yang mendesak bagi tingkah laku individu, oleh karenanya terdapat 5 (lima) kriteria dari motif kekurangan ini :
 - a. Tiada pemuasan, membuat kondisi sakit atau rusak;
 - b. Adanya pemuasan, akan mencegah sakit;
 - c. Perbaikan atau pengadaan pemuasnya, menyembuhkan sakit;
 - d. Prioritas pemilihan pemuasan untuk pemenuhan motif kekurangan
 - e. Motif kekurangan tidak dominan pada orang sehat
2. Motif pertumbuhan (*growth motive*) ; adalah motif-motif yang mendorong individu untuk mengungkapkan potensi-potensinya. Arah motif pertumbuhan ini adalah memperkaya kehidupan dengan memperbanyak belajar dan pengalaman, serta memberi semangat hidup. (Koswara, 1991:128).

2.2.4.2 Nilai Tambah (*Value-added theory*)

Nilai tambah berasal dari kata dasar atau konsep nilai (*value*); yaitu kriteria atau standar untuk penyeleksian di antara alternatif-alternatif orientasi terhadap suatu perilaku. Suatu nilai selalu disertai oleh suatu tuntutan emosional dari peran masing-masing individu. Maka, dapat dinyatakan bahwa peran menciptakan atau mempengaruhi nilai-nilai; nilai-nilai dapat mengubah peran. (Schneider, 1986:hal.15).

Nilai Tambah dapat dilihat dari dua perspektif yaitu secara sosial dan secara ekonomi. Nilai Tambah dari perspektif sosial sering juga dikenal dengan *strain theory* atau teori ketegangan, pertama kali diperkenalkan oleh Neil Smelser dan berdasarkan pada asumsi bahwa pergerakan sosial (*social movement*) pada kondisi-kondisi tertentu membutuhkan pengembangan (Kendall:2005). Smelser melihat bahwa pergerakan sosial adalah merupakan efek samping dari perubahan sosial (*social change*) yang sangat cepat (Porta&Diani 2006).

Dalam argumentasinya, Smelser menyatakan bahwa terdapat 6 (enam) hal yang perlu dan cukup bagi perilaku bersama untuk dimunculkan (Kendall:2006) dan pergerakan sosial meringkat melalui langkah-langkah yang relevan (Sztompka: 2004) seperti :

1. *Structural conduciveness* : hal-hal yang membuat atau mengijinkan perilaku tertentu yang mungkin (misalnya : kedekatan ruang / *spatial proximity*). Khususnya kepekaan seseorang terhadap masalah dan kesempatan untuk bertindak. Atau dapat diartikan bahwa organisasi dalam masyarakat dapat menjembatani pendapat-pendapat yang berlawanan.

2. **Structural strain** : kondisi dari struktur sosial atau sesuatu (ketidak samaan, ketidakadilan) yang berpotensi konflik atau timbul ketegangan sosial dan pemilik kekuasaan enggan menerima atau menanggapi permasalahan (*relative deprivation*-perampasan).
3. **Generalized belief** : penjelasan atau partisipasi yang muncul dari pengertian terhadap masalah tersebut secara umum. Masalah tersebut harus jelas didefinisikan dan penjelasan atau definisi tersebut secara luas disetujui oleh partisipan atau anggota / peserta.
4. **Precipitating factors** : pemicu atau dalam kata lain kesempatan politis.
5. **Mobilization for action** : mengorganisir tindakan atau aksi dari orang-orang.
6. **Failure of social control** : bagaimana otoritas bereaksi (atau tidak). Level tertinggi dari kontrol sosial oleh pemilik kekuasaan (politikus, polisi) sering membuat lebih sulit bagi pergerakan sosial untuk bertindak.

Smelser meminjam konsep nilai tambah dari ilmu ekonomi (nilai tambah ekonomis = *Economic Value Added (EVA)*), yang mana mengacu pada **peningkatan nilai produksi yang terus melaju pada langkah-langkah produksi.**

(file://localhost.C:/Documents%20and%20Settings/Value-added_theory.htm diakses 17 Nopember 2006.)

Sedangkan Nilai Tambah secara ekonomi sebagaimana konsep Marxisme atau yang lebih dikenal dengan *surplus value* yang dinyatakan oleh Ernest Mandel (2006); dalam analisa terakhir, setiap langkah maju dalam sejarah peradaban telah terjadi karena peningkatan produktifitas kerja. Selama sekelompok manusia tertentu dengan susah payah memproduksi dengan cukup untuk mempertahankan hidup mereka sendiri, selama tidak ada surplus diatas produk kebutuhan tersebut, adalah tidak mungkin terjadi

pembagian kerja dan kemunculan pekerja tengah ahli, artis atau kaum terpelajar. Dibawah kondisi tersebut, prasyarat untuk spesialisasi semacam itu tidak didapatkan. Dalam konsep Marx; nilai suatu produk adalah serupa dengan konsep akuntansi nasional dari net produk nasional atau net nilai tambah.

Nilai tambah menunjuk pada nilai-nilai tambahan yang terbentuk dari langkah tertentu dalam produksi atau melalui gambaran (*image*) dan marketing. Dalam modernisasi Neoklasik ekonomi, khususnya makroekonomi; hal tersebut merujuk pada kontribusi dari faktor-faktor produksi seperti; lokasi / tanah, tenaga kerja dan barang-barang modal untuk meningkatkan nilai produksi dan bersesuaian dengan penerimaan dari pemilik faktor tersebut. Faktor produksi sendiri menyediakan “jasa” yang mana meningkatkan harga satuan suatu produk (X) terkait dengan biaya per-unit dari barang-barang antara yang digunakan dalam memproduksi X.

Selama produktivitas kerja tetap pada tingkat dimana satu orang hanya dapat menghasilkan cukup untuk kebutuhan hidupnya sendiri, pembagian sosial tidak terjadi dan diferensiasi sosial apapun didalam masyarakat adalah tidak mungkin. Dibawah kondisi tersebut, semua orang adalah produsen dan mereka semua ada pada tingkat ekonomi yang sama. Jadi, nilai lebih menurut Mandel adalah bentuk moneter dari produk surplus sosial, yaitu, hal tersebut adalah bentuk moneter dari bagian produksi pekerja yang dia serahkan pada pemilik alat produksi tanpa menerima apapun sebagai gantinya. (http://en.wikipedia.org/wiki/Value_added diakses tanggal 13 Nopember 2006).

2.2.4.3 Teori Nilai Tambah Ekonomi (*Economic Value-added (EVA) theory*)

Konusuke Matsushita, pendiri Panasonic mengatakan :

“ If we cannot a profit, the means we are communiting a sort of crime against society. We take society's capital, we take their people. we take their materials, yet without a good profit, we are using precious resources that could be better used elsewhere”. (Joel M.Stern, 2001, dalam Tunggal AW,2001:iii).

Jika suatu usaha tidak dapat menghasilkan keuntungan, berarti merupakan tindakan kejahatan terhadap masyarakat karena modal usaha yang dipakai adalah dari mereka; orang-orangnya (SDM), materialnya; jika tanpa keuntungan apapun maka kita sedang menggunakan sumber daya berharga yang bisa menjadi lebih baik digunakan di tempat lain.

Maka, Nilai tambah ekonomis (*Economic Value Added / EVA*) adalah tolok ukur kinerja keuangan untuk menghitung keuntungan ekonomis sesungguhnya dari suatu usaha. EVA merupakan suatu tolok ukur kinerja keuangan yang berbasis nilai. EVA menggambarkan jumlah absolut dari nilai pemegang saham (*shareholder value*) yang diciptakan (*created*) atau dirusak (*destroyed*) pada satu periode tertentu. EVA juga merupakan suatu perkiraan jumlah yang mana penghasilan yang diperoleh melebihi atau tidak mencukupi keperluan tingkat tarip minimum dari pengembalian untuk pemegang saham (*shareholders*) atau para pemimpin pada resiko yang diperbandingkan. EVA dapat dipergunakan untuk keperluan sebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan organisasi
2. Ukuran kinerja
3. Menentukan atau menetapkan bonus
4. Kesepakatan antara pemilik saham dan pemilik modal
5. Motivasi bagi manajer
6. Penganggaran modal

7. Penilaian perusahaan atau organisasi

8. Analisis bukti penyertaan

(http://www.google.co.id/search?q=economic+value+added&hl=id&lr=lang_id&sa=N&oi=map&aq=restnet&cad= diakses tanggal 19 Nopember 2006.)

2.2.4.4 Karakter Individu dengan Kinerja Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian David McClelland tentang pencapaian kinerja (kompetensi) sebagaimana disebutkan diatas; dapat disimpulkan bahwa individu-individu yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai kinerja yang optimal, terbagi dalam beberapa karakteristik yang disadur oleh R.Wayne Pace ; 2002 (dalam Mangkunegara, 2006:28) :

1. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantang yang moderat
2. Individu yang pantang menyerah dan putus asa
3. Individu yang siap menerima kritik dan saran (umpan balik) mengenai proses dan hasil pekerjaannya
4. Individu yang memiliki ambisi untuk mencapai prestasi dalam bekerja
5. Individu yang lebih senang bekerja dan bertanggung jawab secara personal terhadap tugasnya
6. Individu yang inovatif, berloyalitas tinggi dan mampu beradaptasi dengan waktu dan tempat
7. Individu yang selalu mengembangkan daya kreatifitasnya dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya.

2.2.5 Konsep Pemberdayaan / *Empowerment*

Berasal dari kata *empowerement* yang dapat definisikan sebagai upaya lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang (*authority*) maupun tanggung jawab

(*responsibility*). Empowerment terjadi manakala “*when power goes to employees who then experience a sense of ownership and control over*”(Rob Brown, 1994, dalam Soerjono, 1999); yang maknanya adanya peningkatan tanggung jawab pada karyawan.

Ketika karyawan atau pegawai lebih merasa bertanggung jawab, maka mereka akan menunjukkan lebih mempunyai inisiatif, hasil kerja yang lebih banyak dan lebih dapat menikmati pekerjaannya (Wellins, 1991, dalam Soerjono, 1999).

Pengertian *empowerment* menurut Osborne dan Gable (1992) adalah sesuatu peningkatan kemampuan yang sesungguhnya potensinya sudah ada, dimulai dari status kurang berdaya menjadi lebih berdaya, sehingga memiliki rasa tanggung jawab. Di dalam kebijakan dan prakteknya, dekade terakhir menunjukan suatu peningkatan penekanan atas konsep *empowerment* sebagai alat-alat untuk mengatasi permasalahan sosial seperti, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan. Pemberdayaan adalah suatu proses untuk mengatasi ketidak mampuan atau ketidak berdayaan kekuasaan (*powerlessness*) dan meningkatkan kendali tiap individu terhadap kehidupan mereka sendiri, dan perubahan positif dalam kemampuan atau kapasitas dari individu terjadi bersama dengan perubahan yang mendukung di dalam masyarakat (Arai dalam ; Labonte, 1995; Lord, 1991).

Seseorang dapat meningkatkan pemberdayaan terhadap dirinya sendiri, dapat melakukan empat tahapan yaitu ; 1). Kesadaran (*awareness*), 2). Kembangkan hubungan dan belajar (*connecting and learning*), 3. penerahan/pengambilan tindakan (*mobilization*), dan 4. kontribusi (*contribution*). (Susan M. Arai * *Journal of Leisureability Volume 24 Number 1 Winter 1997*).

Sebagaimana diketahui bahwa memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua jajaran

manajemen dalam hierarki organisasi (Siagian, 2002:13). Dalam memberdayakan sumberdaya manusia, memerlukan kiat-kiat antara lain :

1. Mengakui harkat dan martabat manusia ; hal ini merupakan salah satu upaya pemenuhan kebutuhan akan harga diri dan atau penghargaan diri seseorang (*self esteem* dan *self concept*),
2. Manusia memiliki hak-hak yang bersifat asasi,
3. Penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam berorganisasi,
4. Perkayaan mutu kekaryaan; salah satu bentuk kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualized*).

Konsep pemberdayaan yang dapat dipahami terhadap pegawai atau sumber daya manusia (*employee empowerment*) menurut Susan M. Heathfield memiliki 10 prinsip antara lain :

1. Penghargaan terhadap orang-orang atau pegawai / SDM (*Demonstrate Value People*); merupakan salah satu ciri khas untuk menumbuhkan rasa berdaya pegawai terhadap apapun yang telah mereka lakukan atau kerjakan.
2. Pembagian visi kepemimpinan (*Share Leadership Vision*); mendorong pegawai SDM merasa menjadi bagian dari sesuatu (yang) lebih besar dari diri dan pekerjaan individu mereka. Meyakinkan mereka mengetahui dan mempunyai akses kepada misi keseluruhan organisasi, visi, dan perencanaan strategis.
3. Berbagi arah dan tujuan (*Share Goals and Direction*); melibatkan SDM pada arah dan tujuan terpenting dari tugas pokok organisasi atau instansi. Apabila memungkinkan, membuat progress dari tujuan yang tampak dan terukur.

4. Kepercayaan (*Trust People*); mempercayai niat atau motif SDM untuk melakukan pekerjaan yang baik, membuat keputusan yang baik dan memberikan pilihan yang baik walaupun tidak diputuskan bersama.
5. Ketersediaan informasi dalam pengambilan keputusan (*Provide Information for Decision Making*),
6. Pendelegasian kewenangan dan tanggung jawab terhadap dampak dampak (*Delegate Authority and Impact Opportunities*); pendelegasian atau pelimpahan kewenangan tidak hanya pada pekerjaan-pekerjaan berat dan rutin, namun juga pendelegasian tugas pertemuan-pertemuan yang penting, keanggotaan panitia yang mempengaruhi pengembangan produk dan pengambilan keputusan, dan proyek-proyek akan mendorong tumbuh dan berkembangnya ketrampilan baru.
7. Tersedianya umpan balik yang berkesinambungan (*Provide Frequent Feedback*), Kadangkala tujuan umpan balik adalah pengenalan dan penghargaan yang bersifat membangun, sehingga mendorong pengembang ketrampilan dan pengetahuan.
8. Memecahkan Permasalahan (*Solve problems*).
9. Belajar untuk mendengarkan dan bertanyalah untuk mendapat bimbingan (demokratif),
10. Merasa dihargai dan dikenali pada perilaku yang diberdayakan.

Maka, pemberdayaan adalah mengkaitkan usaha peningkatan kemampuan atau potensi sesuatu sehingga lebih dapat dipertanggung jawabkan. Pemberdayaan memiliki kaitan khusus dengan; perubahan, sistem nilai, dan pengaruh lingkungan. (Soerjono, 1999:7).

2.2.6 Human Resource Scorecard

Suatu metode baru dalam pengukuran kinerja sumberdaya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi yang dikenal dengan *Human Resource Scorecard*, suatu kombinasi antara *Human Resource Development* dengan pengukuran kinerja organisasi yang dikenal dengan *Balanced Scorecard* (Kaplan dan Norton, 1992) yaitu model pengukuran yang memahami perbedaan antara *Human Resource Doables* (kinerja SDM yang tidak mempengaruhi implementasi strategi organisasi) dengan *Human Resource Deliverable* (kinerja SDM yang mempengaruhi implementasi strategi organisasi).

Human Resource Scorecard ini dapat mengukur *Leading Indicator* (indikator sebab) dan *Lagging Indicator* (indikator akibat) pada model sumberdaya manusia strategis yang mana memberikan kontribusi terhadap hubungan sistem sumberdaya manusia dengan *Human Resource Deliverable* dan pengaruhnya terhadap kinerjanya.

Prinsip dasar *Human Resource Scorecard* adalah :

- a. *Human Resource Scorecard* merupakan bagian dari strategi organisasi,
- b. *Human Resource Scorecard* merupakan kombinasi dari indikator sebab (lagging) dan akibat (leading).
- c. Dasar pemikiran yang digunakan adalah “ *What Gets Measured, Gets Managed, Gets Done* ” ; artinya apa yang dapat diukur, dapat dikelola sehingga dapat diperoleh (diimplementasikan dan dievaluasi).

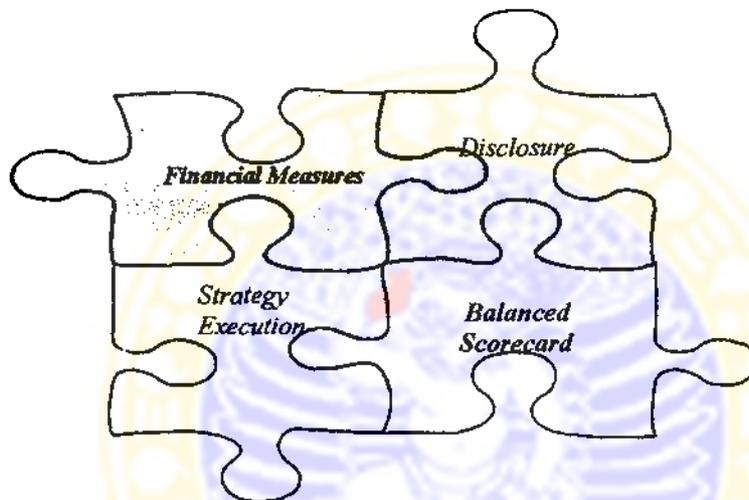
Sedangkan dimensi pengukuran kinerja dengan *Human Resource Scorecard* antara lain :

1. Mengidentifikasi kompetensi sumberdaya manusia (*Human Resource Competency*)
2. Pengukuran *High Performance Work System* (HPWS)

Titik berat HPWS adalah bagaimana organisasi bekerja melalui setiap fungsi sumberdaya manusianya yang menekankan pada orientasi kinerja untuk setiap aktivitas organisasi. (Mangkunegara, 2006:39-41).

Balanced Scorecard adalah salah satu alat untuk memecahkan permasalahan atau tantangan dalam pengembangan organisasi atau bisnis.

Gambar 2.2
Balanced Score Card = Salah Satu Pemecah permasalahan organisasi



Sumber : *Balanced Scorecard for Government & non profit agencies (Paul R.Niven, 2003:5)*

2.3 Data-data Penelitian Sebelumnya

Untuk mendapatkan gambaran yang optimal mengenai keadaan atau kondisi program KB sebelum hingga pasca otonomi daerah / *desentralisasi*; maka perlu untuk menguraikan hipotesis-hipotesis dari penelitian-penelitian internal yang dilaksanakan oleh tim peneliti BKKBN Propinsi Jawa Timur. Penelitian-penelitian yang sesuai dengan penelitian ini antara lain mendukung maupun merupakan perlawanan seimbang (*counter balance*) sehingga diharapkan akan menguatkan hasil pengkajian atau penelitian ini untuk

menambah keyakinan baik bagi *stakeholder* maupun *shareholder* program KB, serta bagi para PLKB / PKB sendiri untuk tetap exist menjalankan program KB maupun proaktif dalam kegiatan pembangunan daerah di wilayah kerjanya.

Dari hasil studi evaluatif yang bertema : “Kinerja Petugas Keluarga Berencana Nasional Dalam Era Otonomi Daerah di Jawa Timur” (2003); yaitu penelitian yang dilakukan terhadap PLKB/ PKB dengan mengambil sampel sebanyak 193 responden dari 4 kabupaten Madiun, Pasuruan, Bangkalan dan Kota Malang yang mewakili wilayah-wilayah Bakorwil Pemerintah Propinsi Jawa Timur.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari sisi faktor internal yaitu ; usia, pendidikan (*Knowledge*), keahlian (*Skill*) dan pengalaman kerja, motivasi, kepuasan kerja serta persepsi terhadap pendapatan menunjukkan gejala yang positif. Artinya; bahwa kemampuan yang dimiliki oleh para petugas tersebut potensial untuk dikembangkan khususnya dalam era pelaksanaan otonomi daerah.

Namun dalam penelitian ini juga ditemukan gejala-gejala atau faktor-faktor negatif yang menyangkut internal PLKB/PKB sehingga memerlukan perhatian dan penekanan khusus dalam penelitian selanjutnya. Adapun gejala atau faktor tersebut antara lain; masih kurangnya pemahaman terhadap visi dan misi program KB Nasional, pemahaman terhadap pengertian fertilitas dan faktor-faktor yang mempengaruhinya masih sangat rendah.

Mengenai pemahaman PLKB/PKB terhadap perubahan organisasi atau pemahaman tentang otonomi daerah, menunjukkan positif karena berkaitan dengan kompetensi yang harus mereka capai yaitu; kemampuan, disiplin dan penguasaan program. Sedangkan dari segi kreatifitas seorang pekerja, ternyata PLKB/PKB ini

termasuk memiliki daya kreatifitas tinggi hal ini dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari tidak dalam koordinasi dan monitoring atasan langsungnya; namun hasil akhir kegiatan seperti membuat laporan kegiatan, melaksanakan administrasi umum maupun interaksi langsung dengan para klien, mereka laksanakan dengan sangat baik.

Tetapi, dalam hal pengambilan keputusan dan pembuatan laporan DUPAK (untuk angka kredit mereka), serta kebijakan mengangkat aspirasi masyarakat, terutama dimasa pasca otonomi daerah cenderung rendah. Hal ini disebabkan antara lain karena masa transisi dalam perubahan organisasi pengelola program KB di kabupaten/kota yang masih belum mapan dalam hal kesamaan visi dan misi program, administrasi dan penataan kerja atau jabatan.

Dari penelitian tim Balatbang KB Nasional yang bertajuk ; “Peningkatan Kinerja Kemitraan Institusi KB Dalam Mendukung Program KB Di Era Otonomi Daerah Di Jawa Timur” (2005) yang menitik beratkan pada *Need Assessment Daerah*; tim peneliti mengambil sampelnya sebanyak 45 Responden yang terdiri dari para pejabat eselon III dan IV pada institusi pengelola program KB di 3 kabupaten/kota yang memiliki bentuk organisasi pengelola program KB pasca otonomi daerah menjadi berbeda yaitu Dinas, Badan dan Kantor.

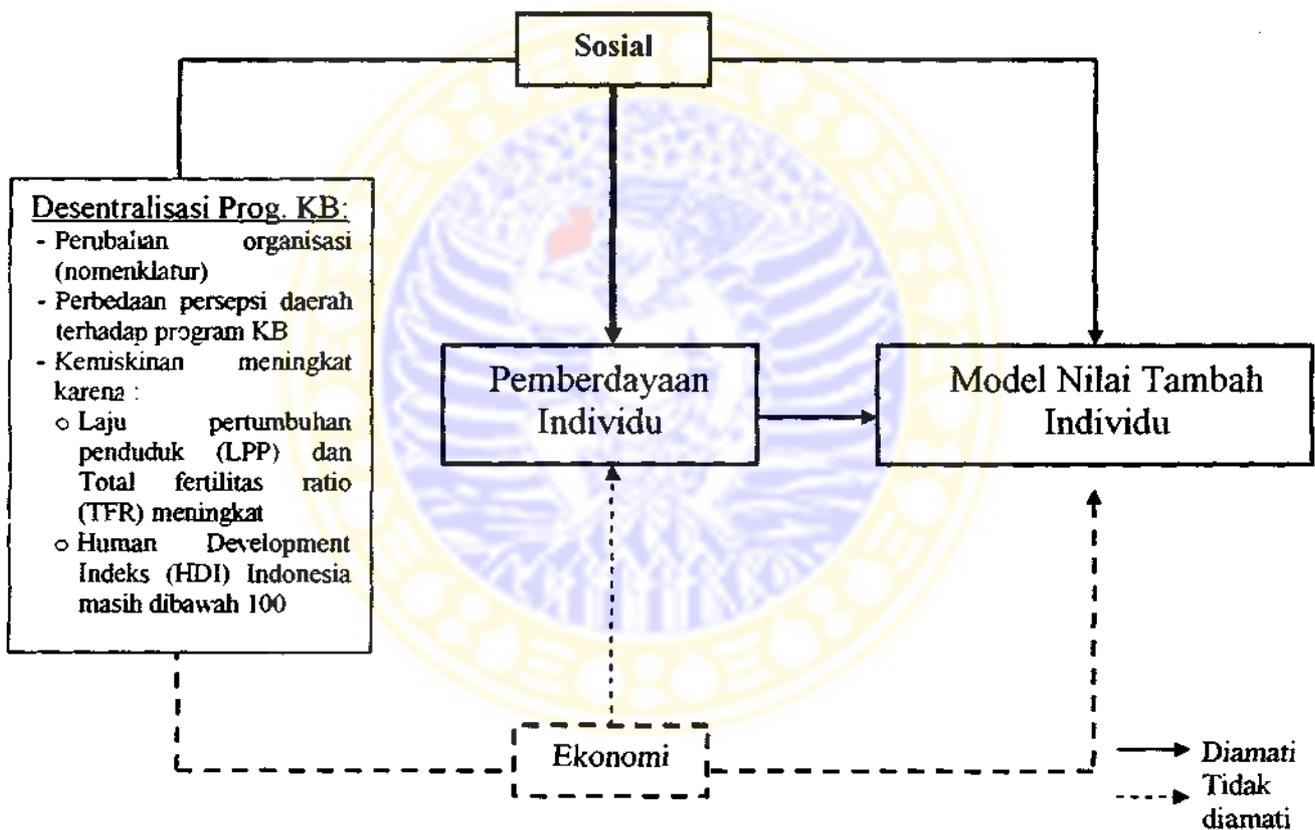
Dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah suatu *Training Need Assessment* atau identifikasi secara deskriptif kebutuhan pelatihan bagi pengelola program KB pada umumnya. Namun, dari inventarisasi data primer yang diperoleh dari responden juga mewakili kebutuhan untuk pengembangan kinerja bagi para PLKB / PKB dilihat dari sisi kebutuhan organisasi.

BAB 3

KERANGKA PEMIKIRAN

3.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada latar belakang, tinjauan pustaka serta pemahaman terhadap konsep kompetensi bagi PLKB / PKB dengan pengembangan model nilai tambah individu pasca desentralisasi di Jawa Timur, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Dengan diterapkannya otonomi daerah oleh pemerintah secara Nasional, sehingga menyebabkan pergeseran struktur organisasi yang semula sentralisasi menjadi desentralisasi. Pergeseran tersebut mendorong terjadinya perubahan-perubahan pada lingkungan organisasi BKKBN sendiri yaitu antara lain : (1) terbentuknya nomenklatur

yang berbeda-beda, sehingga merubah pula struktur organisasi masing-masing institusi pengelola program KB di kabupaten / kota, (2) adanya perbedaan persepsi yang cukup mendasar terhadap program KB pada masing-masing pemerintah kabupaten / kota, (3) meningkatnya angka kemiskinan secara nasional yang disebabkan antara lain oleh meningkatnya Laju Pertumbuhan Penduduk (LPP) secara nasional 1,47 % pertahun dan total fertilitas rasio (TFR) nasional rata-rata 2,6.

Maka adanya kesenjangan yang cukup mendasar antara visi dan misi program KB secara nasional, dengan visi dan misi pembangunan daerah tiap-tiap kabupaten / kota menimbulkan permasalahan tersebut diatas yang dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu perspektif ekonomi dan sosial; sehingga perlu ditemukan suatu model yang memberikan atau mengangkat nilai tambah individu bagi PLKB / PKB sesuai dengan bentuk-bentuk dasar pemberdayaan tugas dan fungsi mereka dalam: *re-engineering* (rekayasa ulang) atau reposisi; dan transformasi. Model yang dihasilkan dalam penelitian ini merupakan sintesis dari perspektif nilai ekonomi maupun sosial dan proses pemberdayaan terhadap PLKB / PKB.

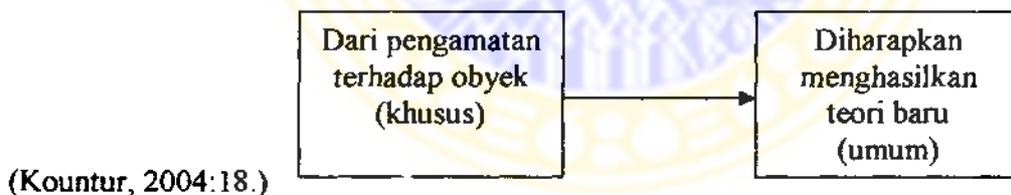
BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

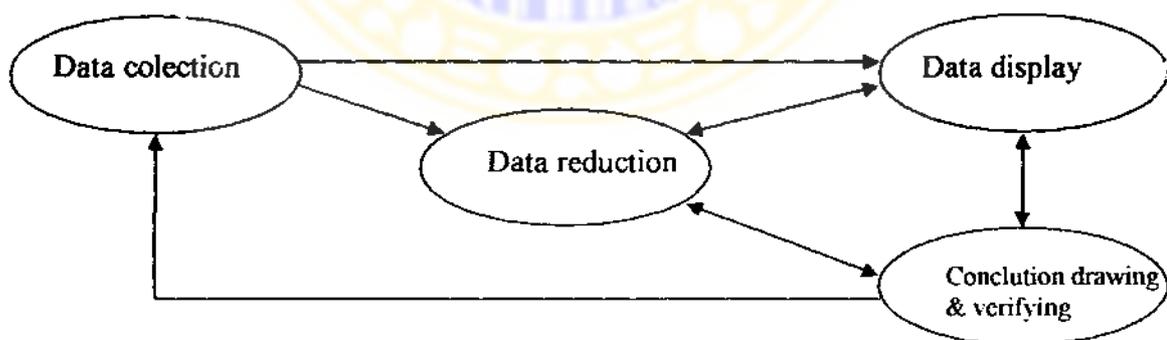
Bertolak dari tujuan dasar penelitian ini yaitu mengembangkan model nilai tambah individu (*individual added-value*) bagi PKB/PLKB dalam menghadapi pemberdayaan tugas dan fungsi (*empowering*) sesuai visi program KB pemerintah kabupaten / kota setempat ; maka rancangan penelitian ini adalah kualitatif yang lebih mengarah pada studi kasus analisa situasional yang non generalisasi. Maksudnya; penelitian ini berusaha menggambarkan suatu situasi sosial yang telah dan tengah berlangsung namun yang tidak bersifat generalisasi pada situasi sosial serupa dari subyek yang sama di tempat atau lokasi yang berbeda.

Penelitian kualitatif pada umumnya dilakukan oleh karena kurangnya teori-teori yang berhubungan. Tujuan penelitian kualitatif ini adalah dari hasil pengamatan terhadap suatu obyek (khusus), diharapkan dapat menghasilkan suatu teori (umum). Proses induktif pada penelitian ini dapat dilihat pada bagan 4-1 :



Penelitian kualitatif menurut Kirk dan Miller (1986) terdapat 4 (empat) tahapan yaitu : (1) Invensi, (2) Temuan, (3) Penafsiran dan (4) Eksplanasi (Moleong , 1990:85). Maka dengan mengadopsi tahapan-tahapan, proses atau langkah-langkah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Invensi atau penemuan : melakukan identifikasi terhadap beberapa fenomena yang dapat dianggap sebagai prioritas permasalahan, sehingga dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian yang selanjutnya dapat diidentifikasi bagian-bagian dari fenomena tersebut yang berperan sebagai obyek dan subyek penelitian.
2. Temuan : data-data adalah temuan, oleh karenanya dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data-data berbagai sumber sehingga dapat menghasilkan data primer yang berasal dari subyek penelitian ini baik secara langsung (informan) maupun dari lingkungan eksternalnya (narasumber), maupun data-data sekunder yang berupa dokumentasi sumber-sumber tertulis, hasil catatan pengamatan maupun hasil studi literature dan telaah hasil penelitian-penelitian sebelumnya.
3. Penafsiran : dari hasil pengumpulan data-data, akan dilakukan penafsiran data atau dapat disama artikan dengan analisis data. Dari sejumlah data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis lebih lanjut, namun agar memperoleh data yang memenuhi standar kredibilitas maka juga dilakukan pemeriksaan keabsahan data dalam proses analisis data. Kedua kegiatan ini berlangsung secara simultan atau serempak dengan membentuk suatu siklus seperti dibawah ini :



Analisis data model interaktif
Sumber: Bungin, 2006

Dari siklus analisis data model interaktif diatas, maka dapat dijelaskan bahwa peranan data-data adalah menjadi prioritas dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk menghasilkan data yang sesuai standar kredibilitas penelitian ini, maka dipergunakan teknik analisis data secara taksonomik domain (*Taxonomic Analysis Domain*).

4. Eksplanasi : dipenghujung akhir penelitian ini akan dilakukan pembahasan yang bersifat hipotetikal serta dapat diperoleh simpulan dan saran yang bersifat terbuka untuk penelitian lebih lanjut.

Dengan demikian pendekatan kualitatif dalam penelitian ini lebih mampu menganalisa dinamika dan jalur konflik yang kemungkinan ada. Oleh karenanya pendekatan kualitatif dibutuhkan untuk mengidentifikasi fenomena utama yang memicu, mempertahankan atau menyelesaikan masalah / fenomena yang diajukan dalam penelitian.

4.2 Populasi dan Informan

4.2.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah para petugas fungsional program KB lini lapangan di Jawa Timur yaitu; PLKB / PKB ; yang telah memiliki SK Kepala BKKBN maupun SK Bupati / Walikota masing-masing dan telah menjalani jabatannya minimal 3 tahun terakhir. Dari data BKKBN Propinsi Jawa Timur tahun 2005, bahwa jumlah PLKB/PKB pasca otonomi daerah (diatas tahun 2002) adalah 4016 orang yang tersebar pada 8.364 desa, di 645 kecamatan, dari 38 kabupaten / kota. Penentuan lokasi penelitian di Jawa Timur pertimbangannya karena TFR-nya 2,1% sudah dibawah TFR Nasional 2,6 %

(menurut Susenas 2005) ; maksudnya adalah prestasi program KB di Jawa Timur dalam pengendalian tingkat kelahiran dalam masyarakat.

Dalam penelitian kualitatif tidak dipersoalkan apakah ada sampel dan berapa jumlah sampelnya, namun penelitian ini tergantung pada : a) tepat tidaknya pemilihan informan kunci (*key informan*) atau suatu situasi sosial, 2) kompleksitas dan keragaman fenomena yang diteliti (Bungin,2006 : 53). Namun untuk memperoleh informasi atau data yang tingkat keabsahannya mendekati sempurna, maka prosedur penentuan informan dari populasi dilakukan secara *purposive* dengan memperhatikan beberapa faktor-faktor antara lain; tugas dan fungsi informan kunci.

Sedangkan dalam melakukan proses pemeriksaan keabsahan data-data yang terkumpul dari informan dengan teknik NFGDT, maka perlu ditetapkan para narasumber dari berbagai pihak selaku *stakeholder* maupun *share holder* dari subyek penelitian ini secara *purposive* pula. Hal ini dimaksudkan agar segala informasi yang diidentifikasi akan lebih luas, kompleks dan mendekati obyektif (atau validitas dan reliabilitas tinggi dalam penelitian kuantitatif) .

4.2.2 Informan

Sebagaimana telah disebutkan diatas, maka informan kunci dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 190 orang PLKB / PKB yang sedang mengikuti suatu pelatihan di Balai Pelatihan dan Pengembangan KB Nasional Propinsi Jawa Timur.

Spesifikasi informan ini antara lain; PLKB / PKB yang memiliki masa tugas lebih dari 3 (tiga) tahun dan mengikuti beberapa pelatihan dan pengembangan karir yang dilaksanakan oleh BKKBN Propinsi Jawa Timur.

4.2.3 Narasumber

Hasil perolehan data dari para informan walaupun sudah melalui penggalian data secara mendalam (*indepht interview*), masih perlu diyakinkan dengan melakukan pemeriksaan silang (*cross check*) dengan para narasumber yang memiliki hubungan langsung maupun tidak langsung terhadap para informan tersebut.

Narasumber yang dipilih dalam penelitian ini adalah heterogen dan bersifat tertutup (rahasia) sehingga dapat diperoleh inventarisasi pemecahan permasalahan yang mengerucut (induktif).

4.3 Definisi Konseptual Penelitian

4.3.1 Nilai Tambah Individu

Nilai tambah individu adalah suatu kombinasi antara pengertian kompetensi individu dengan pemahaman terhadap nilai tambah ekonomis (EVA) yang berkaitan dengan pemberdayaannya sebagai modal manusia (*human capital*); sehingga seperti yang dijelaskan dalam teori Ernest Mandel (2006) yaitu; setiap langkah maju dalam sejarah peradaban telah terjadi karena peningkatan produktifitas kerja.

Dalam penelitian ini, Nilai Tambah Individu adalah suatu model hipotetikal dalam upaya meningkatkan persepsi *shareholder* maupun *stakeholder* terhadap pemberdayaan modal manusia atau sumber daya manusia (PLKB/PKB) yang sudah memiliki kompetensi khusus. Dengan diungkapkannya hipotesis Nilai Tambah Individu ini, diharapkan dapat memberikan suatu model sintesis yang dapat diterapkan dalam setiap pengembangan atau peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

4.3.2 Kompetensi

Dalam menjawab tantangan yang disodorkan kepada para PLKB / PKB untuk lebih diberdayakan dalam pembangunan daerah wilayah kerjanya masing-masing selain juga memperkuat dan mempertegas program KB di masyarakat pasca otonomi atau pasca desentralisasi, maka perlu lebih memahami kompetensi yang sudah dimiliki mereka (PLKB/PKB) serta mengetahui kompetensi yang dibutuhkan oleh *stakeholder* (masyarakat sebagai klien) maupun *shareholder* (Pemerintah kabupaten / kota misalnya) program KB.

Adapun kompetensi yang dimiliki PLKB / PKB saat ini sesuai dengan pedoman peranan PLKB yang baku dari BKKBN antara lain (1) *Implementer* ; peran pelaksana, (2) *Manager* ; peran pengelola, (3) *Leader*; peran penggerak dan (4) Peran gabungan; yang merupakan implementasi dari 7 (tujuh) langkah kerja dan modal mereka yang sudah siap, yaitu: pendidikan dan pelatihan .

4.3.3 Petugas Lapangan KB

Petugas Lapangan KB (PLKB) maupun Penyuluh KB (PKB) adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang mendapat tugas sebagai pelaksana dan pengelola program KB ditingkat lini lapangan; yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Sesuai dengan tugas utama BKKBN adalah sebagai unsur *demand* dalam program nasional KB, maka merekalah kunci utama keberhasilan program KB. Mereka direkrut dan dilatih secara intensif dengan modal pelatihan yang tidak murah, maka mereka merupakan investasi SDM yang multifungsi dan multidimensi.

4.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, pelaku penelitian itu sendiri (peneliti) merupakan instrumen utama dalam pengumpulan data. Fokus penelitian adalah pada persepsi dan pengalaman informan serta cara mereka memandang kehidupannya atau situasi sosial yang diteliti (Patilima, 2005 : 67). Maka untuk pengumpulan data-data atau informasi, ada beberapa cara yang dipergunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Pengamatan penuh terhadap obyek maupun subyek penelitian ini secara menyeluruh tanpa partisipasi,
2. Dokumen ; dokumentasi umum terhadap sumber data baik dari surat kabar atau media cetak, jurnal, buku maupun hasil fotografi,
3. Wawancara ; dengan mempergunakan pedoman wawancara baik yang berstruktur maupun pedoman wawancara bebas.
4. Diskusi kelompok terfokus atau *Nominal Focus Group Discussion Technique* (NFGDT); untuk menguatkan hasil perolehan data primer maka diperlukan sarana kontrol dari informasi atau data yang telah diberikan oleh informan. NFGDT yaitu, suatu cara pemeriksaan informasi secara mendalam yang merupakan gabungan dari *Focus Group Discussion* (FGD) dan *Nominal Group Technique* (NGT) yang bersifat antara lain :
 - a. Kualitatif dan kuantitatif,
 - b. Awalnya tak berstruktur kemudian menjadi berstruktur,
 - c. Bebas dan tertutup (masing-masing narasumber tidak tahu),
 - d. Narasumber sebagai peserta tidak harus saling tahu dan terkumpul bersama.

4.5 Waktu Penelitian :

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan efektif dari pengumpulan data, pengolahan hingga analisis data yaitu terhitung dari bulan Desember 2006 sampai dengan Pebruari 2007. Jadwal kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada lampiran 1.

4.6 Pengumpulan Sumber Data :

Dengan melalui observasi / pengamatan pada masa pra penelitian untuk melihat keabsahan suatu data (data sekunder) yang dikumpulkan dan didukung oleh proses studi pustaka dan dilakukan wawancara mendalam dengan informan penelitian (data primer).

Sebelum melakukan analisis data, ada satu kegiatan dalam penelitian kualitatif yang disebut dengan pemeriksaan keabsahan data (*trustworthiness*) yaitu untuk membuktikan keilmiahn hasil penelitian ini sehingga hasil penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan.

4.7 Teknik Analisis Data

Sebagaimana ciri khas dalam penelitian kualitatif, analisis data yang dilakukan adalah secara induktif (Moleong, 1990:5). Analisis induktif dipergunakan karena beberapa alasan antara lain : (1) dapat ditemukan kenyataan-kenyataan ganda sebagaimana terdapat dalam data, (2) terjalin hubungan peneliti-responden yang eksplisit dan akontabel, (3) dapat menguraikan latar secara penuh dan adanya keputusan untuk perlu-tidaknya pengalihan latar (berkembang karena situasional), (4) dapat ditemukan pengaruh bersama dari obyek-peneliti yang dapat mempertajam hubungan-hubungan,

(5) dapat diperoleh perhitungan nilai-nilai yang dicari secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik.

Dalam penelitian terhadap PLKB / PKB ini, teknik analisis data yang diperoleh dari wawancara berstruktur dapat menggunakan teknik analisis taksonomik domain (*taxonomic analysis domain*) yaitu terfokus pada domain-domain tertentu, kemudian memilih domain serta bagian-bagian yang lebih khusus dan terperinci yang umumnya merupakan rumpun yang memiliki kesamaan (Bungin, 2006 : 90).

Sebagaimana diketahui bahwa domain dalam penelitian ada yang bersifat superior dan inferior. Maka domain yang bersifat superior dalam penelitian ini antara lain :

1. **Identifikasi organisasi kerja :**
 - a. **Pengenalan bentuk dan struktur organisasi**
 - b. **Pemahaman dasar hukum organisasi**
 - c. **Pemahaman tentang mitra kerja organisasi**
2. **Identifikasi tugas dan beban kerja :**
 - a. **Pemahaman tugas dan fungsi PLKB / PKB**
 - b. **Pemahaman beban kerja PLKB / PKB**
 - c. **Pemahaman tugas dan fungsi lain oleh organisasi**
3. **Identifikasi sarana kerja dan sarana penunjang kerja :**
 - a. **Jenis Pendidikan dan Pelatihan Penunjang Kerja**
 - b. **Sarana Kerja dan Penunjang Tugas**

Sedangkan sebagai domain inferior atau yang bersifat sebagai penunjang adalah identitas informan baik secara individual maupun peranannya dalam lingkungan kerjanya

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1. Profil Petugas Lapangan KB

Sebagaimana diketahui bahwa subyek penelitian ini adalah Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) yang definisinya telah dijelaskan pada bab 2 dan diuraikan pula pada definisi konseptual bab 4 yaitu ; pegawai negeri sipil (PNS) yang mendapat tugas sebagai pelaksana dan pengelola program KB ditingkat lini lapangan; yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Seorang PLKB / PKB merupakan investasi Negara yang cukup tinggi dan cukup potesial dalam melaksanakan tugas-tugas pembangunan dalam masyarakat. Dalam melaksanakan tupoksi yang menjadi beban dan kewajibannya, mereka telah dipersiapkan pelatihan-pelatihan secara intensif dengan biaya yang tidak sedikit. Pelatihan-pelatihan yang mereka peroleh antara lain ;

1. Latihan Dasar Umum (LDU) ; yaitu pelatihan dasar mengenai pengenalan Tupoksi Petugas Lapangan KB, pengetahuan dasar Demografi, pengetahuan dasar Kesehatan Reproduksi, pengetahuan dasar Keluarga Sejahtera dan dasar-dasar komunikasi efektif (KIE).
2. Pelatihan-pelatihan tekhnis ; antara lain pelatihan tentang teknik-teknik konseling KIE tentang pemilihan alat kontrasepsi keluarga, KIE KB Pria, KIE Kesehatan Reproduksi Remaja, KIE DMT dan lain-lain; pelatihan teknis pemasangan dan pelepasan alat kontrasepsi, pelatihan pengelolaan

Keluarga Sejahtera (kelompok-kelompok Tri Bina, UPPKS, Saka Kencana). Juga terdapat beberapa pelatihan data basis dan multi media yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menunjang tugas pelaporan dan evaluasi program.

3. Pelatihan-pelatihan pengembangan SDM; yang tujuannya untuk mengembangkan kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi dan program KB. Pelatihan-pelatihan tersebut antara lain; *Achievement Motivation Training (AMT)*, *Learning Organization (LO)*, dan pelatihan yang bersifat refreshing.

Dari informasi hasil evaluasi pasca pelatihan dari Balatbang KB Nasional Propinsi Jawa Timur (2005), untuk satu kegiatan pelatihan dasar (LDU) misalnya; diperlukan biaya sekitar Rp. 4.500.000,- / orang, dengan lama masa pelatihan minimal 2 (dua) minggu. Sedangkan untuk kegiatan pelatihan-pelatihan teknis, biaya yang harus dikeluarkan bisa lebih besar melihat jenis dan kurikulum pelatihannya. Selain itu, untuk modal kerja dilapangan mereka dibekali juga dengan sarana dan prasarana sebagai modal kerja mereka antara lain; sarana KIE: Lembar Balik (*flip-chart*), *leaflet*, *booklet*, IUD Kit, peraga alat reproduksi, VCD edukasi, kendaraan bermotor, juga sarana penunjang kerja mereka berupa formulir-fomulir pencatatan dan pelaporan, buku pedoman kerja, agenda dan alat bantu hitung (kalkulator).

5.1.2. Kedudukan PLKB

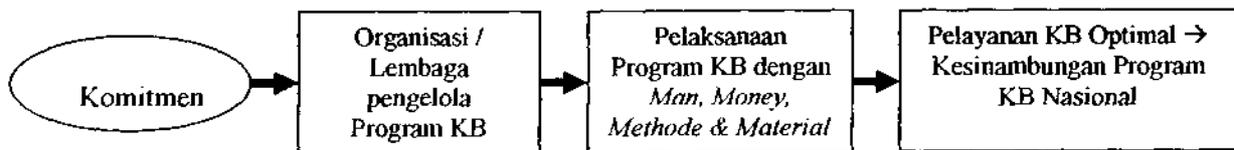
Sebagaimana telah diuraikan dalam bab terdahulu maupun pada awal alinea bab 5, yaitu mengenai profil dan definisi PLKB; maka dalam menghadapi

pengembangan organisasi (*organization development*), petugas lini lapangan (PLKB/PKB) tetap dalam gugus tugas jabatan fungsional dengan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh Menpan. Kedudukan PLKB mengikuti bentuk-bentuk dasar pemberdayaan tugas dan fungsi mereka dengan terhadap kepentingan atau visi-misi pembangunan kabupaten / kota diwilayah kerja mereka.

5.1.3. Gambaran Umum Masalah dan Tantangan PLKB

5.1.3.1. Penyiapan dan perluasan kelembagaan

Sehubungan dengan telah diserahkannya P 3 D (Pembiayaan, Personel, Prasarana-sarana dan Dokumentasi) Pengelolaan Program KB kepada Pemerintah Kabupaten / Kota di Jawa Timur pada tahun 2002, maka secara organisasi bentuk kelembagaan BKKBN di Kabupaten / Kota menjadi beraneka ragam menyesuaikan dengan visi dan misi pembangunan daerah bersangkutan agar dapat bersinergi dengan program pembangunan daerah setempat. Perubahan bentuk organisasi ini juga merupakan langkah pemberdayaan organisasi yang dipengaruhi oleh visi dan misi pembangunan daerah serta pengaruh intervensi perspektif politis mengenai program KB oleh para pengambil kebijakan (DPRD Kabupaten / Kota) maupun pelaksana kebijakan (Bupati / Walikota dan jajarannya). Hal ini merupakan bentuk atau wujud dukungan operasional oleh pemerintah daerah setempat terhadap program KB. Model pemberdayaan meliputi : Dukungan manusia (*Man*), Dukungan terhadap dana (*Money*) , Dukungan Sarana dan Prasarana (*Material*) dan Dukungan terhadap cara pencapaian tujuan (*Methoda*). Selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : BKKBN 2005

Konsep pemikiran pemberdayaan organisasi pengelola KB dengan model diatas, lebih diprioritaskan pada penyusunan struktur dan tata kerja organisasi serta penataan personil dilingkungan struktural. Dari data terakhir BKKBN tahun 2005, transformasi organisasi Pengelola Program KB di Jawa Timur telah membuahkan perubahan nomenklatur sebagai berikut :

Tabel 5.1
BENTUK LEMBAGA (NOMENKLATUR)
DAN STATUS PENGELOLA PROGRAM KB DI JAWA TIMUR

No.	Kab./Kota	Nomenklatur	Status Kelembagaan
1	KAB. GRESIK	Kantor KB dan Pemberdayaan Perempuan	Perda
2	KAB. SIDOARJO	Badan KB, Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan	Perda
3	KAB. MOJOKERTO	Dinas KB dan Keluarga Sejahtera (KS)	Perda
4	KAB. JOMBANG	Badan Keluarga Berencana	Perda
5	KAB. BOJONEGORO	Badan KB dan KS	Perda
6	KAB. TUBAN	Dinas Kesehatan dan KB	Perda
7	KAB. LAMONGAN	Dinas KB dan Kesejahteraan Sosial	Perda
8	KAB. MADIUN	Badan PP dan Kesejahteraan Keluarga	Perda
9	KAB. NGAWI	Badan KB, Kependudukan dan Catatan Sipil (Capil)	Perda
10	KAB. MAGETAN	Dinas KB dan KS	Perda
11	KAB. PONOROGO	Dinas KB dan KS	Perda
12	KAB. PACITAN	Dinas KB dan KS	Perda
13	KAB. KEDIRI	Dinas Kesehatan dan KB	Perda
14	KAB. NGANJUK	Dinas Pemberdayaan Perempuan, KB dan Sosial	Perda
15	KAB. BLITAR	Badan KB dan KS	Perda
16	KAB. TULUNGAGUNG	Dinas KB dan KS	Perda
17	KAB. TRENGGALEK	Badan Kependudukan dan KB	Perda
18	KAB. MALANG	Badan Administrasi Kependudukan, Capil dan KB	SK.Bupati
19	KAB. PASURUAN	Kantor Bina KB dan KS	Perda
20	KAB. PROBOLINGGO	Kantor Keluarga Berencana	Perda
21	KAB. LUMAJANG	Dinas Kependudukan, KB dan Capil	Perda
22	KAB. JEMBER	Badan Kependudukan, Capil dan KB	Perda
23	KAB. BONDOWOSO	Dinas KB dan KS	Perda
24	KAB. SITUBONDO	Dinas Kependudukan, Capil dan KB	Perda
25	KAB. BANYUWANGI	Dinas Kesehatan dan KB	Perda
26	KAB. PAMEKASAN	Kantor KB dan KS	SK.Bupati
27	KAB. SAMPANG	Badan KB dan KS	Perda
28	KAB. SUMENEP	Dinas KB, Kependudukan dan Capil	Perda
29	KAB. BANGKALAN	Dinas KB dan KS	Perda
30	KOTA SURABAYA	Badan Pemberdayaan Masyarakat dan KB	SK.Walikota

Lanjutan

No.	Kab./Kota	Nomenklatur		Status
31	KOTA MADIUN	Dinas	KB, Kependudukan dan Capil	Perda
32	KOTA PROBOLINGGO	Badan	Kependudukan, Capil dan KB	Perda
33	KOTA BLITAR	Dinas	Pemberdayaan Masyarakat dan KB	Perda
34	KOTA KEDIRI	Dinas	Kesejahteraan Sosial dan KB	Perda
35	KOTA MOJOKERTO	Dinas	KB dan KS	Perda
36	KOTA MALANG	Badan	Pemberdayaan Masyarakat dan KB	Perda
37	KOTA PASURUAN	Badan	KB dan KS	Perda
38	KOTA BATU	Badan	KB dan Kesejahteraan Sosial	Perda

Sumber : Sub Bag.Kepegawaian BKKBN Prop. Jawa Timur

Posisi : September 2005

Memperhatikan tabel 5.1 diatas, Pengelola Program KB di Kabupaten / Kota dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) bentuk struktur organisasi sesuai pasal 15 butir (2) dan (3) dalam Peraturan Pemerintah (PP) no. 8 tahun 2003, yaitu :

1. Dinas; yaitu suatu bentuk organisasi yang memiliki jalur kewenangan dan komunikasi hingga sampai tingkat kecamatan, sehingga dapat memfasilitasi program hingga sasaran akhir yaitu masyarakat.

Dinas terdiri dari 1 (satu) bagian Tata Usaha dan 4 (empat) bidang; bagian Tata Usaha terdiri dari 2 (dua) sub bagian dan bidang-bidang terdiri dari 2 (dua) sub bidang.

2. Badan; bentuk organisasi ini tidak memiliki jalur kewenangan hingga tingkat kecamatan sehingga dalam pelaksanaan program sampai tingkat lapangan dapat dilakukan dengan koordinasi antar sektoral.

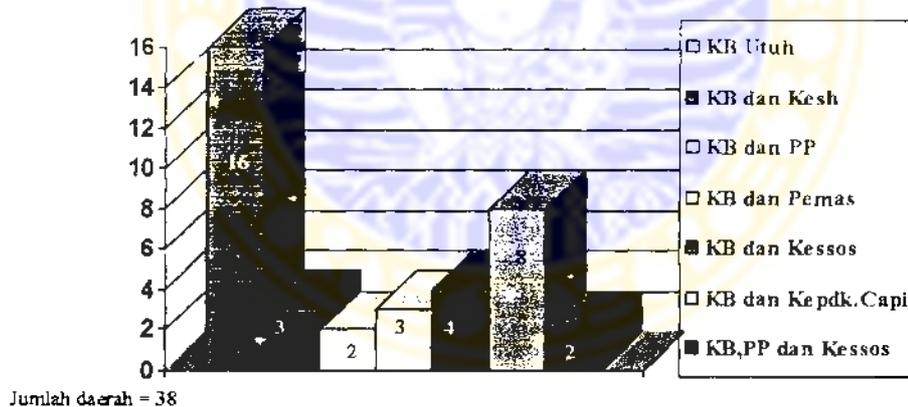
Badan terdiri dari 1 (satu) bagian Tata Usaha dan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) bidang. Bagian Tata Usaha terdiri sebanyak-banyaknya 2 (dua) sub bagian dan bidang terdiri sebanyak-banyaknya 2 (dua) sub bidang saja.

- Kantor; struktur organisasi ini kewenangannya terbatas hanya dalam lingkungan internal kantor saja. Untuk pelaksanaan program hingga di masyarakat (lapangan), dilakukan koordinasi secara berjenjang baik dengan aparaturnya maupun dengan lintas sektoral.

Sedangkan untuk melihat kecenderungan prioritas pembangunan daerah kabupaten / kota terhadap program KB, dapat diasumsikan dengan klasifikasi nomenklatur organisasi berdasarkan tugas pokok dan fungsinya yaitu :

- Organisasi pengelola Program KB yang masih utuh
- Organisasi pengelola Program KB yang digabungkan dengan sektor lain : dengan Kesehatan; Kependudukan dan Catatan Sipil; Pemberdayaan Perempuan (PP); Pemberdayaan Masyarakat (Pemas), Kesejahteraan Sosial (Kessos).

Diagram 5.1
Klasifikasi Nomenklatur Organisasi Berdasarkan Tugas pokok dan Fungsi



Dibawah ini ada beberapa contoh bentuk organisasi pengelola KB yang sudah mengalami perubahan nomenklatur dan mengalami pula perubahan tugas pokok dan fungsi organisasinya antara lain:

I. Pengelola Program KB yang masih utuh mengelola KB

- Badan Keluarga Berencana (BKB) Kabupaten Jombang

Secara struktur organisasi BKB Kabupaten Jombang tidak terdapat perubahan, demikian halnya dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengelola program KB. Tugas BKB Kabupaten Jombang adalah membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah dibidang Keluarga Berencana. Dalam melaksanakan tugasnya, BKB kabupaten Jombang mempunyai fungsi :

1. Penyusunan Program Pembangunan di Bidang KB,
2. Penyelenggaraan manajemen administrasi serta melaksanakan koordinasi dibidang KB,
3. Penyelenggaran peningkatan peran serta masyarakat di bidang KB.

Adapun struktur organisasi Badan Keluarga Berencana Kabupaten Jombang dapat diperhatikan pada lampiran 4 tentang: Peraturan Daerah Kabupaten Jombang nomor: 7, tanggal 11 Maret 2003. Dalam Perda tersebut, PKB termasuk dalam kelompok jabatan fungsional yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala BKB Kabupaten Jombang; sehingga tugas pokok dan fungsi mereka adalah sama dengan tupoksi BKB Kabupaten Jombang sendiri yaitu yang berdasarkan pada Surat MENDAGRI nomor: 476 / 720 / SJ, tanggal 18 Maret 2004; tentang Jabatan Fungsional PKB.

II. Organisasi Pengelola Program KB yang bergabung dengan sektor lain

- Dinas Kesehatan dan KB Kabupaten Tuban

Bentuk dan nomenklatur pengelola program KB di Kabupaten Tuban ini adalah Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana (KKB); yang merupakan gabungan dari unsur pelaksana Kesehatan, Keluarga Berencana dan Keluarga

Sejahtera. Dinas KKB ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Berdasarkan kebijakan Bupati, dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan daerah Dinas KKB memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesehatan, KB dan KS;
2. Penyusunan dan pelaksanaan program pengembangan potensi PSM, JPKM;
3. Pelaksanaan pengembangan teknologi informasi kesehatan, KB dan KS;
4. Pelaksanaan penyebarluasan informasi program kesehatan dan KB;
5. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pengembangan potensi PSM, JPKM dan Kesejahteraan Keluarga;
6. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan program kesehatan di sekolah dan pesantren;
7. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sebagai Kepala Daerah.

- ***Kantor KB dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Gresik***

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik nomor 27, tahun 2000; tanggal 30 Nopember 2000 bahwa struktur organisasi kantor BKKBN Kabupaten Gresik berubah menjadi Kantor KB dan Pemberdayaan Perempuan.

Kantor KB dan Pemberdayaan Perempuan (PP) mempunyai fungsi :

1. Penyusunan program dalam menyelenggarakan kebijaksanaan dibidang KB dan Peranan Perempuan;

3. Pelaksanaan evaluasi kebijaksanaan dan pemantauan program serta penyusunan pelaporan terhadap pelaksanaan kegiatan dibidang KB dan pembangunan PP;
4. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait guna meningkatkan kualitas program KB dan pembangunan Keluarga Sejahtera serta PP;
5. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah melalui sekretaris Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

- ***Dinas KB, PP dan Kesejahteraan Sosial Kabupaten Nganjuk***

Kantor BKKBN Kabupaten Nganjuk adalah *pioneer* dalam hal otonomi daerah, sebab sebelum penyerahan P 3 D organisasi pengelola program KB kepada pemerintah daerah Kabupaten / Kota; para pejabat BKKBN Kabupaten Nganjuk dengan dukungan Bupati dan seluruh jajarannya telah melimpahkan kewenangan program KB kepada pemerintah Kabupaten Nganjuk

Selanjutnya posisi mereka dikuatkan Peraturan Daerah Kabupaten Nganjuk nomor 7 tahun 2002, tanggal : 28 Juni 2002; tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, KB dan Sosial Daerah. Perda tersebut berisikan tentang tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pemberdayaan Perempuan, KB dan Sosial Daerah yaitu antara lain :

1. **Tugas Pokok** : melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan, KB dan Sosial yang meliputi; pembinaan, pengembangan dan pengendalian kegiatan program KB dan Keluarga Sejahtera (KS), Pemberdayaan Perempuan (PP), Rehabilitasi dan bantuan sosial untuk mewujudkan keluarga yang berkualitas.
2. **Fungsi** :

1. Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian serta pengawasan program,
2. Pelaksanaan kegiatan operasional program,
3. Pelaksanaan koordinasi dengan Dinas, Badan, Kantor dan unit kerja terkait dalam rangka peningkatan komitmen dan bantuan sosial,
4. Pelaksanaan pengembangan upaya-upaya program,
5. Pelaksanaan penyuluhan, advokasi, konsultasi kepada masyarakat,
6. Penumbuhan dan pengembangan jiwa wirausaha dan tenaga trampil dalam keluarga, dalam peningkatan peran serta keluarga terhadap program KB, KS, Kessos dan PP.
7. Peningkatan peran institusi masyarakat dalam pelaksanaan program,
8. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang PP, KB, KS dan Kessos.

Adapun pelaksanaan tugas sehari-hari yang berkaitan dengan kegiatan lapangan yaitu yang berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat, Dinas PPKBS kabupaten Nganjuk memiliki Cabang Dinas PP, KB dan Sosial yang berkedudukan di tiap-tiap kecamatan, dan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas PPKBS kabupaten Nganjuk.

- ***Dinas KB dan Kesejahteraan Sosial Kabupaten Lamongan***

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan nomor : 04 tahun 2003; bahwa Kantor BKKBN Kabupaten Lamongan berubah menjadi Dinas KB dan Kesejahteraan Sosial yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Tugas Pokok Dinas KB dan Kessos adalah membantu Bupati selaku Kepala Daerah dalam melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah.
2. Fungsi Dinas KB dan Kessos antara lain :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang KB dan pembangunan Kessos,
- b. Penyusunan perencanaan teknis, pengendalian dan pelaksanaan pembinaan KB dan Kessos,
- c. Pengkoordinasian kegiatan fungsional dalam pelaksanaan

Memperhatikan perubahan nomenklatur dan diikuti oleh perubahan struktur kelembagaan pengelola program KB di kabupaten / kota, yang juga membawa dampak adanya penataan ataupun penyusunan ulang terhadap tugas-tugas pokok serta fungsi organisasi pengelola KB sesuai dengan Perda kabupaten/kota setempat (*re-engineering*). Beraneka ragam, beraneka kepentingan; sehingga menyebabkan masa transisi pada saat transformasi organisasi ini berkepanjangan. Sejak penyerahan P 3 D organisasi pada tahun 2002, hingga saat ini masih belum tuntas. Bahkan ada beberapa daerah yang telah mengalami transformasi organisasi hingga beberapa kali, contohnya; Badan Pemberdayaan Masyarakat dan KB Kota Surabaya ; dan Dinas Kependudukan, KB dan Catatan Sipil Kabupaten Lumajang.

Perubahan nomenklatur dan struktur organisasi pengelola program KB ini tidak merubah tugas pokok dan fungsi PLKB/PKB secara langsung, namun transformasi organisasi ini membawa dampak yang cukup mendasar bagi mereka antara lain:

1. Seorang PLKB / PKB yang sejak awal dipersiapkan berdasarkan paradigma “*Worker*” dan menjadi ujung tombak pelaksanaan program dilapangan, kini harus bisa berubah menjadi “*Leader*” , yaitu pemegang tombak pelaksanaan program dengan beban tugas yang lebih kompleks yaitu baik sebagai perencana, pelaku dan penentu untuk memimpin, mengarahkan program kearah tercapainya visi program KB sampai dengan lini lapangan.

2. Transisi organisasi yang berkepanjangan, menyebabkan penurunan semangat dan motivasi kerja para PLKB/PKB. Prioritas transformasi organisasi pengelola program KB dalam penataan struktur organisasi dan pelaksana strukturalnya, mengakibatkan menurunnya perhatian dan pengawasan terhadap pelaksanaan program KB di lapangan.

5.2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

5.2.1. Karakteristik Informan

Informan dalam penelitian ini, adalah 190 orang Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB), baik yang sudah memiliki jabatan fungsional sebagai Penyuluh Kelurga Berencana (PKB) maupun menjabat sebagai PLKB non fungsional; dan mengikuti suatu pelatihan bersifat refreshing yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka (di Balatbang KB Nasional pada bulan Juli – Nopember 2006).

5.2.2. Identitas Informan

Guna mendekati hasil yang optimal, maka pengumpulan data dalam penelitian ini diambil dari 190 orang informan yang homogen yaitu para Petugas Lapangan KB baik yang fungsional maupun struktural. Adapun identitas para informan tersebut dapat diperhatikan sebagai berikut :

5.2.2.3. Menurut Jenis Kelamin dan Usia Informan

Dari jumlah keseluruhan informan yang ditunjuk, dapat diklasifikasikan menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2

Klasifikasi Jenis Kelamin

 = 99 orang wanita (52,11 %)	 = 91 orang pria (48 %)
---	--

Klasifikasi data diatas dapat diartikan bahwa secara umum keberadaan dan kehadiran PLKB / PKB wanita lebih banyak dan lebih dapat diterima di lapangan karena sifat mereka yang luwes, mudah beradaptasi, dan dipengaruhi pula dengan sasaran atau target akseptor / klien program KB lebih banyak adalah kaum wanita sehingga memudahkan dalam penyampaian KIE yang bersifat pribadi (*woman to woman*).

Sedangkan variasi usia informan yang dapat dikelompokan sebagai berikut:

Tabel 5.3
Kelompok Usia Informan

Klasifikasi Usia	Tahun Lahir	Jumlah	%
A. Diatas 50	50 - 56	22	12
B. 41 - 50	57 - 66	98	52
C. 31 - 40	67 - 76	66	35
Tidak mengisi		4	2
Jumlah informan		190	

Sumber : Data Primer

Memperhatikan variasi kelompok usia para informan, jumlah yang terbanyak adalah dari kelompok umur 41 – 50 tahun yaitu 98 orang, atau lebih dari 50 % jumlah keseluruhan informan (tepatnya 52 %).

Sedangkan untuk PLKB/PKB yang berada pada kelompok usia lebih muda yaitu 31 – 40 tahun hanya 66 orang, atau 35 % dari jumlah keseluruhan informan. Dan yang paling sedikit adalah para PLKB/PKB yang berada dalam kelompok usia 50 tahun keatas (mendekati usia pensiun) yaitu hanya 22 orang atau sekitar 12 %. Pengelompokan umur informan ini dapat diskripsikan beberapa hal yaitu antara lain :

1. Pada kelompok umur 41 – 50 tahun, yaitu PLKB / PKB yang diangkat pada sekitar tahun 1980-an, pada masa tersebut program KB sedang gencar disosialisasikan pada masyarakat Indonesia, terutama dengan cara-cara mobilisasi masal sehingga diperlukan tenaga PLKB / PKB cukup banyak untuk menjangkau daerah-daerah terpencil sekalipun.
2. Pada kelompok umur 31 – 40 tahun, adalah para PLKB / PKB yang rata-rata dipekerjakan sejak tahun 1990-an; dimana jumlah yang direkrut tidak terlalu besar, karena lebih diutamakan untuk menggantikan PLKB / PKB yang pensiun pada masa tersebut dan melengkapi jangkauan perluasan wilayah kerja program KB. Bahkan pada tahun 1998 – 1999, adalah masa terakhir perekrutan tenaga PLKB / PKB karena diasumsikan jumlah mereka sudah mencukupi cakupan wilayah program KB yang ada (*zero growth*).
3. Para PLKB / PKB yang masuk dalam kelompok usia 50 tahun, adalah mereka yang bekerja dalam program KB sejak tahun 1975-an (awal pelambagaan Program KB tahun 1972); dan yang lebih pasti masa kerja mereka akan segera berakhir karena mereka akan memasuki usia pensiun (batas usia pensiun PNS adalah 56 tahun).

5.2.2.4. Menurut Jabatan, Pangkat dan Masa kerja Informan

Salah satu faktor yang dapat menggambarkan kondisi kompetensi riil dari para informan dalam penelitian ini adalah dengan memperhatikan klasifikasi jabatan dan pangkat, serta masa kerja mereka. Pada tabel 5.4 dapat dilihat klasifikasi jabatan dan pangkat informan sebagai berikut :

Tabel 5.4.a

Klasifikasi Jabatan dan Pangkat Informan

Jabatan	Jumlah	%	Pangkat / Golongan Kerja	Jumlah	%
Fungsional					
- PKB Pelaksana Pemula	3	2	- Pengatur Muda Tk. I (II-b)	2	1,1
- PKB Pelaksana	10	5,8	- Pengatur (II-c)	12	6
- PKB Pelaksana Lanjutan	41	22	- Pengatur Tk.I (II-d)	8	4
- PKB Penyelia	8	4,2	- Penata Muda (III-a)	41	22
- PKB Pertama	36	19	- Penata Muda Tk.I (III-b)	58	31
- PKB Muda	45	24	- Penata (III-c)	66	35
- PKB Madya	11	6	- Penata Tk.I (III-d)	3	2
				Jumlah	190
Struktural					
- PLKB	22	11	<i>Sumber : Data Primer</i>		
- Struktural staf/eselon	14	7			
Jumlah	190				

Dari 190 orang informan, pangkat dan golongan kerja mereka 86 % sudah termasuk dalam pangkat /golongan ruang gaji III. Jumlah terbanyak adalah mereka yang sudah memiliki pangkat Penata Muda/golongan III-b sebanyak 58 orang atau 31 % , dan yang memiliki pangkat Penata/golongan III-c sebanyak 66 orang atau 35% dari jumlah keseluruhan informan.

Menurut aturan jenjang jabatan fungsional PKB adalah sesuai dengan aturan pemerintah sebagai berikut :

Tabel 5.4.b

Jenjang Jabatan dan Angka Kredit Minimal Penyuluh KB

Pangkat / Gol.Ruang	Jabatan Fungsional	Nilai Angka Kredit Minimal
	PKB Terampil :	
Pengatur (II-a)	PKB Pelaksana Pemula	25
Pengatur Muda Tk. I (II-b)	PKB Pelaksana	40
Pengatur (II-c)	PKB Pelaksana	60
Pengatur Tk.I (II-d)	PKB Pelaksana	80
Penata Muda (III-a)	PKB Pelaksana Lanjutan	100
Penata Muda Tk.I (III-b)	PKB Pelaksana Lanjutan	150
Penata (III-c)	PKB Penyelia	200
Penata Tk.I (III-d)	PKB Penyelia	300

	<u>PKB Ahli :</u>	
Penata Muda (III-a)	PKB Pertama	100
Penata Muda Tk.I (III-b)	PKB Pertama	150
Penata (III-c)	PKB Muda	200
Penata Tk.I (III-d)	PKB Muda	300

Sumber : Buku Pegangan PKB-2002

Data yang diperoleh dari 190 orang informan kami adalah; jumlah terbesar 45 orang (24%) informan tersebut adalah PKB yang memiliki jabatan fungsional dalam jenjang PKB Muda yang setara dengan pangkat dan gol.ruang PNS-nya adalah Penata/ III-c. Sedangkan yang memiliki jabatan fungsional dalam jenjang PKB Pelaksana Lanjutan dengan jumlah 41 orang (22%) adalah kebanyakan mereka telah masuk dalam pangkat dan gol.ruang PNS-nya Penata Muda/ III-a, yang seharusnya sudah masuk jenjang jabatan PKB Penyelia. Faktor utama adanya kesenjangan antara pangkat/gol.ruang dengan jenjang jabatan bagi PKB/PLKB antara lain :

1. Keterlambatan dan kekurangan pengumpulan Nilai Angka Kredit,
2. Kenaikan Pangkat karena penyesuaian ijazah (PI).

Sedangkan untuk melihat kompetensi mereka dalam membangun komitmen terhadap organisasi pengelola program KB dari awal rekrutmen hingga saat ini dapat diperhatikan pada klasifikasi atau kategori masa kerja sebagai berikut :

Tabel 5.5

Masa Kerja Informan Sebagai PLKB / PKB

Masa Kerja	Jumlah	%	Klasifikasi Usia (dari tabel 5.3)
1 – 5 tahun	8	4,2	C
6 – 10 tahun	29	15,3	C
11 – 15 tahun	64	33,7	B
16 – 20 tahun	40	21,1	A
Diatas 20 tahun	18	9,5	A
Tidak menjawab	31	16,3	-

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat diperhatikan bahwa 64 informan memiliki masa kerja sebagai PLKB / PKB diatas 10 tahun namun dibawah 16 tahun, dan 40 orang informan yang memiliki masa kerja hingga 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa 33,7 % PLKB / PKB yang telah mengabdikan pada program KB adalah tenaga fungsional yang berada pada kategori usia (B) 30 – 40 tahun dan 21,1 % yang berada pada kategori usia (A) 40 – 50 tahun; yang direkrut pada tahun diatas 1980-an, serta sebagian PLKB / PKB yang merupakan alih tugas dari struktural sebelumnya.

5.2.2.5. Menurut Tingkat Pendidikan dan Pengetahuan (*Knowledge*)

Klasifikasi informan dalam penelitian ini selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan formalnya dan tingkat penguasaan pengetahuan mereka sebagai salah satu komponen kompetensi minimum (*threshold*) sebagai berikut :

Tabel 5.6
Pendidikan Formal Informan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
SMP	10	5,3
SMA & D3	60	32
S-1	117	62
S-2	3	2
Jumlah	190	

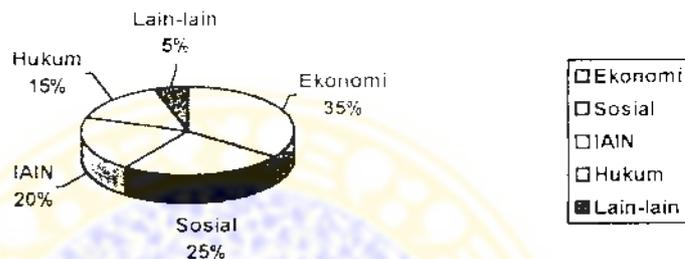
Sumber : Data Primer

Pada tabel 5.6 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan formal para petugas lapangan ini (terutama PKB) adalah sarjana Strata-1 (S-1) dengan jumlah 117 orang, atau 62 % dari jumlah keseluruhan responden. Sebagaimana dengan persyaratan awal pada

saat rekrutmen PKB yang menjadi syarat utama adalah Sarjana (S-1) multi disiplin ilmu, maka bila diperhatikan lebih lanjut maka pendidikan formal mereka sangat bervariasi. Dari data kepegawaian tahun 2001, dapat dilihat bahwa disiplin ilmu yang menjadi dasar pendidikan PKB antara lain :

Diagram 5.2

Komposisi Jenis Ilmu Dasar Kesarjanaan (S-1) PLKB/PKB



Sumber : Kepegawaian BKKBN, 2002

Memperhatikan komposisi diatas, maka terdapat beberapa asumsi mengenai peringkat disiplin ilmu tersebut diatas yaitu antara lain :

1. Masa sebelum tahun 1980-an, perekrutan petugas lapangan KB (PKB) tidak dituntut secara spesifik dasar disiplin ilmu pendidikan formalnya. Bahkan pada masa tersebut banyak sekali mereka yang direkrut dari lulusan SMA.
2. Pada tahun 1980-an, ketika spesifikasi PLKB dikembangkan menjadi jabatan fungsional Penyuluh KB (PKB) maka standar pendidikan formal yang disyaratkan naik menjadi minimal Sarjana (S-1). Pada saat ini pula terjadi *impassing* atau penyesuaian jabatan dari struktural menjadi fungsional, maka banyak PLKB yang menyesuaikan dasar pendidikannya dengan mengambil jadwal pendidikan (studi lagi) diantara sela-sela jam kerja mereka. Disiplin ilmu yang paling diminati bagi sebagian

besar PLKB (maupun PNS lainnya yang ingin meningkatkan pangkat/golongan mereka) adalah ilmu Ekonomi dan ilmu-ilmu Sosial. Alasannya antara lain:

- a. Kurikulum lebih mudah dipahami dan lebih cepat dilaksanakan,
- b. Hampir disemua perguruan tinggi swasta memiliki dua disiplin ilmu ini sebagai pilihan,
- c. Kedua disiplin ilmu tersebut lebih banyak mengajarkan untuk berinteraksi dengan manusia, organisasi manusia atau masyarakat; sehingga menjadi modal dasar mereka (PLKB) sehingga membantu pada saat berhadapan dengan masyarakat.

Sedangkan PLKB/PKB yang mengembangkan kompetensinya dengan meningkatkan pendidikannya hingga jenjang pendidikan Pascasarjana (S-2), hanya terdapat 3 orang atau 2 % dari 190 informan dalam penelitian ini. Mereka terdiri dari satu orang wanita dan dua orang pria yang wilayah kerjanya di kabupaten Nganjuk, Tulungagung dan Banyuwangi. Kegiatan pengembangan kompetensi diri yang cenderung banyak dilakukan mereka adalah dengan mengikuti lokakarya atau seminar dan aktif dalam kegiatan organisasi atau LSM lainnya.

Untuk menunjang kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai petugas lapangan yang handal, maka mereka dibekali beberapa keahlian teknis yang meliputi pengetahuan mengenai demografi / kependudukan, organisasi dan kordinasi operasional, teknik-teknik komunikasi, analisa dampak krisis, pencatatan dan pelaporan; yang terangkum dalam pengetahuan dasar umum mengenai program KB.

Oleh karenanya, dapat dilihat pada tabel 5.7, dibawah ini bahwa dari 190 informan yang telah memperoleh pengetahuan dasar umum adalah 176 orang atau 93 % dari jumlah keseluruhan. Sedangkan informan sisanya tidak memberikan jawaban karena

mereka baru dialih tugaskan menjadi PLKB / PKB, sehingga pada masa transisi dari jabatan struktural ke jabatan fungsional.

Tabel 5.7

Pelatihan Untuk Keahlian (*Skill*) Informan

Pendidikan Pelatihan Fungsional KB	Jumlah	%
1. Latihan Dasar Umum	176	93
2. Konseling	144	76

Sumber : Data Primer

Sedangkan untuk menambah kemampuan atau keahlian teknis mereka dalam menjalankan program KB di lapangan, BKKBN juga memberikan pembekalan-pembekalan berupa berbagai dasar konseling seperti; konseling Kesehatan Reproduksi Remaja (KRR), konseling Pemilihan Alat Kontrasepsi (DMT), konseling KB Pria dan beberapa teknik konseling lainnya. Dari 190 informan, yang telah memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan konseling adalah 144 orang atau 76 %. Dan mereka rata-rata adalah PLKB atau PKB yang cukup senior dengan masa kerja diatas 5 (lima) tahun.

5.2.2.6. Pengembangan Profesi

Salah satu profil dari PLKB atau PKB dalam menunjang kinerjanya dilapangan adalah memiliki wawasan yang luas, memiliki cara-cara inovasi yang kreatif, dapat berinteraksi dengan orang-orang dalam lingkungannya maupun terhadap lingkungan itu sendiri, dan memiliki pola fikir yang tangkas, logis dan sistematis. Maka, dalam mewujudkan profil tersebut, dalam langkah-langkah kerja PLKB / PKB telah dipandu upaya pengembangan profesi antara lain dengan :

1. Pengembangan Wawasan dan Inovasi

Dalam pengembangan wawasan dan mendorong inovasi PLKB / PKB, dalam petunjuk teknis (Juknis) penilaian angka kredit terdapat komponen berupa; (1)membuat karya tulis / ilmiah dalam bidang KB dan seputarnya, (2)gemar membaca lalu membuat saduran (resume) ataupun penerjemahan materi baru untuk bahan penyuluhan maupun operasional program KB, dan yang terakhir adalah (3)mengembangkan teknologi tepat guna (TTG) dalam upaya penyuluhan dan pelayanan KB pada masyarakat dalam wilayah kerjanya. Adapun hasil pengumpulan informasi dari 190 informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8
Pengembangan Wawasan dan Inovasi

Pengembangan Profesi		Jumlah	%
1.	Membuat karya tulis/ilmiah bidang KB	49	26
2.	Kegemaran membaca: Penyaduran/penerjemahan bahan untuk penyuluhan KB	10	5
3.	Pengembangan TTG untuk penyuluhan dan pelayanan KB	3	2

Sumber : Data Primer

Memperhatikan hasil inventarisasi mengenai pengertian atau pemahaman tentang kebutuhan pengembangan wawasan dan inovasi PLKB/PKB tersebut diatas, diperoleh gambaran bahwa yang pernah atau telah membuat karya tulis / ilmiah dibidang KB hanyalah 49 orang atau 26 % dari keseluruhan jumlah informan. Lalu yang memiliki kegemaran membaca dan selanjutnya dikembangkan sebagai bahan penyuluhan atau bahan kerja mereka, jumlahnya sangat kecil yaitu hanya 10 orang atau 5 % dari jumlah keseluruhan informan.

Yang paling mengejutkan bahwa kemampuan atau kemauan PLKB/PKB dalam mengembangkan TTG (teknologi tepat guna) adalah sangat kecil yaitu hanya 3 orang

informan yang memberikan jawaban positif atau sekitar 2 % dari 190 informan dalam penelitian ini. Bila diperhatikan lebih terperinci; mereka adalah PLKB/PKB yang berjenis kelamin pria, dengan masa kerja diatas lima belas tahun (dua orang) dan satu orang diatas sepuluh tahun. Pendidikan formal mereka; dua orang dengan pendidikan sarjana, satu orang lulusan SMA. Wilayah kerja mereka di kabupaten Ngawi, Gresik dan Pacitan. Dan karakteristik masyarakat di ketiga wilayah kerja mereka adalah masyarakat petani dan pedagang tradisional.

Dari hasil tersebut diatas, sebenarnya sangat disayangkan karena ketiga kegiatan tersebut diatas memiliki capaian nilai angka kredit yang cukup baik. Namun, faktor utama yang menghambat mereka antara lain : (1) kurangnya motivasi diri untuk belajar mengembangkan diri, (2) kurangnya motivasi lingkungan kerja (bagian kepegawaian organisasi) dalam upaya membantu perolehan angka kredit mereka.

2. Interaksi Sosial

Pengembangan profesi PLKB/PKB sebagaimana diarahkan dalam petunjuk teknis (juknis) penilaian angka kredit mereka, salah satunya dengan mengadakan interaksi sosial dalam beberapa bentuk yang bisa dicapai dan dinilai sebagai angka kredit yaitu antara lain; (1) mengikuti Seminar / lokakarya/ workshop, (2) menjadi anggota organisasi profesi / LSM. Maka hasil penggalan data dari 190 orang informan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.9

Interaksi Sosial

	Pengembangan Profesi	Jumlah	%
1.	Mengikuti seminar/lokakarya	43	23
2.	Menjadi anggota organisasi profesi / LSM / ke-giatan sosial kemasyarakatan	44	23

Sumber : Data Primer

Minat PLKB/PKB dalam upaya pengembangan profesi atau kompetensi dirinya dengan mengikuti seminar atau lokakarya maupun sejenisnya serta menjadi anggota organisasi profesi/LSM dan kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan ternyata tidak terlalu tinggi, hanya 23 % informan PKB / PLKB yang memanfaatkan kegiatan-kegiatan tersebut. Faktor penyebabnya antara lain (1) karena nilai angka kredit kedua kegiatan ini tidak terlalu tinggi, (2) penunjukan sebagai peserta kegiatan seminar/lokakarya dan sebagainya sangat ditentukan atau diintervensi oleh pejabat struktural organisasi pengelola KB, (3) kurangnya informasi mengenai kegiatan seminar/lokakarya dan sejenisnya, (4) jumlah organisasi profesi/LSM di daerah sangat terbatas dan bersifat eksklusif.

3. Aktualisasi dan Konsep Citra Diri (*Self-concept*)

Merujuk pada teori Kebutuhan, Maslow, dalam Juknis penilaian angka kredit PLKB/PKB juga mempertimbangkan komponen kebutuhan aktualisasi (*self-actualized*) dan konsep citra diri (*self-concept*) sebagai bentuk pengembangan profesi atau kompetensi diri (teori McClelland). Data yang diperoleh dari 190 informan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10

Aktualisasi dan Konsep Diri

	Pengembangan Profesi	Jumlah	%
1.	Memperoleh penghargaan/ tanda jasa	35	18
2.	Menjadi tim kegiatan penunjang penyuluhan dan pelayanan KB	44	23

Sumber : Data Primer

Dari hasil diatas nampaknya kepedulian, perhatian maupun pemahaman PLKB/PKB terhadap komponen ini masih cukup rendah. Terbukti untuk hal penghargaan atau tanda jasa yaitu hanya sekitar 35 orang atau 18 % dari keseluruhan informan. Bentuk

tanda jasa yang mereka peroleh adalah tanda jasa pengabdian dan beberapa yang memperoleh karena kinerjanya (Satya Lencana Karya Kencana dan lain-lain).

Sedangkan untuk pengembangan profesi dengan cara menjadi tim kegiatan penunjang penyuluhan dan pelayanan KB jawaban dari para informan sangat rendah yaitu hanya 44 orang atau 23 % dari keseluruhan informan. Asumsi para informan terhadap rendahnya jawaban ini antara lain adalah : (1) berkurangnya kegiatan Posyandu di tiap-tiap RT/RW atau desa, (2) tidak adanya lagi dukungan dana operasional untuk penyuluhan.

5.3 Identifikasi Tugas dan Beban Kerja Informan

5.3.1 Tugas dan Fungsi PLKB/PKB

Dalam bab 1 Pendahuluan, telah diuraikan mengenai alur kerja PLKB/PKB yang dikenal dengan **7 langkah PLKB** yang merupakan sinonim dari tugas pokok dan fungsi PLKB/PKB. Ke-7 langkah ini merupakan standar penilaian kompetensi mereka yang juga akan menghasilkan angka kredit sebagai dasar kenaikan pangkat mereka. Tentunya ke-7 langkah ini dibekalkan kepada mereka sejak pelatihan dasar umum (LDU) PLKB/PKB, dan selalu disegarkan dengan pembinaan-pembinaan rutin oleh organisasi pengelola KB maupun pelatihan penyegaran (*refreshing*) yang diadakan hampir setiap masa.

Penerapan **7 langkah PLKB** terhadap kinerja para PLKB / PKB ini maksudnya adalah agar terbentuk sistematika kerja yang akan mendukung hasil atau *output* kerja yang optimal dan lengkap (kompleks). Hasil atau output kerja seperti itu, diharapkan akan memudahkan rencana kerja PLKB selanjutnya sehingga tidak mengulang-ulang

tugas terhadap obyek atau permasalahan yang sama sehingga mengurangi efisiensi kerja dan efektifitas hasilnya.

Dibawah ini adalah tabel yang menunjukkan konsistensi mereka dalam pelaksanaan Tupoksi-nya sehingga dapat menunjukkan kinerja mereka, terutama pasca desentralisasi :

Tabel 5.11

Realisasi Pelaksanaan 7 Langkah Kerja PLKB/PKB

No.	Tugas dan Fungsi PLKB /PKB (7 Langkah Kerja PLKB)	Jumlah	%
1.	Identifikasi wilayah dan sasaran	139	73
2.	Pendekatan tokoh / advokasi	161	85
3.	Penggalangan kesepakatan : - Rakordes - Rakorcam - FGD/Sarasehan	101 72 13	53 38 7
4.	Penggarapan sasaran : Mendapatkan akseptor baru	109	57
5.	Pelayanan KB	93	49
6.	Pembinaan	79	42
7.	Pencatatan dan pelaporan data basis : - Aspek Program : o Data Tenaga Pelayanan o Data ketersediaan dan kebutuhan alat kontrasepsi - Aspek Masyarakat : o Data peserta KB o Data PUS o Data Kasus Komplikasi o Data Kasus Gagal KB o Data Pra KS dan KS 1 o Data Peserta KB Mandiri o Data Kelompok Catur Bina & UPPKS	139 142 154 153 129 132 120 126 61	73 75 81 81 68 69 63 66 32

Sumber : Data Primer

Memperhatikan tabel diatas, pelaksanaan sistem 7 langkah kerja PLKB / PKB ini sudah terbentuk mendekati optimal. Namun bila dicermati lebih dalam, masih tampak beberapa kegiatan yang sering diprioritaskan karena memang termasuk langkah-langkah awal dengan tingkat kesulitan yang ringan, sedangkan beberapa langkah yang merupakan prioritas akhir yang sebenarnya merupakan dampak dari desentralisasi organisasi. Untuk langkah pendekatan tokoh-tokoh formal maupun informal dalam tabel diatas, data berdasarkan animo informan menunjukkan jumlah lebih tinggi (161 informan, atau 85%) dari pada langkah pertama yaitu identifikasi wilayah (139 informan, atau 73 %).

Langkah selanjutnya yang sering menjadi prioritas pelaksanaan program di lapangan oleh PLKB / PKB adalah; pencatatan dan pelaporan data basis dimana rata-rata 80% dari informan melaksanakannya dalam prioritas langkah kerja mereka. Sedangkan untuk kegiatan yang sifatnya represif terhadap masyarakat, nampaknya kurang menjadi prioritas *garapan* mereka, misalnya; mencari akseptor atau klien baru yang termasuk dalam bagian penggarapan sasaran, hanya 57 % informan yang saat ini memprioritaskannya. Lalu untuk kegiatan penggalangan kesepakatan dengan mengadakan pertemuan semacam rakordes, rakorcum hingga sarasehan (FGD) tingkat kabupaten/kota; relatif sangat rendah prosentase prioritas pelaksanaannya. Yang masih cukup aktif adalah pelaksanaan rakordes hingga saat ini 53 % informan PLKB/PKB memprioritaskannya.

Langkah-langkah kerja yang berada pada posisi prioritas akhir adalah ; pelayanan KB (49%), pembinaan masyarakat (42%), dan penggalangan kesepakatan dengan metode FGD/sarasehan (7 %). Ketiga langkah kerja ini tidak dapat dilaksanakan mandiri, namun

lebih banyak koordinasi dengan lintas sektoral yang dalam pelaksanaannya pasca desentralisasi ini banyak dijumpai hambatan.

Sedangkan sebagai penguat realisasi pelaksanaan tupoksi mereka maka pada tabel 5.12 dibawah ini, menunjukkan tentang kemampuan PLKB / PKB dalam penggunaan teknologi dalam pengolahan dan penyajian data yang dapat menggambarkan kompetensi dalam pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*).

Tabel 5.12

Kemampuan Penggunaan Teknologi Untuk Pengolahan dan Penyajian Data

Kemampuan/Pengetahuan/Keahlian	Jumlah	%
Pengolahan dan penyajian data :		
- Manual	119	63
- Komputerisasi	25	13
- Penyajian :		
o Dengan Tabel	31	16
o Lap.Diskriptif	42	22
o Lap.Analisis Krisis	11	6

Sumber : Data Primer

Prosentase terbesar yang tampak dari tabel diatas adalah pengolahan dan penyajian data secara manual yaitu 63 % (119 orang) dari keseluruhan informan, dan penyajian dalam bentuk laporan diskriptif paling banyak diminati yaitu 22 % (atau 42 orang).

5.3.2. Beban Kerja

Untuk memperkuat data dan memperoleh data yang nyata mengenai pemahaman mereka tentang tugas dan beban kerja PLKB / PKB; maka dilakukan pencarian data secara silang dengan menggali pemahaman mereka mengenai beban kerjanya yang berdasarkan pedoman 7 langkah kerja PLKB / PKB yang disilangkan dengan jawaban

terhadap jawaban pertanyaan sebelumnya yaitu mengenai realisasi pelaksanaan tupoksi sesuai pedoman 7 langkah kerja PLKB, maka diperoleh data dari jawaban para informan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.13

Beban Kerja PLKB/PKB

Beban Kerja PLKB	Jumlah		
	Masih / Sering	Jarang	Tidak pernah
Identifikasi demografi wilayah dan sasaran	139	19	32
Pendekatan tokoh (Toga/Toma)	150	13	27
Penggalangan kesepakatan :			
1. Partisipasi aktif kegiatan di :			
a. Desa	94	60	13
b. Kecamatan	96	56	12
c. Kabupaten	36	79	40
2. Koordinasi Lintas sektoral (Posyandu)	129	32	6
Penggarapan sasaran :			
- Penyuluhan	154	21	15
- Pemenuhan target akseptor	166	4	20
- Pemenuhan Kelompok UPPKS	80	41	69
Pelayanan dan Pembinaan :			
- Pelayanan KB	155	10	25
- Pembinaan kelompok Catur Bina	72	46	72
- Pembinaan kelompok UPPKS	89	37	64
Pencatatan, pelaporan dan evaluasi	163	1	26

Sumber : Data Primer

Data pada tabel 5.13 ini disusun untuk memperoleh gambaran yang terdekat dengan kondisi yang sebenarnya dari pelaksanaan kegiatan mereka (PLKB/PKB) dilapangan. Dari kegiatan yang termasuk kategori **masih / sering dilakukan**; maka kegiatan penggarapan sasaran dengan tujuan pemenuhan target akseptor / klien masih banyak dilaksanakan oleh mereka, terbukti dari jawaban 166 informan yang masih melakukannya. Diikuti prioritas selanjutnya adalah kegiatan pencatatan, pelaporan dan

evaluasi, yaitu 163 informan yang masih melakukannya. Kedua hal ini juga terkait dengan kebutuhan pribadi mereka dalam pengumpulan nilai angka kredit.

Sedangkan dalam kategori ini, yang paling kurang diminati sehingga saat ini jarang dilaksanakan adalah kegiatan dalam hal penggalangan kesepakatan dengan partisipasi aktif kegiatan di kabupaten / kota yang hanya 36 informan masih melakukannya.

Untuk kategori **tidak pernah dilakukan**, jawaban informan yang tertinggi berurutan adalah (1) kegiatan pelayanan dan pembinaan kelompok catur bina sebanyak 72 informan, (2) kegiatan penggarapan sasaran untuk pemenuhan kelompok UPPKS sebanyak 69 informan, dan (3) kegiatan pelayanan dan pembinaan kelompok UPPKS sebanyak 64 informan.

Jawaban tertinggi tersebut menunjukkan bahwa kegiatan-kegiatan bagi PLKB / PKB tidak menjadi prioritas dalam pencapaiannya karena beberapa faktor antara lain : (1) belum terbentuknya kelompok-kelompok bina-bina maupun UPPKS karena masyarakat belum paham, (2) ada kelompok-kelompok yang sudah pernah dibentuk namun tidak aktif dan akhirnya bubar karena kadernya tidak aktif. Berkurangnya kader-kader dari kelompok-kelompok tersebut karena tuntutan ekonomi keluarga sehingga banyak yang *hijrah* ke kota, (3) kurangnya motivasi dari pihak struktural terhadap program Keluarga Sejahtera (KS) berupa berkurangnya dukungan dana operasional baik untuk mobilisasi para PLKB/PKB maupun untuk para kader.

Pada tabel 5.13 diatas, untuk kategori **jarang dilakukan** yang terbanyak para PLKB/PKB menyatakan Penggalangan kesepakatan : Partisipasi aktif kegiatan di tingkat

kabupaten/kota (79 informan) karena pada umumnya mereka lebih mengutamakan kegiatan-kegiatan di desa dan kecamatan yang merupakan wilayah kerja mereka.

5.3.3. Identifikasi Sarana Penunjang Kerja

Tugas utama seorang PLKB / PKB adalah menyebarluaskan informasi mengenai program KB dan memberikan motivasi kepada masyarakat untuk turut berpartisipasi aktif dalam program tersebut. Oleh karenanya, mereka diberikan otonomi untuk melaksanakan tugas-tugas yang tersebut namun dibekali pula dengan beberana sarana penunjang kerja.

Sarana penunjang kerja yang dibekalkan kepada mereka dapat berupa rancangan rencana operasional maupun berupa peralatan media dan peralatan pendukung pelayanan KB sendiri. Bentuk-bentuk penunjang kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.14

Sarana Penunjang Kerja

Tugas / Kegiatan	Sarana Penunjang	Ada	Tidak Ada
Penyusunan Rencana Operasional	Rakordes	96	91
	Rakorcam	67	123
	Sarasehan / FGD	6	184
Penyuluhan KB → Media KIE	Poster	112	78
	Flip chart/Lembar balik	120	70
	Leaflet/Booklet	82	108
	IUD Kit	94	96
	VCD Layanan Masyarakat	20	170
	MUPEN	5	185
Pelayanan KB	Ketersediaan Alokasi	163	27
	Ketersediaan tenaga Paramedis	153	37
	Ketersediaan tempat pelaksanaan	148	42
Pendataan	Ketersediaan formulir pendataan	120	70
	Ketersediaan alat Bantu (Komputer / mesin ketik / alat bantu hitung)	119	71

Sumber : Data Primer

Sarana penunjang yang berupa rancangan rencana operasional, bertujuan advokasi dan bersifat koordinatif. Maksudnya adalah; saran penunjang ini yang berupa pertemuan koordinatif dengan pemegang, pengelola dan pelaksana kebijakan pembangunan di daerah wilayah kerja PLKB/PKB tersebut; selain memiliki tujuan advokatif untuk memperluas informasi program KB, juga bersifat koordinatif yang mendorong pelaksanaan program KB baik berupa pelayanan fisik maupun pelayanan yang mengarah pada motivasi pada masyarakat.

Berhubung para PLKB/PKB memiliki wilayah kerja dilapangan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, maka forum atau sarana penunjang kerja yang menekankan pada rancangan rencana operasional, adalah Rakordes (Rapat Koordinasi Desa) yaitu suatu pertemuan rutin yang diprakarsai oleh PLKB/PKB dengan melibatkan seluruh pamong desa dan petugas lintas sektoral lain yang juga bersentuhan langsung dilapangan (seperti : Penyuluh Pertanian, Guru, Modin atau penghulu, Babinsa dan lainnya). Dari 190 informan, yang masih melaksanakan Rakordes secara rutin adalah 96 orang. Sedangkan forum serupa namun untuk tingkatan lebih luas, ada sarana penunjang yang dikenal dengan Rakorcam (Rapat Koordinasi Kecamatan) dan Sarasehan.

Kedua kegiatan tersebut tidak mendapat perhatian cukup besar dari PLKB/PKB karena beberapa faktor, antara lain : (1) Rakorcam dilaksanakan rutin 3 (tiga) bulan sekali untuk memantau perkembangan program KB atau bila ada kegiatan monumental, tetapi juga tergantung dari kesediaan dan komitmen Camat beserta perangkatnya, (2) Sarasehan, sebenarnya serupa dengan Rakordes namun jangkauannya agak lebih luas, biasanya dilaksanakan oleh PLKB/PKB tersebut dengan desa-desa dibawah wilayah

binaannya; namun karena keterbatasan dukungan dana sehingga kegiatan ini banyak tidak dapat terlaksana.

Sedangkan sarana penunjang kerja yang berupa media KIE (Komunikasi, Informasi dan Edukasi) seperti; Poster, *Flip chart*/Lembar balik, Leaflet/Booklet, IUD Kit, VCD Layanan Masyarakat, MUPEN (Mobil Untuk Penerangan); yang disediakan oleh BKKBN sebagai organisasi utama program KB, pada kenyataannya yang mampu diserap dan dipergunakan oleh para PLKB/PKB adalah ; poster (112 informan): yang ditempelkan pada puskesmas, posyandu, polindes maupun dikantor kelurahan dan *flipchart*/ lembar balik (120 informan) , yang merupakan modal utama mereka dalam kegiatan penyuluhan.

Untuk media KIE yang lain, seperti; leaflet/booklet (82 informan), banyak yang tidak terakomodir karena beberapa hal antara lain : (1) persediaan leaflet/booklet di kantor pengelola program KB terbatas, sehingga tidak dapat memenuhi jumlah calon akseptor/klien sampai ditingkat desa maupun dusun, (2) PLKB/PKB yang memperoleh jatah leaflet/booklet sering tidak dimanfaatkan karena materi leaflet/booklet yang diterima bertentangan dengan norma budaya masyarakat binaannya.

Sarana penunjang pelayanan KB yang utama adalah ketersediaan alat dan obat kontrasepsi (alokon). Sampai saat ini distribusi atau pemenuhan alokon tiap kabupaten / kota disesuaikan dengan anggaran yang diajukan mereka setiap akhir tahun berdasarkan data kebutuhan yang dilaporkan oleh PLKB/PKB. Namun yang sering terjadi adalah pemenuhan komposisi jenis alokonnya yang tidak sesuai dengan permintaan dan karakteristik daerah. Dari informasi yang diperoleh, sebanyak 163 informan yang mengaku telah terpenuhi kebutuhan alokonnya sesuai dengan yang direncanakan.

Berkaitan dengan ketersediaan alokon sebagai bahan penunjang program KB, pemenuhan kebutuhan akan ketersediaan paramedis dan tempat pelayanan diperoleh jawaban yang cukup signifikan yaitu; 153 informan yang mengakui adanya ketersediaan paramedis dan 148 informan yang menyatakan ketersediaan tempat pelaksanaan pelayanan KB cukup kondusif.

Yang terakhir adalah sarana penunjang tugas pendataan, pengolahan dan penyajian data. 120 orang informan menyatakan ketersediaan formulir-formulir pendataan cukup untuk menunjang kerja mereka, dan 119 orang informan menyatakan terpenuhi sarana penunjang berupa ketersediaan alat Bantu pendataan seperti mesin ketik, kalkulator, komputer.

5.4. Karakteristik Narasumber

Penelitian ini juga mempergunakan nara sumber sebagai salah satu unsur dalam penggalan data / informasi serta berlaku sebagai pemeriksa keabsahan data yang terkumpul dari 190 informan PLKB/PKB. Adapun para narasumber ini ditentukan dari berbagai komponen baik yang berasal dari organisasi pengelola program KB propinsi, kabupaten/kota maupun dari pejabat-pejabat BKKBN selaku pengelola program KB secara nasional. Selain itu, ada beberapa nara sumber yang bersifat informal namun mempunyai data yang cukup primer dari beberapa sektoral yang menjadi mitra dalam pengelola program KB misalnya; paramedis didacrah seperti bidan maupun dokter puskesmas, maupun beberapa tokoh masyarakat maupun tokoh agama.

Informasi atau data yang diperoleh dari para nara sumber dalam hubungannya dengan profil informan memiliki karakteristik antara lain :

- Pandangan atau pemahaman yang utuh dan detail.
- Pandangan atau pemahaman yang bersifat penyeimbang (*counter-balance*),
- Pandangan atau pemahaman yang bersifat berlawanan (kontroversial).

5.4.1 Data Narasumber

Sebagaimana disebutkan diatas, maka nara sumber formal dalam penelitian ini antara lain :

Tabel 5.15 (a)

Data Narasumber (*Formal*)

No.	Jabatan	Wilayah Kerja	Asal Organisasi sebelumnya
1.	Ka.Si Institusi dan Peran Serta	Kantor Propinsi	BKKBN
2.	Staf Kepegawaian (mantan penilai AK PKB)	Kantor Propinsi	BKKBN
3.	Kepala Kantor KB & PP	Kabupaten Gresik	BKKBN
4.	Ka.Sub Bag. Tata Usaha Kantor KB & PP	Kabupaten Gresik	BKKBN
5.	Kepala Badan Keluarga Berencana	Kab. Jombang	BKKBN
6.	Sekretaris Badan Keluarga Berencana	Kab. Jombang	BKKBN
7.	Ka. Bag. Tata Usaha Badan Pemas & KB	Kota Surabaya	BAPEMAS
8.	Ka.Sub Bag. Kepegawaian Badan Pemas & KB	Kota Surabaya	BKKBN
9.	Ka.Sub Bag. Prog. dan Keu. Dinas KB & Kessos	Kab.Lamongan	BKKBN
10.	Ka.Si Perlindungan Hak Repro dan Penanganan Masalah Repro Dinas KB & Kessos	Kab.Lamongan	BKKBN
11.	Ka.Bag. Tata Usaha Dinas PP, KB dan Sosial	Kab. Nganjuk	Disperindag
12.	Ka.Si Pelayanan KB Dinas PP,KB dan Sosial	Kab. Nganjuk	BKKBN
13.	Ka.Dinas KB & Kesehatan	Kabupaten Tuban	Kesehatan
14.	Ka.Sub Bag. Kepeg. Dinas KB & Kesehatan	Kabupaten Tuban	BKKBN

Sumber : *Data Primer*

Sedangkan nara sumber informal dalam penelitian ini yang pemilihannya tidak direncanakan, namun informasi yang diperoleh cukup akurat, yaitu :

Tabel 5.15 (b)

Data Narasumber (Informal)

No.	Jabatan	Wilayah Kerja	Asal Organisasi sebelumnya
1.	Ketua Cabang IBI	Kab. Nganjuk	Kesehatan
2.	Dokter Puskesmas	Kab. Jombang	Kesehatan

Sumber : Data Primer

5.4.2 Data Hubungan dengan Informan

Kedua kelompok nara sumber ini telah memberikan kontribusi informasi yang variatif. Namun informasi yang disampaikan mereka dapat dikategorisasikan dalam beberapa pandangan atau pemahaman terhadap obyek dan subyek penelitian ini seperti dibawah ini :

1. Pandangan atau pemahaman yang utuh dan detail,

Berdasarkan informasi dari beberapa narasumber yaitu ; Kepala Kantor beserta Ka.Sub Bag. Tata Usaha Kantor KB & PP Kabupaten Gresik; dan didukung oleh informasi Ka.Bag. Tata Usaha dan Ka.Si Pelayanan KB Dinas PP,KB dan Sosial Kabupaten Nganjuk; bahwa aktivitas para PLKB/PKB tidak berkurang karena adanya dukungan dan kerjasama yang cukup baik dengan struktural pengelola program KB serta adanya perhatian yang cukup besar dari pemerintah daerah setempat sehingga membuat kinerja mereka kondusif.

Hal ini berkaitan juga dengan keberhasilan advokasi pengelola program KB di kabupaten Gresik dan Nganjuk pada masa penataan organisasi pasca otonomi daerah yang berhasil menempatkan posisi program KB menjadi salah satu tujuan pembangunan daerah kedua kabupaten tersebut.

Perhatian ataupun kebijakan yang mendukung pelaksanaan kegiatan di lapangan, antara lain ;

1. Memberikan bantuan operasional kendaraan bermotor bagi PLKB/PKB (Kabupaten Nganjuk dan Gresik),
2. Memberikan tambahan tunjangan fungsional dari dana APBD (Kabupaten Gresik),
3. Kesempatan pengembangan karir PLKB/PKB dibidang fungsional dengan menjadi koordinator PLKB/PKB maupun pengembangan di bidang struktural (menjadi Kepala Desa, Camat maupun staf di Kabupaten Nganjuk).

Namun, bukan berarti tidak ada kendala yang harus dihadapi. Kendala utama yang dihadapi para PLKB/PKB dalam pengembangan dirinya sehingga mempengaruhi kinerjanya adalah pelaksanaan kebijakan program KB pada lini organisasi struktural pengelola program KB didaerah masih mengalami kesenjangan antara lain :

1. Perubahan nomenklatur organisasi tentunya mempengaruhi perubahan tugas pokok dan fungsi mereka; sehingga mau tidak mau mereka memperoleh tambahan beban kerja yang belum dikonversikan dalam bentuk angka kredit yang memadai,
2. Kurangnya pembinaan PLKB/PKB sebelumnya dalam hal realisasi pekerjaan dan pengumpulan angka kredit, sehingga menyebabkan mereka lebih banyak memilih pekerjaan yang mendapat penilaian angka kredit tinggi daripada mengikuti alur 7 langkah PLKB yang seharusnya

Khusus untuk Kantor KB dan PP Kabupaten Gresik memiliki kebijakan khusus yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja PLKB/PKB yaitu dengan membagi wilayah kerja atau binaan (desa-desa disekitarnya) mereka yang dekat dengan tempat tinggalnya.

Pendapat dan pemahaman nara sumber informal yaitu Ketua IBI cabang Nganjuk mengenai keberadaan dan kebutuhan akan para PLKB/PKB adalah sangat positif. Menurutnya, selama sebelum otonomi daerah para PLKB/PKB sangat membantu dalam pelaksanaan Posyandu. Mereka terlibat secara aktif dari sejak persiapan, pelaksanaan dan pemantauan pasca Posyandu. Data-data yang disusun PLKB/PKB sangat membantu kelancaran operasional pelayanan di puskesmas setempat, baik untuk pelayanan KB maupun pelayanan kesehatan JPS, JPKM dan Gakin.

2. Pandangan atau pemahaman yang bersifat penyeimbang (*counter-balance*)

Pendapat atau pemahaman nara sumber dalam kategori ini yang bersifat penyeimbang ini menggambarkan situasional wilayah kerja mereka (kabupaten / kota) baik dari sisi komitmen maupun realitas dukungan.

Nara sumber kelompok ini adalah Ka. Bag. Tata Usaha dan Ka.Sub Bag. Kepegawaian Badan Pemberdayaan Masyarakat & KB Kota Surabaya; dan Ka Sub Bag. Program dan Keuangan dan Ka.Si Perlindungan Hak Reproduksi dan Penanganan Masalah Reproduksi Dinas KB dan Kesejahteraan Sosial Kabupaten Lamongan.

Informasi yang dapat diperoleh antara lain ada yang bersifat positif maupun negatif baik dari sisi operasional program KB maupun dukungan dan komitmen pemerintah setempat. Seperti pendapat dari Badan Pemberdayaan Masyarakat & KB Kota Surabaya, bahwa sebenarnya tenaga fungsional PLKB / PKB masih dibutuhkan sebagai aparat pemerintah yang menyentuh masyarakat secara langsung dengan alasan :

1. Berdasarkan pengalaman kerja mereka yang cukup baik (terbukti dengan LPP kota Surabaya yang masih dibawah LPP Jawa Timur tahun 2006).

2. Mereka adalah salah satu tenaga fungsional yang berada didalam masyarakat yang bersifat multifungsi, karena pendekatan program KB di lapangan berintegrasi dengan kegiatan-kegiatan atau program pemerintah yang lain.

Ka.Sub Bag. Program dan Keuangan dan Ka.Si Perlindungan Hak Reproduksi dan Penanganan Masalah Reproduksi Dinas KB dan Kesejahteraan Sosial Kabupaten Lamongan memberikan pendapat sedikit berbeda yaitu :

1. Adanya keterpaduan antara KB dan Kesejahteraan Sosial yang membuahkan banyak kegiatan-kegiatan yang bersifat bantua pada masyarakat, maka tenaga PLKB/PKB sangat dibutuhkan untuk memobilisasi masyarakat, mendistribusikan bantuan dan mendatanya.
2. Sampai saat ini PLKB/PKB dikenal sebagai tenaga fungsional yang sangat akrab dan dekat dengan masyarakat karena mereka cukup luwes, berani dan lincah.

Namun, ada beberapa hal yang menurut narasumber-narasumber diatas berkaitan dengan kompetensi PLKB/PKB yang dinilai masih kurang sehingga memerlukan peningkatan (*up-grading*) agar memberikan nilai tambah pada organisasi dan bagi pemerintah setempat yaitu:

1. Mereka harus dibekali kemampuan untuk perencanaan kegiatan yang lebih inovatif dan sistematis, terutama PLKB/PKB kota Surabaya yang masyarakatnya sangat heterogen dan kebijakan pemerintah saat ini yang cenderung kompetitif
2. Meningkatkan motivasi kerja mereka agar dapat menjalankan tugas dan fungsi mereka secara optimal, tidak hanya untuk mengejar nilai angka kredit saja.

Secara umum pemerintah Kabupaten Lamongan maupun Kota Surabaya memiliki komitmen cukup tinggi terhadap program KB, hal ini terbukti bahwa pasca otonomi

daerah sebagian besar dana operasional lapangan program KB, termasuk operasional PLKB/PKB sampai untuk para kader PPKBD / Sub PPKBD, telah dimasukkan dalam APBD Daerah. Selain itu pemerintah juga memberikan tuntutan yang relevan terhadap pengelola program KB agar dapat menjaga keseimbangan LPP daerah.

3. Pandangan atau pemahaman yang bersifat berlawanan (kontroversial).

Untuk kategori hasil informasi narasumber yang cenderung berupa pandangan atau pemahaman yang bersifat berlawanan (kontroversial) sebagaimana disampaikan oleh Kepala Badan KB Kabupaten Jombang maupun Kepala Dinas KB dan Kesehatan Kabupaten Tuban ; disebabkan antara lain :

1. Nampaknya komitmen pemerintah daerah setempat terhadap program KB bukan merupakan salah satu prioritas utama pembangunan daerahnya.
2. Pola relasi antara pejabat pengelola program KB dengan penentu dan pemegang kebijakan daerah setempat kurang dekat, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh.
3. Dukungan masyarakat terhadap program KB masih kurang karena persepsi budaya dan keagamaan yang melingkupi masyarakat tersebut, terutama di kabupaten Jombang yang mayoritas masyarakatnya adalah beragama Islam.

Selain itu, dari internal pengelola program KB sendiri penghargaan terhadap pelaksanaan program KB khususnya dilapangan masih sangat kurang sehingga menyebabkan tenaga lapangan KB yaitu PLKB/PKB menurun motivasi kerjanya sehingga menurunkan pula performa mereka. Bentuk-bentuk penghargaan yang diharapkan PLKB / PKB antara lain :

1. Adanya pembinaan dan dukungan dari pengelola program KB terhadap upaya pencapaian angka kredit para PLKB/PKB sehingga mendorong kenaikan pangkat mereka lebih mudah,
2. Dukungan dana operasional sangat dibutuhkan untuk menunjang mobilitas para PLKB/PKB yang tugasnya adalah sosialisasi langsung dengan masyarakat,
3. Pemberlakuan sistem peraturan struktural terhadap para PLKB / PKB misalnya, wajib absen kantor setiap hari, cenderung menghambat kinerja mereka yang memang secara prosedural perencanaan hingga pelaksanaannya mandiri dan koordinatif dengan lintas sektoral.

Seperti di Kabupaten Tuban, karena Kepala Puskesmas ditetapkan sebagai koordinator PLKB/PKB sehingga mewajibkan mereka mengikuti alur kerja di Puskesmas dari pagi hingga siang, sehingga kunjungan ke kader-kader KB menjadi terbengkalai. Mereka melakukannya tidak terjadwal dengan baik, sehingga monitoringnya juga kurang.

BAB 6

P E M B A H A S A N

Pemahaman Nilai Tambah Individual (IVA) adalah bagian dari upaya peningkatan kinerja dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi. Di dalam penelitian ini, sisi sosial menjadi sangat menonjol dibandingkan dengan perspektif ekonomi karena subyek penelitian ini adalah aparatur pemerintah (PNS) yang pada prinsipnya adalah sebagai pelayan masyarakat atau sektor *nonprofit*.

Pada bab 2, telah diuraikan mengenai karakteristik individu dengan kinerja tinggi oleh Wayne dimana dapat menjadi landasan menentukan model pengembangan nilai tambah individual baik bagi subyek penelitian ini sendiri (PLKB/PKB) dan *stakeholdernya* (pemerintah daerah setempat, organisasi sejawat maupun masyarakat sebagai klien).

Dalam menemukan sosok PLKB / PKB yang dapat memenuhi konsep karakter individu dengan kinerja tinggi, BKKBN telah mengembangkan suatu standar profil ideal seorang PLKB/PKB sebagai berikut :

1. Senang bekerja dengan orang lain
2. Suka membantu dan mendukung orang lain.
3. Berpikir cermat tangkas dan logis
4. Memiliki empati
5. Memperlakukan orang lain dengan penuh hormat
6. Memiliki wawasan yang luas
7. Memiliki cara-cara inovatif

Ke-7 profil tersebut seyogyanya diimplementasikan dalam 7 langkah kerja PLKB/PKB, namun pada kenyataannya manusia memiliki banyak keterbatasan antara lain; faktor internal seperti: kurang memahami pengetahuan program KB dan ketrampilan penyuluhan maupun pelayanan, kepribadian; faktor eksternal seperti: adanya perubahan visi, misi dan struktur organisasi sehingga membawa dampak perubahan tata kerja. Maka dalam pelaksanaan 7 langkah kerja PLKB/PKB mereka melaksanakan berdasarkan skala prioritas, dimana langkah yang mampu mereka lakukan terlebih dahulu maka mereka laksanakan sebagai prioritas utama. Dari susunan prioritas tersebut maka dapat diperoleh beberapa model Nilai Tambah Individu (IVA) :

6.1 Model Nilai Tambah Individual (IVA) Berdasarkan Gabungan Pemahaman dan Keinginan Informan dengan Teori Pendukungnya

Memahami dan menerjemahkan suatu keinginan baik individu maupun kelompok, bukanlah pekerjaan yang mudah dan mengandung banyak resiko karena faktor subyektifitas yang cukup tinggi sehingga dapat mengakibatkan bias informasi. Demikian halnya dari hasil analisis data pada bab 5, banyak terdapat jawaban atau informasi yang cenderung bias, apalagi yang berkaitan dengan kepentingan individu dan organisasi.

Maka, bila hasil data atau informasi yang diperoleh dapat digabungkan sesuai dengan arah model nilai tambah individu yang diasimilasi dengan teori kebutuhan manusia dan motivasi McClelland (Siagian, 2002 : 108) adalah sebagai berikut :

1. *Need of Achievement (n.Ach)* (kebutuhan akan keberhasilan); setiap individu memiliki keinginan untuk selalu berhasil, apalagi jika dalam pelaksanaan tugas sebelumnya telah memperoleh keberhasilan maka pada langkah pelaksanaan tugas berikutnya

setidaknya akan memperoleh keberhasilan yang setara atau sepadan dengan yang sebelumnya. Namun perubahan bentuk organisasi yang juga diiringi dengan perubahan berbagai kebijakan pelaksanaan program, cenderung menunjukkan yang sebelumnya sebagai suatu keberhasilan saat ini dapat dianggap suatu kegagalan.

2. *Need of Power (n.Pow)* (kebutuhan akan kekuasaan); pada prinsipnya, serendah apapun pangkat dan jabatan seseorang dalam organisasi, secara intuitif ia tetap ingin 'berkuasa' dan berpengaruh terhadap orang lain. Selama ini para PLKB / PKB memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, namun pasca desentralisasi dimana arah kebijakan program KB di kabupaten / kota tidak lagi sama sehingga menimbulkan perbedaan sudut pandang terhadap peranan mereka, baik dari sisi *stakeholder* maupun *shareholder* program KB, bahkan pada klien mereka sekalipun.
3. *Need of Affiliation (n.Aff)* (kebutuhan berafiliasi); menjadi penting untuk diperhatikan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial. Keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerjasama, iklim bersahabat, dan saling mendukung dalam organisasi, merupakan bentuk-bentuk pemuasan atas kebutuhan ini.

Ketiga kebutuhan yang dikemukakan diatas, apabila dikombinasikan dengan teori dasar: Spencer (1993) yaitu tentang karakteristik kompetensi; maka dapat diperoleh suatu pola yang dapat diarahkan pada model nilai tambah individual yaitu :

1. Motif; yaitu perilaku mengendalikan (*drive*), mengarahkan (*direct*) dan memilih (*select*) kearah tindakan tertentu atau tujuan diri dan menjauh dari yang lain.

Karakter ini yang menjadi dasar dari kebutuhan akan keberhasilan (*n.Ach*).

2. *Traits* atau ciri-ciri; adalah karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten pada situasi atau informasi apapun. Hal ini berkaitan dengan kontrol diri terhadap emosionalnya dan menimbulkan berbagai inisiatif. Disinilah kebutuhan akan kekuasaan (*n.Pow*) berpijak. Bagaimanapun juga karakter dasar ini alamiah dimiliki oleh setiap individu, namun dibedakan atas kemampuannya dalam kontrol diri terhadap emosinya.
3. Konsep diri (*self-concept*); sikap seseorang, nilai-nilai yang dianutnya dan gambaran dirinya (*self-image*). Disinilah kebutuhan berafiliasi menjadi penting yaitu kebutuhan bahwa ia memang berarti, diharapkan dan dibutuhkan oleh lingkungan sekitarnya.

Selanjutnya, kombinasi dari kedua teori tersebut bila digabungkan dengan data yang diperoleh dari informan yang telah disusun berdasarkan prioritasnya dalam memahami dan melaksanakan 7 langkah kerja PLKB / PKB sebagai tugas dan fungsinya serta pemahamannya sebagai beban kerja maka pada tabel 6.1 akan disusun prioritas pelaksanaan kerja atau kegiatan PLKB/PKB sebagai berikut :

Tabel 6.1
Skala Prioritas Pelaksanaan 7 Langkah Kerja PLKB

7 Langkah Kerja PLKB/PKB	Tugas dan fungsi pokok	Beban Kerja
Identifikasi wilayah dan sasaran	3	5
Pendekatan tokoh / advokasi	1	4
Penggalangan kesepakatan	5	6
Penggarapan sasaran	4	1
Pelayanan KB	6	3
Pembinaan	7	7
Pencatatan dan pelaporan data	2	2

Sumber : Tabel 5.11 Realisasi Pelaksanaan 7 Langkah Kerja dan 5.13 Beban Kerja PLKB/PKB

Dengan memperhatikan skala prioritas tersebut, maka dapat dilihat bahwa para informan cenderung melakukan kegiatan yang bersifat rutin yaitu seperti melakukan pencatatan dan pelaporan (berada pada peringkat 2) dan paling jarang melaksanakan kegiatan berupa pembinaan dilapangan (berada pada peringkat 7). Alasan yang banyak dikemukakan para PLKB / PKB yang meletakkan kegiatan pencatatan dan pelaporan dalam prioritas kerjanya :

1. Merupakan tugas rutin bulanan yang dapat dikerjakan secara mandiri
2. Perubahan dan perkembangan jumlah penduduk di desa binaan setiap bulannya relatif kecil,
3. Laporan diperlukan untuk evaluasi program KB di wilayah tersebut
4. Beban kerja pencatatan data, pengolahan hingga penyusunan laporan sebenarnya cukup rumit karena menggunakan rumus-rumus demografi

Kecenderungan para PLKB / PKB memprioritaskan melaksanakan tugas-tugas yang bersifat rutin dan kontinyu seperti pencatatan dan pelaporan tersebut, dipengaruhi oleh *Need of Achievement (n.Ach)* (kebutuhan akan keberhasilan) dimana pada saat kondisi perubahan organisasi menyebabkan “kebuntuan” pelaksanaan program yang berdampak terhadap operasional pelaksanaan program di lini lapangan misalnya; fakumnya kegiatan pembinaan PLKB/PKB, prioritas perencanaan pendanaan program KB tidak pada sektor lapangan, perbedaan sudut pandangan dalam penilaian kinerja PLKB/PKB; mereka memerlukan suatu kegiatan yang mampu menunjukkan eksistensi mereka dalam pelaksanaan program KB di daerah serta yang masih “layak” untuk dilaksanakan dan yang masih dibutuhkan oleh organisasi pengelola KB, mengingat kemungkinan adanya perubahan visi dan misi serta strategi program KB di wilayah kerja mereka.

Sedangkan bentuk kegiatan yang cenderung di"tinggal"kan atau tidak diaktifkan adalah pembinaan masyarakat baik untuk program Tri Bina (Bina Keluarga Balita, Bina Keluarga Remaja dan Bina Keluarga Lansia) maupun program UPPKS (Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera); lebih disebabkan karena ketidak pahaman pemerintah kabupaten / kota mengenai program-program tersebut yang nampak tidak berkaitan dengan program dasar KB (*grand program*). Selain itu, kondisi masyarakat sendiri yang berubah sehingga mengakibatkan menurun pula kesediaan atau perhatian mereka terhadap program-program KB non pelayanan KB yaitu keengganan menjadi kader (PPKBD/sub PPKBD) karena tidak adanya atau kecilnya bantuan dana operasional, mendesaknya kebutuhan ekonomi keluarga sehingga mendorong mereka mencari pekerjaan diluar lingkungannya. Fenomena inilah yang sejak masa transisi pengelolaan program pasca P3D, telah menurunkan jumlah kelompok-kelompok tersebut di berbagai daerah. Pada daerah-daerah kabupaten / kota yang memiliki komitmen kuat terhadap program KB, kondisi diatas masih lebih baik karena perhatian dan dukungan pemerintah sangat besar seperti; di kabupaten Nganjuk dan Gresik.

Tugas dan pokok yang termasuk prioritas peringkat 1 adalah pendekatan tokoh agama maupun tokoh masyarakat (TOGA/TOMA) atau kegiatan advokasi, tetapi dalam bagan beban kerja termasuk dalam peringkat ke 4. Alasannya antara lain :

1. Pendekatan tokoh di desa / kelurahan sangat dipengaruhi terhadap kedekatan individu sang tokoh terhadap petugas PLKB / PKB,
2. Perbedaan budaya dan sosial (*cultural lag*) menghambat proses advokasi,
3. Masih terbatasnya kemampuan komunikasi PLKB / PKB karena kurang memahami program KB secara menyeluruh.

Hal tersebut diatas, secara konseptual PLKB/PKB wajib mengutamakan kegiatan pendekatan tokoh atau advokasi ini, namun secara realita kegiatan ini nampaknya termasuk memiliki beban tugas yang cukup berat bagi mereka. Perbedaan budaya (*cultural lag*) adalah kunci permasalahan dari situasi ini. Pembekalan yang diperoleh PLKB / PKB sebelum menunaikan tugas (LDU) tidak cukup untuk menjembatani hambatan tersebut.

Diperlukan *Need of Affiliation (n.Aff)* (kebutuhan berafiliasi); yaitu keinginan menjadi penting untuk diperhatikan, keinginan untuk disenangi dan diterima, maka mereka harus memiliki kemampuan untuk berinteraksi sosial dan berkomunikasi secara aktif dalam kerangka kebudayaan yang melingkupi masyarakat di wilayah kerja mereka. Selain itu mereka juga harus mampu membangun konsep citra diri mereka (*self-concept*) menjadi bagian dari masyarakat wilayah kerja mereka.

Tugas dan pokok yang termasuk prioritas peringkat ke 3 adalah identifikasi wilayah dan sasaran; yang seharusnya menjadi awal langkah kerja pelaksanaan tugas PLKB/PKB. Yang lebih menarik, dari data para informan kegiatan ini termasuk memiliki beban yang cukup sulit sehingga termasuk peringkat ke 5. Hal ini dapat diasumsikan bahwa rata-rata PLKB/PKB melakukan kegiatan ini hanya pada awal ia bekerja, tetapi tidak pernah dievaluasi oleh pengelola program KB pada tahun-tahun berikutnya sehingga tidak mereka lakukan identifikasi ulang untuk mengukur kondisi wilayah kerjanya.

Selanjutnya yang termasuk dalam peringkat ke 4, 5 dan 6 dalam pelaksanaan tugas PLKB/ PKB adalah penggarapan sasaran, penggalangan kesepakatan dan pelayanan KB; menurun prioritas pelaksanaannya karena proses perubahan organisasi

(desentralisasi) yang berkepanjangan karena kurangnya pembinaan dari pejabat struktural pengelola program KB kabupaten / kota yang sibuk melakukan *re-strukturisasi* organisasi. Sedangkan untuk peringkatan beban kerja ketiga urutan tugas pokok tersebut adalah 1,6 dan 3; ternyata tidak signifikan dengan peringkat prioritas tugas mereka. Alasan yang dikemukakan antara lain :

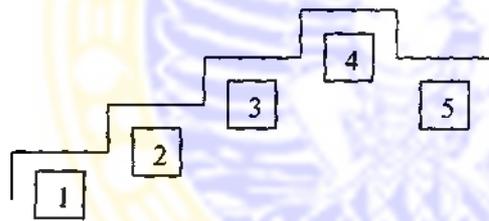
1. Penggarapan sasaran (peringkat 1); makin banyak masyarakat desa yang "*melek huruf*" idealnya memudahkan untuk dimotivasi menjadi peserta KB tetapi pada kenyataannya mereka menjadi "*pemilih*" yang kurang bijaksana,
2. Penggalangan kesepakatan (peringkat 6); karena kegiatan ini terintegrasi dengan kegiatan secara global dari pengelola program KB kabupaten / kota setempat maka para PLKB/PKB cenderung menggampangkan pelaksanaannya,
3. Pelayanan KB (3) ; merupakan suatu kegiatan yang kompleks karena melibatkan beberapa sektor misalnya; petugas puskesmas, PKK, bidan dan dokter; tentunya memerlukan persiapan yang cukup rapi dan bertanggung jawab karena menyangkut hak asasi calon klien.

Pernyataan diatas dapat dinyatakan sebagai pertentangan terhadap *Need of Power (n.Pow)* (kebutuhan akan kekuasaan) para PLKB/PKB; yang pada prinsipnya, serendah apapun pangkat dan jabatannya, secara intuitif dalam mencapai keberhasilan program KB yang menjadi tugasnya, ia tetap ingin 'berkuasa' dan berpengaruh terhadap orang lain.

Yang terakhir adalah kegiatan pembinaan baik untuk kader Catur Bina maupun kader KB sendiri. Kegiatan ini dalam tugas pokok PLKB/PKB hasil data informan berada pada peringkat ke 7 yang berarti tingkat pelaksanaannya sulit; dan dalam bagan beban kerja juga termasuk dalam peringkat ke 7 yang berarti beban kerja yang cukup ringan.

Hal ini dimaksudkan karena pasca desentralisasi secara umum perhatian pemerintah daerah terhadap kegiatan-kegiatan pemberdayaan masyarakat menurun, sehingga bagi pelaksana dilapangan pun juga berpengaruh.

Selain memperhatikan perbandingan antara tugas dan fungsi PLKB/PKB dengan beban kerja mereka, untuk menemukan “model” nilai tambah individu (IVA) bagi mereka, maka perlu pula diuraikan mengenai keinginan atau kebutuhan mereka yang dapat memacu motivasi kerja mereka. Dari hasil wawancara, dapat ditarik suatu kesepakatan bahwa sesuai dengan kebutuhan dasar mereka sebagai aparatur pemerintah dilevel lapangan adalah setara dengan *hierarchy needs theory* Maslow yaitu mengutamakan *esteem need* atau kebutuhan akan penghargaan atau dihargai baik hasil kerjanya, maupun keberadaannya yang berupa komitmen, kompensasi, promosi dan pengembangan konsep diri (*self-concept*).



Gambar 6.1

Menunjukkan peringkat yang disebut dengan *Esteem Need Dominant*
(1) Fisiologis, 2) Rasa Aman, 3) Rasa Memiliki, (4) Harga Diri (5) Aktualisasi).

Kebutuhan “*esteem*” adalah salah satu ciri manusia yaitu ia mempunyai harga diri, karenanya ia memerlukan pengakuan atau penghargaan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain ataupun lingkungan sekitarnya. Keberadaan dan status seseorang biasanya tercermin pada berbagai lambang yang sering dipandang sebagai hak

seseorang atas penghargaan yang adil. Kondisi tersebut sangat terkait dengan keberadaan ataupun terbentuknya konsep diri seseorang terhadap lingkungannya.

Kebutuhan akan penghargaan yang adil bagi PLKB / PKB, sebenarnya lebih didasari oleh masalah persepsi diri mereka sendiri maupun lingkungan pendukungnya. Secara sederhana dapat dinyatakan bahwa mereka merasa diperlakukan secara adil bila perlakuan itu menguntungkan mereka, dan merasa diperlakukan tidak adil bila perlakuan tersebut merugikan mereka. Suatu contoh; seorang PKB dari kabupaten (L) merasa tidak memiliki kebanggaan atas pekerjaannya karena diperlakukan kurang adil oleh organisasinya maupun lingkungan kerjanya misalnya; penilaian angka kreditnya yang tidak obyektif, kenaikan pangkat yang lambat, pengakuan hasil kerja individu tidak ada karena hasil tersebut di *klaim* sebagai hasil kerja tim.

Dengan terpenuhinya kebutuhan atas penghargaan tersebut, setidaknya secara individu para PLKB/PKB akan menunjukkan peningkatan kinerja mereka, kepuasan atas pekerjaannya dan terbentuknya komitmen dalam pelaksanaan pembangunan masyarakat yang tinggi sehingga mampu dan mau melaksanakan beban tugas yang diberikan pada mereka.

6.2 Model Nilai Tambah Individual (IVA) Berdasarkan Gabungan Pemahaman dan Keinginan Nara Sumber dengan Teori Pendukungnya

Dari hasil informasi para nara sumber, data-data yang terkumpul dapat diklasifikasikan pada bagan sebagai berikut :

NILAI TAMBAH YANG RENDAH 2 <i>Sulit Digantikan</i>	NILAI TAMBAH YANG TINGGI 3 <i>Sulit Digantikan</i>
NILAI TAMBAH YANG RENDAH 1 <i>Mudah Digantikan</i>	NILAI TAMBAH YANG TINGGI 4 <i>Mudah Digantikan</i>

(Sumber Kuadran : Stewart, 2002:95-97)

- Kuadran 1 : SDM yang tidak terampil dan setengah trampil ;
PLKB / PKB yang belum dan tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diwajibkan; hal ini dapat dipengaruhi oleh motif individu tersebut sendiri maupun karena pengaruh perubahan atau pergeseran dalam organisasi,
- Kuadran 2 : SDM yang terlatih dan terampil, namun tidak menjadi faktor utama dalam organisasi ;
PLKB / PKB yang telah memiliki keahlian dan loyal terhadap tugas dan fungsinya, tetapi pemerintah setempat tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap program KB; hal ini dapat terjadi karena kurangnya keaktifan individu maupun organisasi untuk mengadvokasikan diri kepada lingkungannya,
- Kuadran 3 : SDM yang sudah diinvestasikan dengan mahal (dididik, dilatih dan dioptimalkan kedudukannya (gaji maupun tunjangan))
PLKB / PKB yang telah memiliki keahlian dan loyalitas terhadap tugas dan fungsinya, dan pemerintah setempat memiliki komitmen yang kuat terhadap program KB sehingga PLKB/PKB mendapat perhatian yang optimal sebagai motor keberhasilan tujuan, visi maupun misi pemerintah,

- Kuadran 4 : SDM yang memiliki ketrampilan khusus (ketrampilan *leverage* = pengetahuan yang tidak spesifik berguna untuk organisasi, tetapi berguna untuk individu) sehingga dihargai oleh klien.

PLKB / PKB yang telah memiliki keahlian dan diterima dengan baik oleh klien ataupun mitra kerjanya, namun pemerintah setempat tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap program KB sehingga mereka terabaikan dan membawa dampak menurunnya kinerja mereka.

Maka dapat diperhatikan, beberapa faktor yang mempengaruhi nilai tambah individu seorang PLKB / PKB dari sudut pandang *stakeholder* (narasumber, organisasi maupun klien) penelitian ini, antara lain :

1. Memiliki kompetensi serta loyalitas tinggi terhadap program KB
2. Dapat diterima dengan baik oleh *stakeholder* nya (*adaptable*)
3. Pentingnya komitmen organisasi terhadap program KB

Peningkatan dan pengembangan ketrampilan serta keahlian dapat ditunjang dengan pelatihan-pelatihan yang bersifat penyegaran (*refreshing*) maupun bentuk pelatihan lain yang merupakan peningkatan motivasi (*achievement motivation*). Namun yang terpenting dari hasil data penelitian ini, bahwa nilai tambah PLKB/PKB sebagai pelaksana program KB sangat dipengaruhi oleh situasional organisasi pengelolanya, tetapi nilai tambah secara individu dapat mereka kembangkan berdasarkan bekal pengetahuan, ketrampilan dan interaksi sosial yang telah mereka bangun sejak melaksanakan tugas sebagai PLKB/PKB. Contohnya; banyaknya tenaga PLKB/PKB yang alih fungsi jabatan, kemampuan beradaptasi dengan tugas pembangunan yang lain. Selain itu, bagi para PLKB/PKB yang memiliki "kreatifitas" tinggi, merekapun

melakukan pekerjaan-pekerjaan sambilan selain untuk menambah pendapatan tambahan juga untuk mengembangkan komunikasi dengan lingkungan di wilayah kerjanya. Disatu sisi mereka akan lebih di terima masyarakat, disisi lain mereka juga mendukung peningkatan ekonomi dari masyarakat dalam wilayah binaannya.

6.3 Model Nilai Tambah Individual (IVA) Berdasarkan Gabungan Pemahaman Serta Keinginan Informan Dan Nara Sumber

Dari dua model Nilai Tambah Individual yang berdasarkan pemahaman serta keinginan Informan maupun pemahaman dan keinginan Nara Sumber; maka apabila kedua model tersebut digabungkan akan diperoleh suatu konsep sebagai berikut :

$$\textit{Individual Value Added} = \textit{Motivasi} + \textit{Kompetensi} + \textit{Konsep diri}$$

$$(\textit{Motivasi} = \textit{Motif} \times \textit{Valensi} \times \textit{Instrumen}) \textit{ (Vroom)}$$

Konsep diatas dapat uraikan sebagai berikut; bahwa keinginan atau hasrat untuk melakukan sesuatu yang lebih dikenal sebagai motif, adalah suatu kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bekerja dan berkarya. Motif, berbeda dengan valensi, yaitu hasrat untuk mencapai sesuatu. Jika motif mampu menggerakkan manusia untuk melakukan sesuatu walaupun tanpa suatu ambisi atau target untuk meraih keberhasilan atau pencapaian tertentu, maka valensi merupakan faktor pendorong untuk mencapai sesuatu yang lebih bermakna. Kedua faktor ini, ditambah dengan instrumen atau kompensasi yang diterima individu tersebut baik berupa insentif maupun penghargaan; akan membentuk yang dikenal dengan motivasi.

Dengan memperhatikan konsep tersebut diatas, maka penerapan konsep ini terhadap organisasi harus memperhatikan beberapa faktor antara lain :

1. Karakteristik biografikal
2. Kepribadian
3. Persepsi
4. Kemampuan belajar
5. Nilai-nilai yang dianut
6. Sikap
7. Kepuasan kerja dan
8. Kemampuan.

Ke delapan faktor ini perlu untuk diperhatikan sebagai pedoman organisasi dalam upaya penerapan motivasi sehingga akan menonjolkan Nilai Tambah Individu (IVA) PLKB/PKB dan mendorong peningkatan kinerja mereka. Selain itu ke delapan faktor tersebut juga membantu individu untuk membangun dan mengembangkan konsep atau citra diri (*self-concept*) yaitu suatu konsepsi mengenai diri sendiri mengenai orang atau individu macam apakah diri tersebut.

Citra diri adalah batu fondasi untuk seluruh kepribadian individu. Pengalaman, kemampuan dan pengakuan semakin memperkuat konsep diri atau citra diri individu yang membawa pengaruh terhadap tindakan dan emosi kita sehingga menghasilkan sesuatu yang berharga untuk berbagai pihak; organisasi, lingkungan dan individu tersebut sendiri.

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan Hasil Pengembangan Model Nilai Tambah Individual (IVA)

Pengembangan model dari konsep Nilai Tambah Individual (*Individual Value Added/ IVA*) dapat dilihat dari sisi fisik maupun psikis yang akan mengarah kepada pemberdayaan individu (*empowering*) yang bermuara kepada pemenuhan dan peningkatan kebutuhan dari subyek penggunaannya.

Nilai Tambah Individual (IVA) adalah suatu kombinasi antara motivasi individu dengan kompetensi individu yang dimilikinya, ditambahkan dengan nilai konsep citra dirinya; sehingga menjadi suatu nilai lebih atau surplus terhadap peranan individu itu sendiri dalam proses pemberdayaannya sebagai modal manusia (*human capital*) didalam organisasi pengelola program KB maupun bagi *stakeholder* mereka (yaitu pemerintah kabupaten/kota dimana wilayah kerjanya berada maupun mitra kerja dan klien KB).

Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan atas penghargaan atau harga diri (*esteem*) yang menjadi keinginan informan, maka ada beberapa cara yang tepat bagi organisasi pengelola program KB dalam memotivasi PLKB/PKB dengan berpedoman pada prinsip :

- Untuk memenuhi kebutuhan atas penghargaan atau harga diri bagi PLKB / PKB tersebut tidak menimbulkan gejolak; bersifat adil dan obyektif;
- Harus tetap mempertimbangkan pentingnya solidaritas sosial baik dalam lingkungan organisasi maupun pada lingkungan masyarakat luas selaku *stakeholder* , dan sangat berkaitan dengan norma-norma sosial serta budaya masyarakat di wilayah kerjanya sehingga hasil yang diperoleh akan positif.

Untuk menentukan Nilai Tambah Individual (IVA) dalam suatu organisasi dapat menggunakan aspek-aspek pengukuran dalam *Human Scorecard* yang merupakan pengembangan dari *Balanced Scorecard* untuk perspektif pertumbuhan dan pengembangan sumberdaya manusia. *Human Scorecard* memang sangat diperlukan oleh manajemen organisasi untuk memutuskan kebijakan dalam upaya pengembangan potensi tiap individu dalam organisasi.

Proses pembelajaran dan pertumbuhan bersumber dari faktor individu sebagai sumberdaya manusia, sistem yang melingkupinya dan prosedur pada organisasi pengelola mereka. Dari gambar diatas, dapat diuraikan bahwa untuk melihat nilai tambah individu (IVA) tidak saja melalui produk yang dihasilkan atau hasil akhir suatu kegiatan, namun proses dalam mencapai hasil akhir tersebutlah yang menjadi tolok ukur nilai tambah individu tersebut.

“*Learning*” lebih dari sekedar “*training*”, karena pembelajaran meliputi proses “*mentoring*” dan “*tutoring*” sekaligus sehingga membuat individu tersebut siap menerima beban tugas yang diberikan. Dengan konsep tersebut, maka pengembangan model IVA dapat dirasakan dalam suatu proses kinerja bukan hanya pada hasil akhir kinerja atau produk akhir.

Kompetensi, infrastruktur teknologi atau sarana penunjang kerja, dan situasional kerja atau kondisi struktur organisasi merupakan faktor penunjang dari kepuasan kerja yang dialami individu tersebut. Kepuasan kerja meliputi beberapa hal antara lain ; kompensasi dan insentif yang optimum, penghargaan atas hasil kerja, dan kerjasama tim yang baik (antar sektoral, misalnya: Posyandu).

Dengan terpenuhinya kepuasan kerja tersebut, akan dapat ditemukan berapa besar peningkatan produktifitas mereka dan berapa besar retensi (kemampuan untuk menyerap atau menahan; memegang teguh) dari kepuasan kerja tersebut yang tetap dapat menjadi motivasi kerja mereka. Dari kedua komponen diatas, produktifitas dan retensi akan dihasilkan suatu produk yang nilai keberhasilannya dilihat dari pemanfaatan atau pemberdayaan produk tersebut.

7.2 Saran Pengembangan Model IVA

Pengembangan model IVA yang ditemukan dalam penelitian ini, tidak tertutup bagi obyek yang diteliti ini sendiri. Diharapkan model tersebut dapat dikembangkan pada obyek pekerja yang lain dengan kompetensi dan situasional yang berbeda. Pengembangan model IVA ini sendiri bersifat terbuka dan implementatif.

Model IVA ini dalam implementasi riilnya dapat berupa suatu kegiatan-kegiatan pelatihan pengembangan sumberdaya manusia (*training*) seperti; pelatihan yang bersifat refreshing atau penyegaran terhadap tugas-tugas individu tersebut, pelatihan yang bertujuan untuk pengembangan motivasi (*achievement motivation training*), pelatihan yang bersifat pengembangan konsep diri individu (*ESQ, Learning Organization*), maupun pelatihan-pelatihan lain yang bermaksud mengembangkan ketrampilan dan keahlian mereka (konseling, multimedia, komunikasi dan sejenisnya).

Selain itu, model IVA sendiri dapat diimplementasikan pada kegiatan-kegiatan yang bukan berupa pelatihan pengembangan sumberdaya manusia (*non training*). Dalam hal ini, peran organisasi dan lingkungan sangat kuat sehingga akan timbul saling berpengaruh dengan individu didalamnya. Penghargaan dan pengakuan terhadap proses

kerja hingga hasil yang diperoleh individu tersebut baik berupa kompensasi yang bersifat material; gaji, pemberian tunjangan sebagai insentif dan lain-lain; juga yang bersifat non material seperti sosialisasi dan advokasi organisasi terhadap pengakuan kedudukan mereka kepada lingkungannya misalnya; dengan melibatkan individu tersebut pada berbagai kegiatan penunjang pembangunan daerah kerjanya yang tidak lepas dari tugas dan fungsi mereka sendiri, maupun dengan menonjolkan individu tersebut sebagai ikon atau maskot organisasi yang menjadi motor penggerak utama untuk mencapai tujuan dan visi misi organisasi.

Akan lebih lengkap apabila pada obyek yang lain juga dijumpai nilai tambah ekonomisnya (EVA atau *Surplus Value*) sehingga akan kaya faktor pengembangan nilai individu serta akan bersifat lebih umum (generik).

Kunci utama dalam mencari IVA antara lain :

1. Motivasi individu
2. Karakteristik dan pengetahuan-ketrampilannya
3. Penghargaan atas diri individu (*self-concept*) yang dikuatkan oleh *esteem need* masing-masing.
4. Nilai ekonomis *human capital* (untuk pengembangan model selanjutnya).

Salah satu teori dasar yang belum terimplementasi secara lengkap dalam penelitian ini adalah teori mengenai nilai tambah ekonomis atau *surplus value* pada SDM dalam organisasi. Jadi, hasil penelitian ini terbuka untuk dikaji lebih dalam baik dari sektor tersebut diatas, maupun dikembangkan lebih luas pada sektor ilmu sosial yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsa, Asmadi, 2004. **Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi**, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlmn 39-60.
- Arai, Susan M. *Journal of Leisurability Volume 24 Number 1 Winter 1997*
- Boulter, Nick dkk, 2003. **People and Competencies (The Art of HRD) : Manusia dan Kompetensi**, PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta,hlmn 36-88.
- Bungin, Burhan, 2003. **Analisis Data Penelitian Kualitatif**, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlmn 26 – 195.
- Trianto, Jusuf, 2001. **Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan : Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan**. Insan Cendekia, Surabaya.
- Hariwijaya, M, 2006. **Pedoman Teknis Penulisan Karya Ilmiah**. Citra Pustaka, Yogyakarta.
- Juliantoro, Dadang, 2000 . **30 Tahun Cukup Keluarga Berencana dan Hak Konsumen**, Sinar Harapan, Jakarta.
- Kountur, Ronny, D.M S,Ph.D , 2004 **Metode Penelitian**, PPM, Jakarta, hlmn 24-86.
- Mason, Emanuel J, William J. Bramble, 1989. **Understanding and Conducting Research: Applications in education and the behavioral science**. McGrawhill, Singapore, hlmn 36 - 71.
- Mandel, Ernest. **Pengenalan Pada Teori Marxis**, versi online: Marxist Internet Archive 2006, 17 Nop.2006 (05:05:15 PM).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu,DR,Msi, 2006. **Evaluasi Kinerja SDM**, Refika Aditama, Bandung, hlmn 39-75.

- Moleong, Lexy J, Dr.MA, 1990. **Metodologi Penelitian Kualitatif**, PT.Remaja Rosdakarya-Bandung, hlmn 21-168.
- Nazir, Moh.Ph.D, 1988. **Metode Penelitian**, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlmn 51-68.
- Niven, Paul R., 2003. **Balanced Scorecard, Step by step for Government and Nonprofit Agencies**, John Wiley & Sons, Inc, New Jersey, USA, page 5 -35.
- Patilima, Hamid, 2005. **Metode Penelitian Kualitatif**, Alfabeta, Bandung, hlmn 13-107.
- Schneider, Eugene V. 1986. **Sosiologi Industri**, Aksara Persada, Jakarta, hlmn 15.
- Siagian, Sondang P., Prof.Dr.MPA. 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**, Rineka Cipta, Jakarta, hlmn 62-119.
- Siagian, Sondang P., Prof.Dr.MPA. 2004. **Teori Pengembangan Organisasi**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., Prof.Dr.MPA. 2004. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Rineka Cipta, Jakarta, hlmn 8 – 55.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, FE UI, Jakarta, hlmn 58-72.
- Sudarmanto. **Merancang Manajemen SDM Berbasis Kompetensi**, Jurnal kebijakan & Adm.Publik, UGM, Vol.9, no.1 (Mei 2005) hal:1-16.
- Suryabrata, Sumadi Drs.BA,MA,Ed.S,Ph.D, 1983 . **Metodologi Penelitian** PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, cetakan 2005, hlmn 75 - 77.
- Spencer, Lyle M,Jr.PhD. & Signe M, 1993. **Competence At Work : Models for Superior Performance**. John Wiley & sons, Canada, hlmn 9-119.

- Tilaar, H.A.R., 1997. **Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi; Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan Pelatihan Menuju 2020**. Grasindo, Jakarta, hlmn 11-98.
- Tim BKKBN, 2000. **Media Transparansi : Pelatihan Pemantapan Operasional Lini Lapangan (Refreshing)**. BKKBN, Jakarta.
- Tim BKKBN, 2003. **Pedoman Kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Dalam Menghadapi Perubahan**, BKKBN, Jakarta, (Edisi 12)
- Tim BKKBN, 2004. **Buku Pegangan Penyuluh Keluarga Berencana**. BKKBN, Jakarta.
- Tim Peneliti, 2003. *“ Kinerja Petugas Keluarga Berencana Nasional Dalam Era Otonomi Daerah Di Jawa Timur (Studi Evaluatif) ”*. BKKBN Propinsi Jawa Timur - Balai Pelatihan dan Pengembangan KB Nasional Jawa Timur,
- Tim Peneliti, 2005. *“ Peningkatan Kinerja Kemitraan Institusi KB Dalam Mendukung Program KB Di Era Otonomi Daerah Di Jawa Timur (Need Assessment) ”*. BKKBN Propinsi Jawa Timur - Balai Pelatihan dan Pengembangan KB Nasional Jawa Timur.
- Tim Peneliti, 2005. *“ Evaluasi Manajemen Pengelolaan Program KB di Tingkat Lini Lapangan di Era Otonomi Daerah Di Kabupaten / Kota Propinsi Jawa Timur (Proposal Usulan Penelitian) ”*. BKKBN Propinsi Jawa Timur - Balai Pelatihan dan Pengembangan KB Nasional Jawa Timur
- Tunggal, Amin Widjaja, Drs.Ak.MBA, 2001. **Economic Value Added / EVA : Teori, Soal dan Kasus**, Harvarindo, Jakarta, hlmn 1-21.

Tunggal, Amin Widjaja, Drs.Ak.MBA, 2004. **Akuntansi Sumber Daya Manusia suatu pengantar**, Harvarindo, Jakarta, hlmn 1-46.

Value Based Management.net. "*Economic Value Added*". 17 Nop.2006, (04:52:54 PM).

Werther, Wiliam B., 1996. **Human Reseources and Personal Management**, McGraw Hill-USA.

Wikipedia . "*Value-added theory*", 17 Nop.2006, (04.54:21 PM).

Yuwono, Ino Drs, MA; dkk. 2005. "*Psikologi Industri & Organisasi*" , F.Psikologi-
UA,Surabaya,hlmn 111-143



Lampiran I

RENCANA PELAKSANAAN

1. Susunan Organisasi

Pembimbing Utama : dr. Djoko Waspodo, Sp. OG (K)

Pembimbing : DR. Drs. Jusuf Irianto, M.Com.

Peneliti : Rr. Ayu Mayliawati S.Sos.

2. Jadwal penelitian

Jenis Kegiatan	Bulan					
	Desember	Januari	Pebruari	Maret	April	Mei
<u>Persiapan</u>						
1. Ujian Proposal	X					
2. Perbaikan Proposal		XXXX				
<u>Peaksanaan</u>						
1. Pengurusan Ijin	X					
2. Pengumpulan Data	X X	XXXX				
3. Pengolahan Data			XXXX			
4. Analisis Data			XX	XX		
Penulisan			XXXX	XXXX	XXXX	
Ujian Tesis						X
Perbaikan Tesis						XX
Penyerahan Tesis						X

3. Rincian Biaya Penelitian

No.	Kegiatan	Nominal
1.	Biaya pemenuhan buku-buku penunjang	Rp. 2.000.000,-
2.	Biaya pembuatan instrument penelitian :	
	2.1 Penyusunan kuisoner	Rp. 200.000,-
	2.2 Penggandaan kuisoner 200 exp x Rp. 1.500,-	Rp. 300.000,-
	2.3 Penyusunan pedoman wawancara	Rp. 200.000,-
3.	Honorarium :	
	3.1 Honorarium informan : 190 orang x Rp. 7.500,-	Rp. 1.425.000,-
	3.2 Honorarium narasumber : 3 orang x Rp. 15.000,-	Rp. 45.000,-
4.	Biaya Pengolahan Data	Rp. 750.000,-
5.	Biaya Pembelian ATK	Rp. 500.000,-
6.	Biaya Penggandaan Proposal	Rp. 500.000,-
	Biaya keseluruhan	Rp. 5.920.000,-

Terbilang : # *Lima juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah* #

**REKAPITULASI NOMENKLATUR, STATUS KELEMBAGAAN, PEJABAT STRUKTURAL TENAGA/PERSONIL LAPANGAN
KABUPATEN KOTA SEBELUM DAN SESUDAH PENYERAHAN SP3D
KEBUTUHAN 2 (DUA) DESA UNTUK 1 (SATU) PKB**

KAB/KOTA	NOMENKLATUR	STATUS KELEMB	JLH. KEC.	JLH. DESA/KEK.	PEJABAT STRUKTURAL		PLKB		PKB		KEBUTUHAN	KEKURANGAN
					SEBELUM SP3D	SESUDAH SP3D	SEBELUM SP3D	SESUDAH SP3D	SEBELUM SP3D	SESUDAH SP3D		
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
B. GRESIK	Kantor KB & PP	Perda	19	358	19	8	20	0	150	79	178	29
B. SIDOARJO	Badan KB Pemas & Peremp.	Perda	18	353	19	25	8	0	174	174	176,5	2
B. MOJOKERTO	Dinas KB & KS	Perda	18	304	22	21	5	4	136	129	152	16
B. JOMBANG	Badan Keluarga Berencana	Perda	22	308	22	10	19	8	146	158	153	7
B. BOJONEGRO	Badan KB & KS	Perda	27	430	15	8	33	81	127	85	215	88
B. TUBAN	Dinas Kes & KB	Perda	19	325	18	31	21	68	119	47	182,5	43
B. LAMONGAN	Dinas KB & Kessos	Perda	27	474	22	42	24	25	189	164	237	68
B. MADIUN	Badan PP & KK	Perda	15	208	14	14	26	24	72	72	103	31
B. NGAWI	Badan KKB Daerah	Perda	17	217	18	12	8	15	103	98	108,5	5
B. MAGETAN	Dinas KB & KS	Perda	16	235	18	31	7	9	101	95	117,5	16
B. PONOROGO	Dinas KB & KS	Perda	21	303	18	88	13	8	127	123	151,5	24
B. PACITAN	Dinas KB & KS	Perda	12	164	22	17	9	4	77	68	82	5
B. KEDIRI	Wacana	Perda	23	344	13	-	37	15	108	138	172	64
B. NGANJUK	Dinas PP & KB, Sosial	Perda	20	284	20	95	38	18	105	118	142	37
B. BLITAR	Badan KB & KS	Perda	22	248	18	42	39	13	101	104	124	23
B. TULUNGAGUNG	Dinas KB & KS	Perda	19	271	18	40	24	2	104	124	135,5	31
B. TRENGGALEK	Badan Kepend. & KB	Perda	14	157	22	20	13	8	83	53	78,5	4
B. MALANG	Badan Adm, Kepend, Capil & KB	SK. Bupati	33	389	18	13	38	12	180	166	194,5	14
B. PASURUAN	Kantor Bina KB & KS	Perda	24	385	17	5	36	30	138	134	182,5	44
B. PROBOLINGGO	Dinas KB & Catatan Sipil	Perda	24	330	17	-	24	13	108	114	165	57
B. LUMAJANG	Dinas Kepend. KB & Capil	Perda	21	204	18	18	15	7	73	85	102	29
B. BONDOWOSO	Dinas KB & KS	Perda	20	203	19	22	8	7	55	68	101,5	46
B. SITUBONDO	Dinas Kepend. Capil & KB	Perda	17	138	17	18	12	4	51	62	68	17
B. JEMBER	Badan Kepend. KB & Capil	Perda	31	223	17	11	37	21	130	144	111,5	>18
B. BANYUWANGI	Dinas Keluarga Berencana	Perda	21	217	18	-	16	12	155	131	108,5	>46

3. PAMEKASAN	BKKBN	SK. Bupati	13	189	22	20	8	4	83	88	94,5	11
3. SAMPANG	Badan KB & KS	Perda	14	188	19	13	15	14	64	59	93	29
3. SUMENEP	Proses	Proses	25	332	19	0	19	22	144	141	166	22
3. BANGKALAN	Dinas KB & KS	Perda	18	281	19	16	25	19	93	88	140,5	47
TA SURABAYA	BKKBN	SK Walikota	31	163	18	43	18	7	201	189	119,5	>81
TA MADIUN	Dinas KB Kepend. Catatan Sipil	Perda	3	27	21	16	0	0	35	31	13,5	>21
TA PROBOLINGGO	Badan Kependd Capli & KB	Perda	3	29	22	6	3	1	19	20	14,5	>4
TA BLITAR	Dinas Pemas & KB	Perda	3	20	19	53	0	0	18	18	10	>8
TA KEDIRI	Dinas KS & KB	Perda	3	46	18	16	8	0	44	48	23	>21
TA MOJOKERTO	Dinas KB & KS	Perda	2	18	20	-	2	0	20	18	9	>11
TA MALANG	Badan Pemas & KB (BPMKB)	Perda	5	57	16	5	4	1	76	70	28	>47
TA PASURUAN	Badan Kependd Capli & KB	Perda	3	34	20	16	1	0	30	30	17	>13
TA BATU	Badan KB & KS	Perda	3	23	0	0	1	1	12	12	11,5	>0,5
JUMLAH			645	8449	687	787	632	455	3731	3537	2,239	808

Surabaya, September 2005
Kasubbag. Hukum & Kepegawaian

DRA. TJATURMININGSIH
NIP. 380 000 351

**REKAPITULASI HASIL PENDATAAN PPLKB DAN PLKB/PKB
PER KABUPATEN/KOTA**

PROPINSI : JAWA TIMUR

No.	Kabupaten/Kota	PPLKB			PLKB/PKB		
		Sebelum Desentralisasi	Sesudah Desentralisasi	%	Sebelum Desentralisasi	Sesudah Desentralisasi	%
1	Kabupaten Gresik	18	0		170	85	
2	Kabupaten Sidoarjo	18	0		180	174	
3	Kabupaten Mojokerto	18	14		141	135	
4	Kabupaten Jombang	26	21		165	169	
5	Kabupaten Bojonegoro	27	26		160	149	
6	Kabupaten Tuban	19	0		140	118	
7	Kabupaten Lamongan	27	26		193	184	
8	Kabupaten Madiun	30	15		98	78	
9	Kabupaten Ngawi	24	17		111	112	
10	Kabupaten Magetan	20	15		108	106	
11	Kabupaten Ponorogo	17	21		140	133	
12	Kabupaten Pacitan	15	22		86	76	
13	Kabupaten Kediri	43	15		145	155	
14	Kabupaten Nganjuk	20	16		143	144	
15	Kabupaten Blitar	22	21		140	124	
16	Kabupaten Tulungagung	36	18		128	134	
17	Kabupaten Trenggalek	13	13		96	41	
18	Kabupaten Malang	52	0		218	167	
19	Kabupaten Pasuruan	23	21		174	164	
20	Kabupaten Pobolinggo	22	22		132	135	
21	Kabupaten Lumajang	19	0		88	97	

22	Kabupaten Bondowoso	40	20	63	78
23	Kabupaten Situbondo	17	11	63	56
24	Kabupaten Jember	62	31	167	172
25	Kabupaten Banyuwangi	24	21	171	141
26	Kabupaten Pamekasan	13	13	91	91
27	Kabupaten Sampang	13	14	79	70
28	Kabupaten Sumenep	25	22	163	163
29	Kabupaten Bangkalan	18	14	118	108
30	Kota Surabaya	35	31	219	204
31	Kota Madiun	2	2	35	33
32	Kota Probolinggo	6	0	22	22
33	Kota Blitar	3	-	18	12
34	Kota Kediri	3	3	52	47
35	Kota Mojokerto	2	0	22	20
36	Kota Malang	5	5	80	76
37	Kota Pasuruan	3	3	31	31
38	Kota Batu	0	0	13	12
		780	493	4363	4016

Keterangan:

- Jlh. PPLKB sebelum Desentralisasi = 780 personil
- Jlh. PPLKB sesudah Desentralisasi = 493 personil
- Jlh. PLKB/PKB sebelum Desentralisasi = 4.363 personil
- Jlh. PLKB/PKB sesudah Desentralisasi = 4.016 personil

Surabaya, 21 April 2005
Kasubbag Hukum & Kepegawaian

Dra. Tjaturminingsih
NIP. 380 000 351

**Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun menurut Kabupaten/Kota
Propinsi Jawa Timur Tahun 2000 - 2004**

Kabupaten/Kota	2000	2001	2002	2003	2004	LPP 2000-2004
{1}	{2}	{3}	{4}	{5}	{6}	
Kabupaten :						
1 Pacitan	529.793	532.726	535.674	538.392	542.556	0,60
2 Ponorogo	861.861	864.424	866.995	869.359	875.448	0,39
3 Trenggalek	660.020	663.790	667.582	671.076	677.185	0,64
4 Tulungagung	943.575	949.197	954.853	960.067	968.983	0,67
5 Blitar	1.095.449	1.100.663	1.105.902	1.110.726	1.121.716	0,59
6 Kediri	1.443.613	1.454.244	1.464.954	1.474.840	1.493.209	0,85
7 Malang	2.400.687	2.322.699	2.381.120	2.338.865	2.368.372	-1,15
8 Lumajang	981.944	987.939	993.971	999.533	1.009.349	0,69
9 Jember	2.191.893	2.205.492	2.219.175	2.231.793	2.248.968	0,64
10 Banyuwangi	1.520.090	1.526.870	1.533.679	1.539.948	1.552.867	0,53
11 Bondowoso	696.578	700.692	704.831	708.646	714.835	0,65
12 Situbondo	610.008	613.778	617.570	621.067	626.600	0,67
13 Probolinggo	1.007.643	1.017.365	1.027.181	1.036.262	1.048.616	1,00
14 Pasuruan	1.361.261	1.381.027	1.401.079	1.419.716	1.443.550	1,48
15 Sidoarjo	1.547.407	1.592.385	1.638.669	1.682.278	1.738.285	2,95
16 Mojokerto	923.603	938.758	954.161	968.502	989.965	1,75
17 Jombang	1.142.929	1.152.962	1.163.083	1.172.439	1.187.178	0,95
18 Nganjuk	1.008.630	1.015.318	1.022.050	1.028.260	1.041.812	0,81
19 Madiun	651.804	653.421	655.243	656.918	660.873	0,35
20 Magetan	622.254	621.738	621.222	620.750	621.160	-0,04
21 Ngawi	830.828	833.944	837.072	839.949	846.355	0,46
22 Bojonegoro	1.186.934	1.195.706	1.204.542	1.212.700	1.226.691	0,83
23 Tuban	1.053.500	1.061.529	1.069.618	1.077.088	1.087.121	0,79
24 Lamongan	1.214.101	1.221.528	1.229.000	1.235.890	1.249.867	0,73
25 Gresik	1.009.514	1.026.488	1.043.747	1.059.822	1.081.800	1,74
26 Bangkalan	853.120	864.279	875.584	886.077	907.651	1,56
27 Sampang	801.797	812.575	823.498	833.640	855.405	1,63
28 Pamekasan	712.929	722.148	731.487	740.154	755.331	1,45
29 Sumenep	1.008.845	1.016.812	1.024.843	1.032.260	1.045.501	0,90
Kota:						
71 Kediri	251.522	251.697	251.872	252.033	253.287	0,17
72 Blitar	122.339	122.683	123.027	123.344	124.203	0,38
73 Malang	750.478	756.294	762.155	767.567	773.703	0,76
74 Probolinggo	194.707	196.591	198.493	200.252	203.056	1,06
75 Pasuruan	170.845	172.840	174.859	176.730	179.587	1,26
76 Mojokerto	109.122	110.100	111.087	111.999	114.339	1,17
77 Madiun	169.655	169.595	169.536	169.481	170.260	0,09
78 Surabaya	2.618.927	2.633.067	2.647.283	2.660.381	2.681.092	0,59
79 Batu		170.030	173.763	177.256	181.631	2,22 *)
Jawa Timur	35.340.005	35.633.394	35.930.460	36.206.060	36.668.407	0,93

Sumber : BPS Propinsi Jawa Timur, Proyeksi

Keterangan: *) LPP 2001-2004

Ayu Mayliawati, 2013

Hasil PAB



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

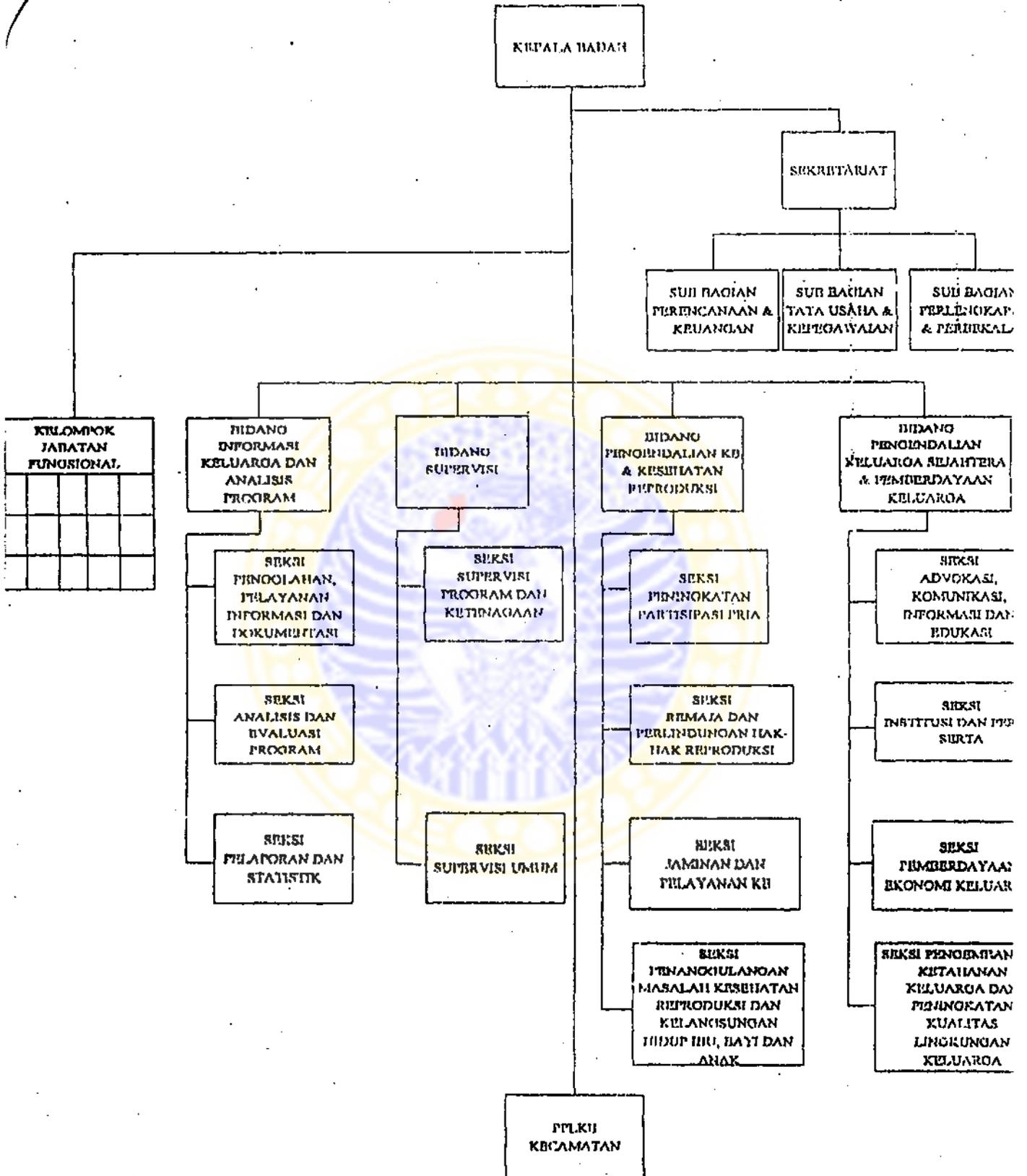
Nomor : 398/M.PAN/11/2003 Jakarta, 18 November 2003
Lampiran : --
Hal : Penataan Kewenangan dan Kelembagaan
BKKBN Propinsi dan BKKBN Kabupaten/Kota

Kepada Yth.
1. Para Gubernur
2. Para Bupati/Walikota
di
Seluruh Indonesia

Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen, menegaskan dalam Pasal 114 ayat (2) bahwa "Sebagian tugas pemerintahan yang dilaksanakan oleh BKKBN di daerah tetap dilaksanakan oleh Pemerintah, dan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan dialihkan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku selambat-lambatnya sampai dengan 31 Desember 2003".

Melaksanakan amanat tersebut, Tim Keppres 157 Tahun 2000 yang beranggotakan dari berbagai instansi terkait telah menyepakati, hal-hal sebagai berikut:

- a. Kantor BKKBN Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota sesuai dengan kebutuhan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Status kelembagaan Kantor BKKBN Propinsi tetap sebagai instansi vertikal BKKBN, kecuali Kantor BKKBN Propinsi DKI Jakarta, beserta 5 (lima) Kantor BKKBN yang berada di wilayah DKI Jakarta.
- c. Yang termasuk kelembagaan Kantor BKKBN Propinsi adalah Balai Pelatihan dan Pengembangan Propinsi dan Balai Pendidikan dan Pelatihan BKKBN.



WALIKOTA SURABAYA

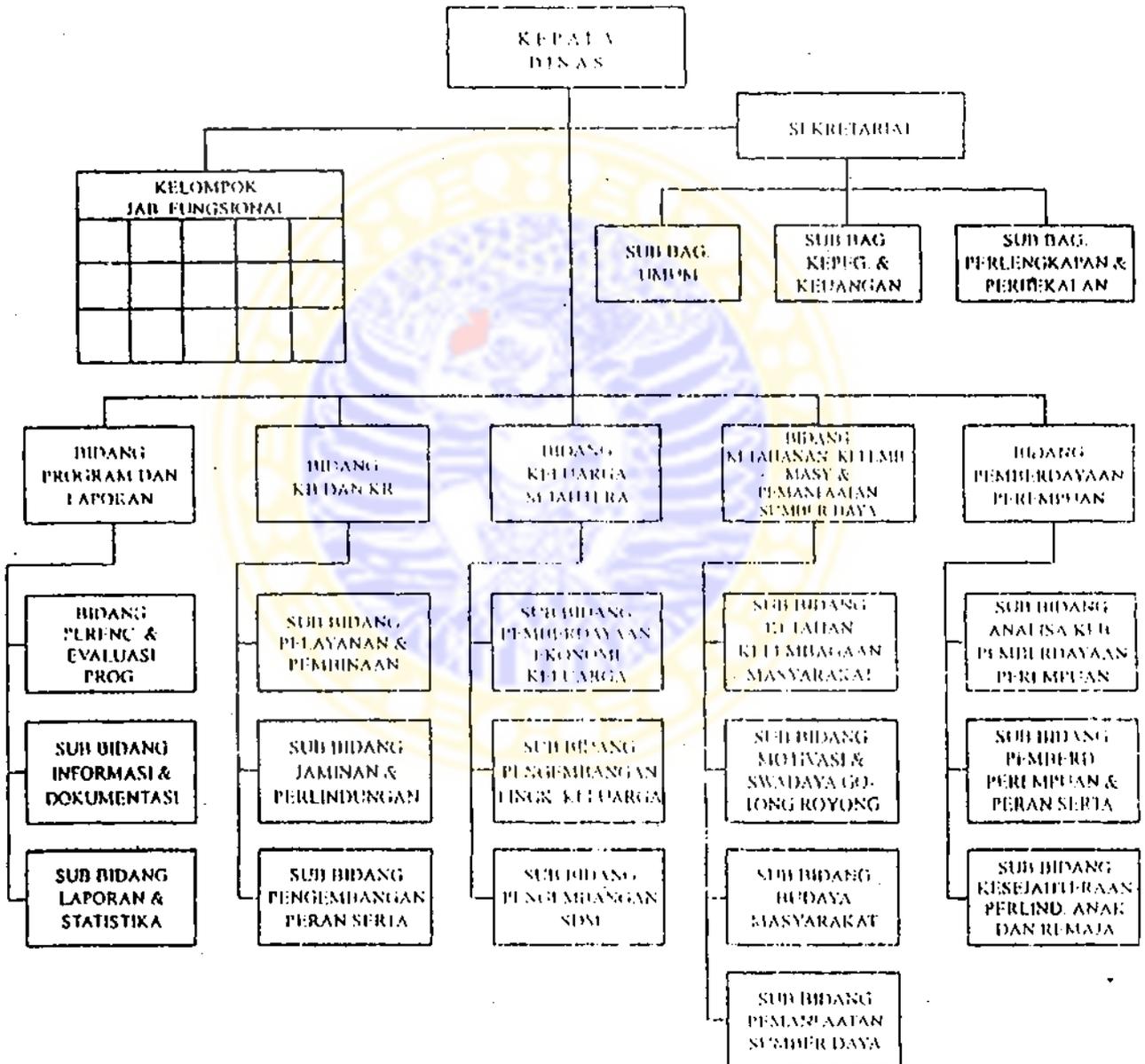
[Signature]
BAMBANG DWI HARTONO
 Kepala Dinas

LAMPIRAN III PERATURAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO

NOMOR : 2 TAHUN 2003

TANGGAL : 27 MARET 2003

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN PEREMPUAN KABUPATEN SIDOARJO**



Ditetapkan di SIDOARJO pada tanggal 27 Maret 2003

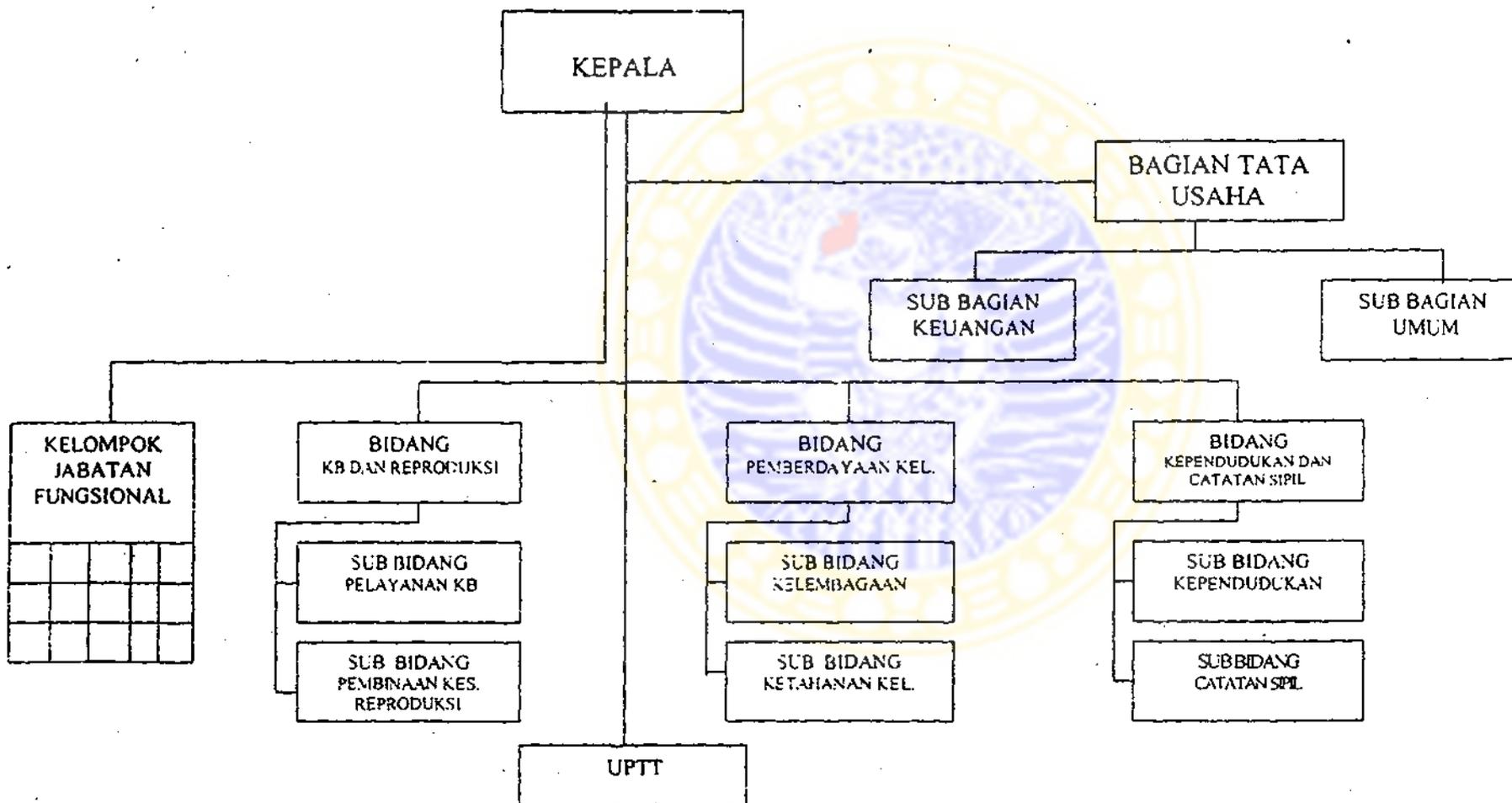
BUPATI SIDOARJO

[Signature]

H. WIN HENDRANSO

Lampiran : Peraturan Daerah Kabupaten Ngawi
Nomor : 5 Tahun 2004
Tanggal : 16 Juni 2004

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KELUARGA BERENCANA, KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL



BUPATI NGAWI,



GUBERNUR JAWA TIMUR

Sambaya, 7 Juni 2006

nomor : 037/6530/041/2006
di
Surabaya

kepada : Kepala
YPT - Bapak Presiden RI
di

perihal : Revisi dan Revisi
Program Keluarga Berencana
LAKSANA

Diberitahukan dengan hormat bahwa sebagai tindak lanjut surat Kepala BKKBN Jawa Timur tanggal 12 Mei 2006 Nomor : 900/PD.201/H/IV-2006 perihal sebagaimana pokok surat, dengan hormat dilaporkan hal-hal sebagai berikut:

- Penyerahan urusan Keluarga Berencana dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Kabupaten / Kota seluruhnya tanggal 1 Januari 2004, telah diindak lanjuti oleh Pemerintah Kabupaten / Kota di Jawa Timur dengan membentuk lembaga yang menangani urusan Keluarga Berencana dimaknakan dalam bentuk Badan, Dinas maupun Kantor
- Keanekaragaman lembaga yang menangani Keluarga Berencana, keterbatasan Kabupaten / Kota dalam mengalokasikan Anggaran untuk Program Keluarga Berencana, dan banyaknya petugas teknis Keluarga Berencana yang ditugasi ke instansi lain, yang kesemuanya menyebabkan pelaksanaan program Keluarga Berencana menjadi kurang optimal

Hal tersebut terbukti dengan laju pertumbuhan penduduk Jawa Timur meningkat sebagaimana data yakni

Tahun 2000	tingkat pertumbuhan penduduk	0,67 %
Tahun 2002-2003	tingkat pertumbuhan penduduk	1,070 %
Tahun 2004-2005	tingkat pertumbuhan penduduk	1,097 %

Sedangkan angka nominal penduduk Jawa Timur dalam tahun 2003 sebesar 36.206.060 jiwa serta pada tahun 2005 naik menjadi 37.070.731 jiwa atau terjadi penambahan penduduk sebanyak 864.671 jiwa dalam 2 tahun

- Pertumbuhan penduduk yang kurang terkendali tersebut, menurut hemat kami dipengaruhi pula adanya perubahan kebijakan yang menyangkut pengelolaan kelembagaan Keluarga Berencana.

Sehubungan hal tersebut diatas, kami mendukung upaya Pemerintah Pusat memperluas lembaga pengelola program Keluarga Berencana mulai dari tingkat Pusat sampai ke Kabupaten / Kota dan merevitalisasi Program Keluarga Berencana secara Nasional sebagaimana sebelum, diserahkan ke Kabupaten / Kota, sehingga pertumbuhan penduduk lebih dapat dikendalikan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Demikian untuk menjadikan maklum

GUBERNUR JAWA TIMUR

IMAM UTOMO, S

Tembusan:

- Yth 1. Bp Menteri Dalam Negeri di Jakarta
2. Bp Menteri Pendayagunaan Aparatur
Negara Di Jakarta
3. Bp Kepala BKKBN Pusat Di Jakarta

ADLN - Institut Teknologi Sepuluh Nopember

ADLN - Institut Teknologi Sepuluh Nopember

KOMPAS

AMANAT HATI NURANI RAKYAT

JUMAT
30 JUNI 2006

BARU
AWALITAS
KORAN



Program KB Harus Diperkuat

Jumlah Keluarga Miskin Bertambah

BOGOR, KOMPAS – Presiden Susilo Bambang Yudhoyono meminta agar Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional atau BKKBN menggalakkan lagi program keluarga berencana dengan prioritas sedikit anak.

Sedangkan BKKBN akan melakukan pemetaan demografi dan meminta daerah-daerah memperhatikan komitmennya terhadap program keluarga berencana (KB) yang telah terbengkalai sekian lama.

Demikian inti masalah yang muncul pada kegiatan Peringatan Hari Keluarga Nasional (Harganas) Ke-13 di Lapangan Tegar Beriman, Bogor, Jawa Barat, Kamis (29/6). "Penggalakan program KB tidak dimaksudkan untuk

membatasi jumlah penduduk, tetapi untuk mewujudkan bagaimana keluarga tumbuh bahagia dan sejahtera. Pemasakan banyak anak banyak rezeki sudah tidak tepat lagi," ujar Presiden dalam sambutannya.

Puncak acara Harganas Ke-13 bertema "Keluarga Kecil Berkualitas Tumpuan Masa Depan Bangsa" ini dihadiri juga oleh Menteri Koordinator Bidang

Kesejahteraan Rakyat Aburizal Bakrie, Menteri Sosial Bachtiar Hamzah, Menteri Kesehatan Siti Fadilah Supari, Menteri Dalam Negeri Moh. Ma'ruf, dan sejumlah kepala daerah.

Presiden mengingatkan, banyaknya anak dengan pendapatan keluarga tetap akan menghambat pencapaian kesejahteraan lahir dan batin. Sedikit anak akan lebih menjamin kualitas sebuah keluarga karena terpenuhinya sejumlah kebutuhan secara lebih baik. Kebutuhan keluarga itu anak tidak hanya pangan, tapi juga sandang, papan, pendidikan, kesehatan, dan masa depan. "Jika kita tidak dapat memenuhi kebutuhan itu, sebaiknya kita memilih keluarga kecil dengan sedikit anak," kata Presiden Yudhoyono.

30 persen miskin

Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menjelaskan, upaya semua pihak untuk mewujudkan keluarga berkualitas di Indonesia saat ini masih "jauh panggang dari api".

Ia merinci, dari total jumlah keluarga di Indonesia sebanyak 53,3 juta keluarga, 30,5 persen di antaranya atau 16,2 juta keluarga masuk kategori prasejahtera dan sejahtera satu alias miskin.

Kemiskinan belasan juta keluarga Indonesia itu, kata Presiden, salah satunya disebabkan oleh krisis ekonomi berkepanjangan dan tidak juga teratasi sepenuhnya hingga saat ini. Dalam kondisi ekonomi seperti itu, pilihan untuk membangun keluarga kecil dengan sedikit anak adalah pilihan yang tepat.

Menjawab permintaan Presiden, Kepala BKKBN Sunarjati

Arjoso mengatakan, saat ini BKKBN telah merancang strategi memetakan jumlah keluarga miskin di kabupaten/kota di tiap provinsi dengan menitikberatkan pada hal-hal yang terkait dengan KB. "Kami akan melihat kabupaten/kota yang jumlah keluarga miskinnya banyak kemudian dilihat lagi jumlah anak-anak dan ibunya banyak, dan peserta program KB-nya sedikit. Pola pemetaan ini lalu dipecah lagi pada tingkat kecamatan hingga tingkat desa atau kelurahan," katanya.

Terbengkalai

Kepala BKKBN juga menekankan pentingnya pembaruan komitmen dari pemerintah daerah untuk menggalakkan program KB. Pembaruan Model Nini-Tamha menyangkut pemberian insentif dari pemerintah daerah kepada

lapangan KB (PLKB) dengan memberi tambahan biaya transportasi. Pemerintah pusat akan segera mengembalikan tugas PLKB menjadi tugas fungsional, bukan lagi struktural.

Sumarjati mengakui telah terjadi pergeseran nilai, perubahan sikap dan budaya masyarakat, sehingga mengakibatkan terbengkalainya program KB pascareformasi. Jika dulu menjadi tenaga penyuluh adalah pekerjaan terhormat meski tak dibayar, sekarang orang miskin akan berpikir untuk minta dibayar.

Seusai mengikuti puncak Peringatan Harganas Ke-13, Presiden dan rombongan berkunjung ke Desa Cipambuan, Babakan Madang, Bogor, untuk melihat selesainya kegiatan Bedah Kampung yang terinspirasi dari acara televisi *Bedah Rumah*.

(INU/ITS/KOM)

KELUARGA BERENCANA

*Sadar Setelah Terbebani
Banyak Anak*Oleh *SIWI NURBIAJANTI*

Tiga anak kecil bermain di dalam rumah yang tidak terlalu luas, hanya berukuran sekitar 6 x 5 meter. Hanya ada dipan tanpa kasur dan alas tikar plastik di dalamnya. Bangunan rumah itu belum diplester seluruhnya, sebagian masih berupa susunan batu bata.

Anak-anak itu adalah anak pasangan Tarsana (43) dan Jumilah (40), warga Kelurahan

Muarareja, Kecamatan Tegal Barat, Kota Tegal, Jawa Tengah. Mereka keluarga buruh nelayan yang menggantungkan hidup dari hasil alam.

Pasangan Tarsana-Jumilah memiliki lima anak, Hendra Lisdiyawan (10), Nur Kholifah (meninggal), Nur Hasanudin (8), Maisaroh (7), dan Muhamad Saeful Hermanto (2). Kholifah meninggal saat berumur dua

di di rumahnya, Tarsana menutur-
i ia dan istrinya
ngan jumlah anak
iliki. Bagi mere-
nyak anak, sema-
zeki. Yang terpen-
enuhi kebutuhan
naknya. Kondisi
ya tak masalah
ak setahun lalu ke-
mendera. Tarsana
ya. Mereka sulit
utuhan dasar pa-
a sejak kenaikan
akai minyak.
Tarsana meng-
ukah keluarganya
nya sebagai nela-
renjadi anak buah
ial dari berlayar
ri dua malam un-
p udang dan ikan.
, dengan melaut
dalam itu ia bisa

mendapat upah Rp 30.000 hing-
ga Rp 50.000. Namun, sejak ke-
naikan harga BBM, upah yang
diterimanya hanya Rp 15.000
hingga Rp 25.000.

Dengan penghasilan itu, Tar-
sana kebingungan membiayai
keluarganya. Uang Rp 15.000 ti-
dak cukup untuk makan dua ha-
ri. Dengan enam anggota kelu-
arga, mereka butuh 2 kilogram
beras setiap hari. Belum lagi un-
tuk sayur dan lauk-pauk.

Istrinya sudah berupaya men-
cari penghasilan tambahan de-
ngan berjualan jajanan anak-
anak. Namun, keuntungannya
hanya Rp 4.000 hingga Rp 5.000
per hari.

Kondisi ini membuka mata
pasangan itu untuk memper-
baiki keadaan. Mereka sadar, sa-
lah satu penyebab tingginya be-
ban hidup akibat banyaknya
anak. Akhirnya, sejak delapan
bulan lalu, Jumilah serius me-
merhatikan perencanaan keluar-
ga. Ia ikut program keluarga

berencana (KB) di puskesmas
setempat, dengan alat kontra-
sepsi suntik tiga bulan sekali. Ia
harus mengumpulkan Rp 13.000
setiap tiga bulan guna mengikuti
program itu.

Kesadaran mengikuti progrm
KB akibat beban anak yang ba-
nyak juga dirasakan pasangan
Slamet Sutono (40) dan Endang
Trisnowati (32), warga Kelurah-
an Kraton, Kota Tegal.

Pasangan itu tinggal bersebe-
lahan dengan lingkungan neta-
yan di Kelurahan Muarareja.
Slamet bekerja sebagai buruh di
perusahaan *shuttle cock* dengan
penghasilan Rp 13.000 per hari.
Istrinya hanya di rumah mengu-
rus enam anak mereka. Si su-
lung, Arli Kurniawan (13), duduk
di bangku kelas V SD dan si
bungsu, Fakh Maulana, masih
berusia tiga bulan.

Sejak memiliki lima anak, se-
benarnya Endang telah meng-
ikuti program KB dengan kon-
trasepsi suntik. Setiap tiga bulan

ia harus menyisihkan Rp 13.000.

Namun, akibat keelnya peng-
hasilan keluarga ini, jadwal KB
Endang sering terlambat. Aki-
batnya, ia hamil lagi dan beban
hidup pun semakin berat.

Menurut informasi yang di-
himpun di beberapa provinsi,
kecenderungan memiliki lebih
dari enam anak kini makin kuat.
Umumnya warga yang mempun-
yai lebih dari enam anak ber-
asal dari keluarga sederhana. Se-
jumlah keluarga korban gempa
di DI Yogyakarta dan korban
banjir di Sulawesi Selatan bah-
kan mempunyai sampai 12 anak.

Masalahnya, kecenderungan
memiliki banyak anak muncul
ketika sumber daya alam negeri
ini semakin berkurang. Hutan di
hampir seluruh pulau besar su-
dah gundul. Minyak bumi makin
berkurang dan areal persawah-
an/perkebunan terus menyusut
akibat hebatnya konversi lahan,
ekspansi permukiman, infra-
struktur, dan sentra bisnis. (NEL)

Program KB

Harus Diperkuat