

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah hal terpenting dalam suatu organisasi, tanpa kinerja SDM yang berkualitas, tentunya sulit bagi suatu organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Sehubungan dengan itu sebaiknya setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM-nya. Peningkatan kualitas kinerja biasanya diupayakan melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM), yakni dapat dengan cara perekrutan dan penempatan pegawai yang tepat, memberikan kompensasi yang memadai, memperhatikan berbagai kebutuhan pegawai, dan dapat pula dengan cara melaksanakan kegiatan pendidikan, pelatihan, serta pengembangan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang paling penting bagi peningkatan kualitas kinerja seorang pegawai, setelah terpenuhi faktor penting lainnya, seperti faktor motivasi dan sikap profesional. Terutama faktor sikap profesional ini, tentunya tidak dapat dianggap remeh dalam lingkup tugas seorang manajer SDM. Sebab bagaimanapun seorang pegawai dengan dibekali pengetahuan dan keterampilan yang memadai, tidak akan dapat berhasil dalam pekerjaannya apabila tanpa memiliki sikap mental/moral dan sikap kerja yang profesional. Jadi sikap mental dan kerja profesional sangat menentukan pencapaian dan keberhasilan pelaksanaan program-program yang telah dicanangkan. Sebagai contoh, apabila seorang pegawai tidak

dapat menerima baik visi maupun misi, bahkan *job-specnya* (sikap kerja negatif) ditambah moralnya tidak baik (sikap mental negatif), tentunya kualitas kinerjanya juga akan buruk. Tapi sebelumnya perlu diketahui, bahwa sikap positif ini dapat muncul dikarenakan oleh bawaan individu pegawai atau dapat pula muncul setelah melalui pelatihan dan pendidikan terlebih dahulu (Mar'at: 1981; 20).

Teori MSDM yang dikemukakan oleh para ahli di antaranya Benardin dan Russel (pada Rosidah dan Sulistiyani: 2003; 1-2), menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas, efektifitas dan *kualitas pelayanan*, adalah MSDM. Sedangkan salah satu fungsi MSDM adalah kegiatan pendidikan dan pelatihan. Selain itu Schuler and Jackson (1987: 392) mengungkapkan:

*Training and development is any attempt to improve current or future employee performance by increasing, through learning, an employee's ability to perform, usually by increasing the employee's skills and knowledge.*

Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) kerap melaksanakan pelatihan dan peningkatan pendidikan bagi petugas fungsional dalam tahapan lini, yaitu petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) dan penyuluh keluarga berencana (PKB), dimana status PLKB berada di bawah PKB. Seiring dengan terus menerus nya kegiatan pelatihan, juga dilaksanakan peningkatan latar belakang pendidikan SDM-nya, seperti mulai tahun 1992 dilaksanakannya perekrutan PLKB/PKB berlatar belakang pendidikan minimal S-1, yang sebelumnya direkrut dari pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA ke bawah, dan latar belakang pendidikan kesehatan, di antaranya tenaga bidan dan perawat.

Seorang PLKB/PKB mempunyai tugas-tugas pokok yang harus dilakukan di lapangan, yaitu tugas-tugas yang berhubungan dengan empat pokok program BKKBN. Dalam (BKKBN: 2001; 21-25) dijelaskan keempat program pokok BKKBN tersebut sebagai berikut:

#### 1. Program Pemberdayaan Keluarga (PK)

Program ini bertujuan untuk mewujudkan keluarga yang berkualitas melalui upaya peningkatan kesejahteraan dan ketahanan keluarga. Dilaksanakan melalui peningkatan kesadaran dan kemampuan keluarga serta peningkatan peran serta perempuan dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar, di antaranya: kebutuhan material, moral, dan spiritual, sehingga diharapkan mampu menangkal berbagai budaya negatif.

#### 2. Program Kesehatan Reproduksi Remaja (KRR)

Program ini mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai kesehatan reproduksi khususnya untuk para remaja, umumnya untuk seluruh lapisan masyarakat, sehingga para remaja dapat mempunyai dan bersikap/berprilaku secara sehat baik lahir/batin maupun jasmani dan rohani, serta sosialnya (*wellness*).

#### 3. Program Keluarga Berencana (KB)

Program keluarga berencana lebih dimaksudkan untuk membantu pasangan atau perorangan dalam mencapai tujuan reproduksinya secara bertanggungjawab dalam rangka membangun keluarga berkualitas dengan memperhatikan dan menghargai hak-hak reproduksi seseorang dalam mengatur jumlah dan jarak kelahiran, menghindari terjadinya kehamilan yang tidak diinginkan dan mengurangi kesakitan dan kematian karena kehamilan dan persalinan, dengan prinsip operasional pemberdayaan perempuan dan peningkatan partisipasi pria.

#### 4. Program Penguatan Kelembagaan dan Jaringan Keluarga Berencana (PKJKB)

Pada hakekatnya program penguatan kelembagaan dan jaringan KB ditujukan untuk meningkatkan kemandirian sekaligus meningkatkan cakupan dan kualitas pelayanan KB dan kesehatan reproduksi serta pemberdayaan keluarga terutama yang diselenggarakan oleh masyarakat dan juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kinerja para petugas lapangan.

Dari keempat pokok program BKKBN tersebut yang harus dilaksanakan oleh PLKB/PKB di lapangan antara lain sebagai berikut:

- a. Komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE) serta komunikasi inter personal/konseling (KIP/K) tentang pengetahuan seluruh program BKKBN di lapangan.
- b. Pembentukan kelompok bina keluarga, seperti kelompok Bina Keluarga Balita (BKB), kelompok Bina Keluarga Remaja (BKR), kelompok Bina Keluarga Lansia (BKL), serta melakukan pembinaan terhadap kelompok-kelompok bina keluarga tersebut, dilengkapi dengan kerapihan pencatatan dan pelaporannya (*Record and Report-R/R*). Adapun materi yang harus dikuasai yang berhubungan dengan masalah ini antara lain: pengetahuan tentang tumbuh-kembang anak balita, reproduksi sehat remaja, pengetahuan umum penyakit HIV/AIDS, dan lain-lain yang berhubungan dengan kesehatan keluarga.
- c. Melaksanakan KIE kelompok dan individu (KIP/K) program KB, disertai dapat meningkatkan peserta KB yang tinggi (*Current User (CU)*)/Pasangan Usia Subur (PUS) yang tinggi), kemandirian tinggi, serta meningkatkan kelestarian ber-KB.
- d. Pembentukan kelompok Upaya Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS), serta melakukan pembinaan terhadap kelompok-kelompok UPPKS tersebut, dilengkapi dengan kerapihan R/R.
- e. Pembentukan lembaga masyarakat, seperti Pos Pembantu Keluarga Berencana Desa (PPKBD), Sub PPKBD, Kelompok Keluarga Sejahtera. Pembentukan ini harus disertai dengan pembinaan dan kerapihan R/R.

Bila diperhatikan tugas dan fungsi tenaga PLKB/PKB di atas, tentu saja seorang PLKB/PKB haruslah berwawasan; mempunyai sikap profesional; berkepribadian menarik; mempunyai cara berpikir baik; serta mempunyai keterampilan mengelola dan koordinasi yang baik.

Selanjutnya kembali lagi kepada kedua teori yang telah dikemukakan di atas, cukup jelas kiranya diterangkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula sama halnya dengan keberadaan program KB, dengan dilaksanakannya perekrutan pegawai untuk PKB dengan latar belakang pendidikan S-1 selayaknya dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja SDM-nya.

Berdasarkan pengamatan sementara di lapangan penulis menduga bahwa telah terdapat sejumlah fenomena yang berkaitan dengan pelaksanaan program BKKBN di lapangan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Walaupun sejak tahun 1992 perekrutan tenaga PLKB/PKB harus berlatar belakang S-1 ke atas namun keberhasilan program KB sampai saat ini tidak mengalami peningkatan, terutama masalah yang berkaitan dengan pemberdayaan keluarga dan reproduksi sehat remaja;
2. Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh tingkat kabupaten ke bawah tidak efektif, karena tidak berdasarkan pengelolaan yang benar, terutama dalam hal perencanaannya;
3. Kurang terlihat sikap profesional yang sangat menentukan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.

Menurut hemat penulis ketiga faktor ini perlu diteliti, sebab bila memang benar adanya dugaan tersebut, maka telah terjadi pemborosan dalam berbagai aspek pada lingkup lembaga pengembangan SDM, di antaranya pemborosan tenaga, biaya, waktu dan pikiran.

Jika dari hasil penelitian terbukti bahwa dugaan terdapatnya fenomena yang telah dikemukakan di atas itu benar, maka harapan peneliti hasil penelitian ini dapat memberikan masukan sebagai solusi yang efisien dan efektif dalam mencapai kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Permasalahan di atas, tentunya dapat disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya: komitmen terhadap pekerjaan, motivasi, kepuasan kerja, fasilitas yang tersedia, sikap petugas, peran lembaga masyarakat, iklim lingkungan kerja, kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, pengembangan SDM (pendidikan dan pelatihan). Hasil pengamatan sementara di lapangan, dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja SDM PLKB/PKB yang paling menonjol terlihat adalah, faktor pengalaman pelatihan, latar belakang pendidikan, dan sikap profesional dari masing-masing tenaga PLKB/PKB, selain itu karena berbagai keterbatasan peneliti, sehingga yang menjadi fokus masalah dalam penelitian dibatasi pada *“Kontribusi latar belakang pendidikan, pengalaman pelatihan dan sikap profesional terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.”*

Secara rinci aspek yang menjadi fokus penelitian dapat dijabarkan seperti berikut di bawah ini:

1. Pengalaman pelatihan empat program pokok BKKBN yang terdiri dari: pelatihan program pemberdayaan keluarga,; pelatihan program kesehatan reproduksi remaja,; pelatihan program keluarga berencana, pelatihan program penguatan kelembagaan dan jaringan KB.
2. Latar belakang pendidikan yang terdiri dari latar belakang pendidikan SMP, latar belakang pendidikan SMA, latar belakang pendidikan setara Diploma I, Diploma II (termasuk bidan dan latar belakang kesehatan), latar belakang pendidikan Diploma III dan sarjana muda, serta latar belakang pendidikan S-1 ke atas.
3. Sikap profesional yang terdiri dari: sikap kerja dan sikap mental/moral seperti, inisiatif, tanggungjawab, loyalitas, kerjasama, kejujuran, ketelitian, kepribadian dan aspek disiplin.
4. Kualitas kinerja sumber daya manusia terdiri dari aspek wawasan dan kemampuan operasional, aspek manajerial, dan aspek pelayanan terhadap masyarakat.

### C. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan batasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya berkenaan dengan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB, maka yang menjadi fokus masalahnya adalah: **Seberapa besar kontribusi pengalaman**



pengalaman, latar belakang pendidikan, dan sikap profesional terhadap kualitas kinerja. Dan fokus masalah tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi pengalaman pelatihan program BKKBN terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB?
2. Seberapa besar kontribusi latar belakang pendidikan terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB?
3. Seberapa besar kontribusi sikap profesional terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB?
4. Seberapa besar kontribusi pengalaman pelatihan, latar belakang pendidikan, dan sikap profesional terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan berbagai informasi/gambaran yang bermakna tentang:

1. Besarnya kontribusi pengalaman pelatihan terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.
2. Besarnya kontribusi latar belakang pendidikan terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.
3. Besarnya kontribusi sikap profesional terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.
4. Besarnya kontribusi pengalaman pelatihan, latar belakang pendidikan, dan sikap terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.

## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi berbagai pihak, khususnya bagi:

1. Lembaga, bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan akan efektif, apabila dilaksanakan melalui pengelolaan yang benar, terutama dalam aspek perencanaan dan pelaksanaannya.
2. Lembaga, dalam hal ini departemen pengembangan SDM, bahwa pelaksanaan pelatihan dapat meningkatkan kualitas kinerja SDMnya, apabila dalam pelatihan tersebut tidak melupakan aspek peningkatan sikap profesional.
3. Para pimpinan unit pelaksana, dalam hal ini pengendali lapangan, bahwa sikap profesional merupakan dasar bagi meningkatnya kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB
4. Tenaga PLKB/PKB, bahwa penambahan ilmu penting sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam profesinya sebagai PLKB/PKB.
5. Lembaga, bahwa sangat perlu memberikan peluang bagi pegawai yang ingin meningkatkan ilmu pengetahuannya baik pada pendidikan formal ataupun nonformal haruslah mendapatkan dukungan dan bantuan semaksimal mungkin.

## **F. Asumsi dan Paradigma Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian di atas ditetapkan: (1) pengalaman pelatihan empat program pokok BKKBN, sebagai variabel independen ( $X_1$ ). yang terdiri dari:



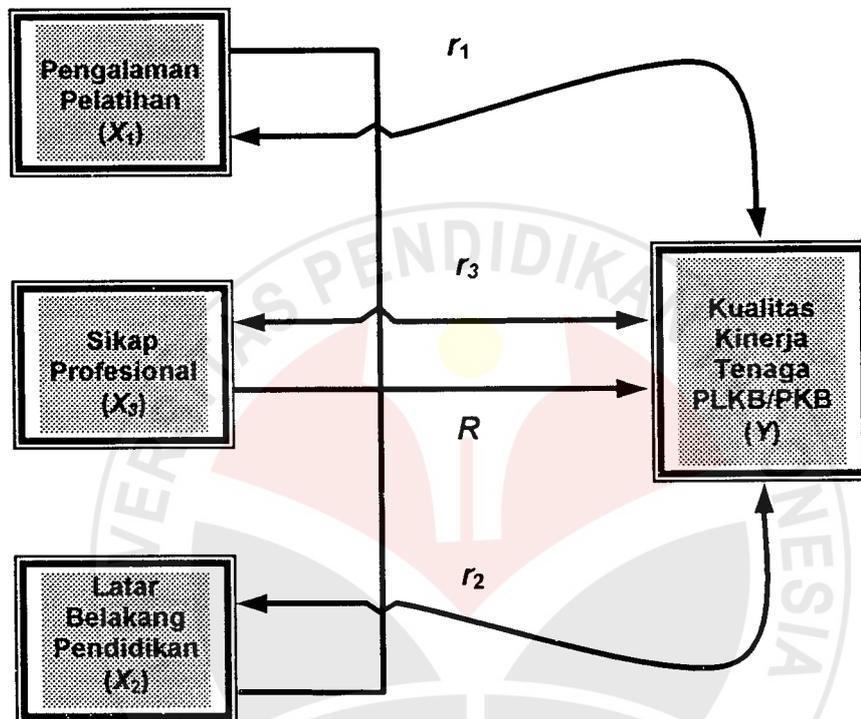
pelatihan program pemberdayaan keluarga, pelatihan program kesehatan reproduksi remaja, pelatihan program keluarga berencana, pelatihan program penguatan kelembagaan dan jaringan KB; (2) latar belakang pendidikan sebagai variabel independen ( $X_2$ ), yang terdiri dari latar belakang pendidikan SMP, latar belakang pendidikan SMA, latar belakang pendidikan setara Diploma I, Diploma II (termasuk bidan dan latar belakang kesehatan), latar belakang pendidikan Diploma III dan Sarjana Muda, serta latar belakang pendidikan S-1 ke atas; (3) sikap profesional ( $X_3$ ), terdiri dari: sikap kerja dan sikap mental/moral seperti, inisiatif, tanggungjawab, loyalitas, kerjasama, kejujuran, ketelitian, kepribadian dan aspek disiplin; (4) kualitas kinerja sebagai variabel dependen ( $Y$ ), terdiri dari aspek wawasan dan kemampuan operasional, aspek manajerial, dan aspek pelayanan terhadap masyarakat.

Untuk melakukan penelitian ini bertitik tolak pada asumsi-asumsi berikut ini:

1. Pelatihan dan latar belakang pendidikan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja (Dessler: 1997; 297).
2. Pelatihan, pendidikan formal, nonformal, budaya, agama, dan lingkungan dapat memberikan kontribusi terhadap sikap individu (Mar'at :1981; 20).
3. Sikap profesional dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja (Ruky: 2003; 57–62).
4. Sikap, pengalaman pelatihan, dan latar belakang pendidikan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja (Atmodiwirio: 2002).

Selanjutnya berdasarkan rumusan masalah, hubungan antar variabel dan asumsi-asumsi tersebut dapat disusun pola pikir yang dapat menjabarkan berbagai

variabel yang akan diteliti serta membuat hubungan antara variabel dengan variabel lainnya, atau pola pikir ini disebut sebagai paradigma penelitian (Sugiyono; 2000: 25) Paradigma penelitian tersebut dapat dituangkan dalam bentuk bagan yang dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini



Gambar 1.  
Paradigma Penelitian

### G. Hipotesis Penelitian

Berknaan dengan masalah yang diteliti, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengalaman pelatihan mempunyai kontribusi terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.

2. Latar belakang pendidikan mempunyai kontribusi terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.
3. Sikap profesional mempunyai kontribusi terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB
4. Pengalaman pelatihan, latar belakang pendidikan, dan sikap mempunyai kontribusi terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.

## H. Metodologi Penelitian

Metode adalah suatu prosedur/cara berfikir yang sistematis dalam mencapai tujuan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *asosiatif kuantitatif*, dalam hal ini analisis regresi-korelasi, analisis variansi dan analisis jalur (*path analysis*). Data yang diperlukan sudah mendapatkan perlakuan sebelumnya, sehingga penelitian langsung dapat dilaksanakan (*ex-post facto*). Sugiyono (1997: 7) mengungkapkan bahwa pada metode penelitian asosiatif minimal memiliki dua variabel yang dihubungkan.

Sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel yang diteliti sehingga diperoleh gambaran pengaruh di antara variabel-variabel tersebut.

## I. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Seperti yang dikemukakan oleh Singarimbun (1989: 46):

Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. ... dari informasi tersebut akan mengetahui bagaimana caranya pengukuran atas variabel itu dilakukan. Dengan demikian peneliti dapat menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan (diperlukan) untuk prosedur pengukuran baru.

Dalam penelitian ini dipakai beberapa variabel yang mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

### I.1. Pengalaman Pelatihan

Pengalaman pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berupa pembelajaran, pembinaan dan orientasi berbagai kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diberikan oleh tingkat propinsi, kabupaten, wilayah, dan kecamatan serta pengalaman pelatihan yang berhubungan dengan:

1. Pemberdayaan keluarga, meliputi: (a) penyuluhan UPPKS, BKB, BKR, BKL; (b) cara-cara pembentukan kelompok kegiatan UPPKS, BKB, BKR, BKL; (c) cara-cara melakukan pembinaan kelompok kegiatan UPPKS, BKB, BKR, BKL; (d) cara-cara merapikan R/R kelompok kegiatan UPPKS, BKB, BKR, BKL.
2. Reproduksi sehat remaja (RSR), meliputi: (a) materi program RSR; (b) penyuluhan program RSR; (c) cara-cara merapikan R/R dan RSR.
3. Keluarga berencana, meliputi: (a) pengetahuan macam-macam alat kontrasepsi; (b) cara-cara pelaksanaan penyuluhan program KB; (c) cara-cara melakukan pembinaan program KB; (d) cara-cara merapikan R/R program KB.

4. Kelembagaan dan jaringan KB, meliputi: (a) cara-cara melaksanakan mekanisme operasional (MEKOP); (b) keterampilan memandirikan lembaga masyarakat; (c) cara-cara pelaksanaan pembinaan lembaga masyarakat.

## I.2. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian di sini adalah berupa pendidikan formal yang sifatnya berjenjang dan berkelanjutan (*sustainable*) yang dimulai dari jenjang: (1) latar belakang pendidikan SMP; (2) latar belakang pendidikan SMA; (3) latar belakang pendidikan Diploma I, II termasuk di dalamnya latar belakang pendidikan kesehatan (bidan dan keperawatan); (4) latar belakang pendidikan Diploma III dan latar belakang pendidikan Sarjana Muda; dan (5) latar belakang pendidikan S-1 ke atas .

## I.3. Sikap Profesional

Sikap individu sangat tergantung pada hasil pendidikan formal, pendidikan non formal, budaya, agama, dan lingkungan. Pada Mar'at (1981: 20) dikemukakan tentang sikap di antaranya adalah:

- *Attitude are learned*, yaitu sikap dipandang sebagai hasil belajar, diperoleh melalui pengalaman dan interaksi terus menerus dengan lingkungan.
- *Attitudes have referent*, dimana sikap selalu dihubungkan dengan objek.
- *Attitude are social learnings*, dimana sikap diperoleh dari hasil interaksi sosial.

Thurstone pada Mueller (1998: 3) mengemukakan bahwa sikap adalah (1) afeksi untuk atau melawan, (2) penilaian tentang, (3) suka atau tidak suka akan, (4) tanggapan positif atau negatif terhadap suatu objek psikologis. Karena sikap ini

sifatnya tertutup maka pengukuran dilakukan terhadap tingkah laku yang diperlihatkan sebagai akibat dari adanya sikap, dan terdapat dua sikap yang diukur yaitu sikap kerja, meliputi: disiplin, loyalitas, dedikasi, kepemimpinan, ketelitian, inisiatif, percaya diri, kerja sama, kemandirian, ramah/santun; dan sikap moral, meliputi: keteladanan, tanggung jawab, kejujuran, ketakwaan.

Sikap profesional disini dimaksudkan sikap kerja dan mental positif yang dimiliki oleh seorang tenaga PLKB/PKB sebagai kontruksi dari pengalaman, waktu, kompetensi, keahlian serta pendidikan yang memadai dalam menjalankan tugasnya sebagai petugas fungsional BKKBN di tingkat lini lapangan.

#### I.4. Kualitas Kinerja

Karena dalam penerapannya kualitas itu bersifat relatif, maka harus ada standar yang perlu dipedomani sebagai pegangan dalam melakukan pengukuran. Menurut Sallis (1993) kualitas adalah suatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan pada barang (*product*) dan/atau kinerjanya. Sementara itu, Idochi (2000: 86) mengemukakan:

Kinerja yaitu berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki.

Kualitas kinerja pada penelitian ini merupakan kualitas kinerja dalam produk pelayanan terhadap masyarakat dan lembaga meliputi:

1. Wawasan dan kemampuan operasional, yaitu: pelaksanaan visi dan misi, empat program pokok BKKBN, menguasai *job-specnya*, menguasai kondisi wilayah, bekerja dengan cerdas, selalu mencari perbaikan, dianggap bernilai oleh pimpinan, selalu meningkatkan diri, memiliki inisiatif tinggi, mencari informasi terbaru, membiasakan diri terhadap pekerjaan, disiplin dalam melakukan tugas.
2. Manajerial, yaitu: (a) perencanaan, terdiri dari; memiliki data basis, mampu mengolah dan menganalisis data basis, serta dapat membuat rencana kerja dan menentukan PPM; (b) pengorganisasian, terdiri dari; menumbuhkan dan membina lembaga masyarakat serta menggalang dukungan tokoh formal; (c) penggerakkan, terdiri dari: menggerakkan keluarga-keluarga untuk berperan aktif dalam program KB serta menggerakkan tokoh formal maupun informal; (d) pencatatan dan pelaporan, terdiri dari: mencatat seluruh kegiatan yang dilakukan sendiri, membantu membina dan meningkatkan R/R yang dilakukan oleh kader, melaporkan hasil pencatatan pada atasan serta melakukan rekapitulasi pelaporan.

#### I.5. Petugas Lapangan, Penyuluh KB dan Kualitas Kinerjanya

Petugas lapangan keluarga berencana adalah petugas yang diangkat sebagai pegawai di lingkungan BKKBN yang bertugas memberikan penerangan, bimbingan dan pembinaan kepada masyarakat tentang program BKKBN di pedesaan, dengan jenjang golongan maksimal II/c. Sedangkan, penyuluh keluarga berencana adalah petugas yang diangkat sebagai pegawai di lingkungan BKKBN yang bertugas memberikan penerangan, bimbingan dan pembinaan kepada masyarakat tentang

program BKKBN. Adapun yang menjadi ukuran kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB adalah tercapainya keberhasilan yang diperoleh seorang tenaga PLKB/PKB, yang dinilai berdasarkan pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

