



**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS
LAPANGAN KELUARGA BERENCANA PADA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK DAN KELUARGA BERENCANA
DI KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**Magdalena Yuni Arta
NIM 132110101092**

**BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS
LAPANGAN KELUARGA BERENCANA PADA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK DAN KELUARGA BERENCANA
DI KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

**Magdalena Yuni Arta
NIM 132110101092**

**BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua yaitu Bapak Jonter Marbun dan Ibu Mawan Habeahan yang telah memberikan limpahan kasih sayang, doa serta motivasi dalam menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi penulis.
2. Kakak tersayang yaitu Maria Loyenti Talenta Marbun dan adik saya yaitu Samuel Marbun yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
3. Pengajar dan pendidik penulis dari TK, SD, SMP, SMA hingga Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu dan pengalaman belajar yang berharga.
4. Agama, Negara, dan Almamater tercinta Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

MOTTO

Janganlah pandang parasnya atau perawakan yang tinggi, sebab Aku telah menolaknya. Bukan yang dilihat manusia yang dilihat Allah; manusia melihat apa yang didepan mata, tetapi Tuhan melihat hati. (1 Samuel 16:7)^{1*)}

Sejarah bukan seni bernostalgia, tapi sejarah adalah ibrah, pelajaran, yang bisa kita tarik ke masa sekarang untuk mempersiapkan masa depan yang lebih baik.^{2**)}

^{1*)} Lembaga Alkitab Indonesia. 2002. *Alkitab*. Jakarta: Percetakan Lembaga Alkitab Indonesia.

^{2**)} A. Fuadi. 2009. *Negeri 5 Menara*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Magdalena Yuni Arta

NIM : 132110101092

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember* adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 4 Januari 2018

Yang menyatakan,

Magdalena Yuni Arta

NIM 132110101092

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS
LAPANGAN KELUARGA BERENCANA PADA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK DAN KELUARGA BERENCANA
DI KABUPATEN JEMBER**

Oleh
Magdalena Yuni Arta
NIM 132110101092

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Christyana Sandra, S.KM., M.Kes
Dosen Pembimbing Anggota : Eri Witcahyo, S.KM., M.Kes

PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 4 Januari 2018
Tempat : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Pembimbing

1. DPU : Christyana Sandra, S.KM., M.Kes.
NIP. 198204162010122003
2. DPA : Eri Witcahyo, S.KM., M.Kes.
NIP. 198207232010121003

Tanda Tangan

(.....)

(.....)

Penguji

1. Ketua : Ni'mal Baroya, S.KM., M.PH.
NIP. 197701082005012004
2. Sekretaris: Yennike Tri Herawati, S.KM., M.Kes.
NIP. 197810162009122001
3. Anggota : Drs. Rijadi Budi Tjahjono
NIP. 196103201992031005

(.....)

(.....)

(.....)

Mengesahkan
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember,



Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes.
NIP.198005162003122002

RINGKASAN

Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember: Magdalena Yuni Arta; 132110101092; 65 halaman; Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember.

Cakupan peserta KB aktif memiliki target sesuai dengan Perkiraan Permintaan Masyarakat (PPM) sehingga setiap tahunnya diharapkan hasil capaiannya sesuai atau melebihi target. Kabupaten Jember memiliki 31 kecamatan, 2 kecamatan (6,45%) diantaranya belum memenuhi target KB sesuai dengan PPM. Berdasarkan data pencapaian peserta KB aktif pemerintah dan swasta pada bulan Januari-Desember 2016 dari Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember, kecamatan yang memiliki pencapaian peserta KB aktif terendah adalah Kecamatan Kencong (88,67%), Kecamatan Arjasa (93,69%), Kecamatan Ledokombo (117,07%), dan Kecamatan Tempurejo (121,66%). Kecamatan yang memiliki pencapaian peserta KB Aktif tertinggi adalah Kecamatan Kaliwates (334,44%), Kecamatan Pakusari (327,80%), Kecamatan Sukorambi (252,92%), dan Kecamatan Sumpalsari (215,49%). Permasalahan yang muncul adalah capaian peserta KB aktif yang sudah ditetapkan dalam PPM ada yang sudah mencapai target dan ada yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor yang berhubungan dengan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana, yang terdiri dari faktor individu (usia dan masa kerja), faktor psikologis (persepsi terhadap imbalan dan motivasi kerja), dan faktor organisasi (kepemimpinan).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analitik dan menggunakan rancangan *Cross Sectional*. Variabel independen penelitian ini adalah usia, masa kerja, persepsi terhadap imbalan, motivasi kerja, dan kepemimpinan dan variabel dependen penelitian ini adalah kinerja PLKB. Penelitian ini berlokasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember. Populasi sampel penelitian ini adalah

seluruh PLKB di Kabupaten Jember yang berjumlah 75 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 48 responden, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja PLKB berkategori baik pada DP3AKB di Kabupaten Jember faktor individu yaitu berusia >40 tahun (52,1%), masa kerja dalam kategori lama (31,2%), faktor psikologis yaitu persepsi terhadap imbalan dalam kategori sedang (45,8%), motivasi kerja dalam kategori sedang (52,1%), dan faktor organisasi yaitu kepemimpinan dalam kategori baik (60,4%).

Hasil analisis dalam penelitian ini yaitu tidak ada hubungan antara usia (p -value = 0,405), masa kerja (p -value = 0,513), persepsi terhadap imbalan (p -value = 1,000) dengan kinerja PLKB dan terdapat hubungan antara motivasi kerja (p -value = 0,045), kepemimpinan (p -value = 0,000) dengan kinerja PLKB. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana dan tidak ada hubungan antara usia, masa kerja dan persepsi terhadap imbalan dengan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember. Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah Untuk meningkatkan kinerja PLKB lebih menitikberatkan pada kepemimpinan koordinator PLKB, yaitu pimpinan harus lebih memperhatikan petugas seperti meningkatkan komunikasi antar pegawai, berperan aktif dalam memimpin di lingkungan kerja, meningkatkan kontrol kearah yang lebih baik terhadap karyawan dan memberikan pengarahan dan masukan dalam setiap kegiatan, untuk meningkatkan motivasi kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana adalah dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti gaji dan tunjangan, membuat lingkungan kerja yang baik untuk petugas, dan memberikan tujuan dan target target yang harus dicapai oleh organisasi kepada petugas, dan untuk memaksimalkan pencapaian target PLKB di Kabupaten Jember bisa melakukan pemberdayaan petugas dan kader secara maksimal seperti melakukan kaderisasi masyarakat dan menjadikan PLKB sebagai fasilitator desa.

SUMMARY

Related Factor to Performance of Family Planning Field Workers at Agency for Child Protection of Woman's Empowerment and Family Planning Jember District: Magdalena Yuni Arta; 132110101092; 65 pages; Department of Health Policy and Administration, Public Health, Faculty of Jember University.

Coverage of active KB participants has a target in accordance with Public Demand Estimates (PPM) so that each year is expected to achieve results in or exceed the target. Kabupaten Jember has 31 sub-districts, 2 sub-districts (6.45%) of which have not met the KB target in accordance with PPM. Based on data of achievement of KB participant actively government and private in January-December 2016 from The Agency for Child Protection of Woman's Empowerment and Family Planning District Jember, sub-district which have achievement of KB active participant is lowest Kencong (88,67%), Arjasa (93,69%), Ledokombo (117.07%), and Tempurejo (121.66%). Sub-districts with the highest attainment of active participant were Kaliwates (334.44%), Pakusari (327.80%), Sukorambi (252.92%), and Summersari (215.49%). Problems that arise are the achievements of active KB participants who have been established in the existing PPM already reached the target and there is not yet reached the target that has been determined. The purpose of this research is to analyze factors related to the performance of Family Planning Field Officer, which consists of individual factors (age and years of service), psychological factors (perceptions of rewards and work motivation), and organizational factors (leadership).

This study was an analytical study with cross-sectional design. This study is located in the Office of Woman Empowerment Child Protection and Family Planning District Jember. The population in this study was 75 people and was chosen sample of 48 people selected by simple random sampling method. This study showed that respondents with good performance of 66.7%. Respondents with good performance aged > 40 years of 52.1%. Respondents with good performance have a working period of <10 years ie 43.8%. Perceptions of

respondents' return are included in the medium category of 79.2%. Motivation of respondent's work included in medium category equal to 85,4%. Leadership in this research included in good category 72,9%.

Result showed that correlation between age (p -value = 0,405), work period (p -value= 0,513), perception to reward (p -value = 1,000) with PLKB performance, there is correlation between work motivation (p -value = 0,045), and leadership (p -value = 0,000) with PLKB performance. The conclusion of this research is that there is a significant correlation between perceptions of rewards and leadership with the performance of Field Officers of Family Planning and no relationship between age, working period and work motivation with the performance of Field Officers of Family Planning in Jember District. Suggestion given based on result of this study was need to improve the performance of PLKB more emphasis on leadership of PLKB coordinator, that is leader must pay more attention to officer such as improve communication among employees, active role in lead in work environment, improve control towards better to employees and give direction and inputs in each activity, to improve the work motivation of the Family Planning Field Officer is to take into account physiological needs such as salary and benefits, create a good working environment for the officer, and provide target and target targets to be achieved by the organization to officers, and to maximize achievement the target of PLKB in Jember Regency can make the empowerment of officers and cadres maximally such as doing community cadre and making PLKB as district facilitator.

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember*, sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ibu Christyana Sandra, S.KM., M.Kes., selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Eri Witcahyo, S.KM., M.Kes., selaku dosen pembimbing anggota yang dengan sabar dan kemuliaan hati dalam memberi pengarahan, pengajaran, dan saran hingga terselesaikannya skripsi ini. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;
2. Eri Witcahyo, S.KM., M.Kes., selaku Ketua Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang telah memberikan masukan dan motivasi;
3. Yunus Ariyanto, S.KM., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing Akademik tahun akademik 2013-2016 yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dan nasihat selama saya menjadi mahasiswa.
4. Ibu Ni'mal Baroya, S.KM., M.PH., selaku Ketua penguji skripsi, Ibu Yennike Tri Herawati, S.KM., M.Kes., selaku sekretaris penguji skripsi dan Ibu/Bapak Drs. Rijadi Budi Tjahjono, selaku anggota penguji skripsi yang telah memberikan saran dan masukan yang membangun untuk membangun skripsi ini;

5. Ibu Dra. Ita Poeri Andayani selaku Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian;
6. Keluarga besar Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember yang telah meluangkan waktu dan membantu penulis dalam melakukan penelitian;
7. Bapak/Ibu dosen Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan terima kasih telah memberikan ilmu, pengalaman, motivasi, dan nasihat kepada penulis;
8. Bapak/Ibu dosen dan staf Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;
9. Sahabat-sahabat terbaikku Jerni, Venesia, Leo, Gerry, Jerry, Eprahim, Dinda, Suci, Rizky, Supri, Agita terima kasih telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis;
10. Seluruh adik, teman, kakak di BPM FKM UNEJ;
11. Teman-teman diamond'13 FKM dan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan 2013 terima kasih atas kebersamaanya;
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, dengan tulus penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Saudara/Saudari semua.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan diwaktu mendatang.

Jember, 4 Januari 2018

Penulis

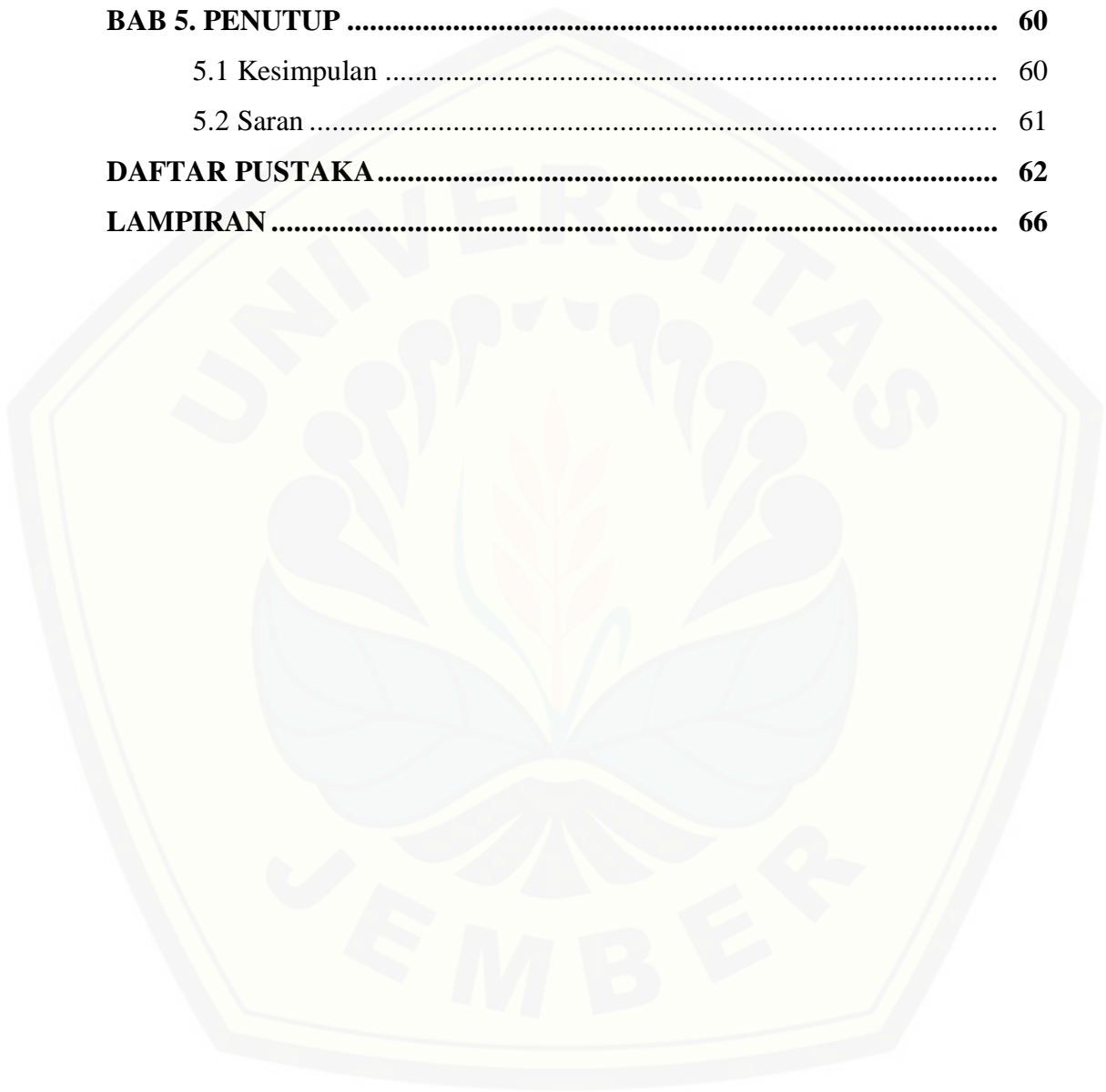
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	
..... Error! Bookmark not defined.	
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI	xxi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan	5
1.3.1 Tujuan Umum.....	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Keluarga Berencana.....	7
2.1.1 Pengertian Keluarga Berencana.....	7

2.1.2 Tujuan Program Keluarga Berencana	7
2.1.3 Fungsi Program Keluarga Berencana.....	8
2.1.4 Usaha-usaha Keluarga Berencana.....	9
2.1.5 Biaya Pelayanan Keluarga Berencana	10
2.1.6 Tempat Memperoleh Pelayanan Keluarga Berencana	11
2.2 Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)	11
2.3.1 Definisi dan Kedudukan PLKB	11
2.3.2 Fungsi dan Tugas Pokok PLKB	11
2.3.3 Sepuluh Langkah Kerja PLKB	12
2.3 Kinerja.....	14
2.4.1 Definisi Kinerja.....	14
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.4 Beban Kerja.....	16
2.4.1 Pengertian Beban Kerja.....	16
2.4.2 Dimensi Beban Kerja	17
2.5 Kerangka Teori.....	19
2.6 Kerangka Konsep	20
2.7 Hipotesis.....	22
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	23
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.3.1 Populasi Penelitian.....	23
3.3.2 Sampel Penelitian.....	24
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	24
3.4 Variabel Dan Definisi Operasional.....	25
3.4.1 Variabel Penelitian	25
3.4.2 Definisi Operasional	25
3.5 Data dan Sumber Data	28
3.6 Teknik dan Alat Perolehan Data.....	29
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	29

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data.....	30
3.7 Teknik Pengolahan, Penyajian dan Analisis Data	30
3.7.1 Teknik Pengolahan Data	30
3.7.2 Teknik Penyajian Data	31
3.7.3 Teknik Analisis Data.....	31
3.8 Alur Penelitian.....	33
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Penelitian.....	34
4.1.1 Faktor Individu	34
4.1.2 Faktor Psikologis	34
4.1.3 Faktor Organisasi	38
4.1.4 Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana.....	39
4.1.5 Gambaran Rasio Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember	42
4.1.6 Hubungan Faktor Individu dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.....	43
4.1.7 Hubungan antara Faktor Psikologis dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.....	46
4.1.8 Hubungan antara Faktor Organisasi dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.....	48
4.2 Pembahasan.....	49
4.2.1 Hubungan Faktor Individu dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember	49
4.2.2 Hubungan Faktor Psikologis dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember	53

4.2.3 Hubungan Faktor Organisasi dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember	57
BAB 5. PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	66



DAFTAR TABEL

	Halaman
4. 1 Distribusi Berdasarkan Faktor Individu	34
4. 2 Distribusi Jawaban Persepsi terhadap Imbalan.....	35
4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi terhadap Imbalan.....	35
4. 4 Distribusi Jawaban Motivasi Kerja	36
4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja	37
4. 6 Distribusi Jawaban Kepemimpinan	38
4. 7 Distribusi Berdasarkan Faktor Organisasi.....	39
4. 8 Distribusi Jawaban Kinerja.....	40
4. 9 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja.....	41
4. 10 Distribusi Rasio PLKB	42
4. 11 Tabulasi Silang antara Usia dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember	44
4. 12 Tabulasi Silang antara Masa Kerja dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember	45
4. 13 Tabulasi Silang antara Persepsi terhadap Imbalan dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember	46
4. 14 Tabulasi Silang antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember	47
4. 15 Hasil Tabulasi Silang antara Kepemimpinan dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember	48

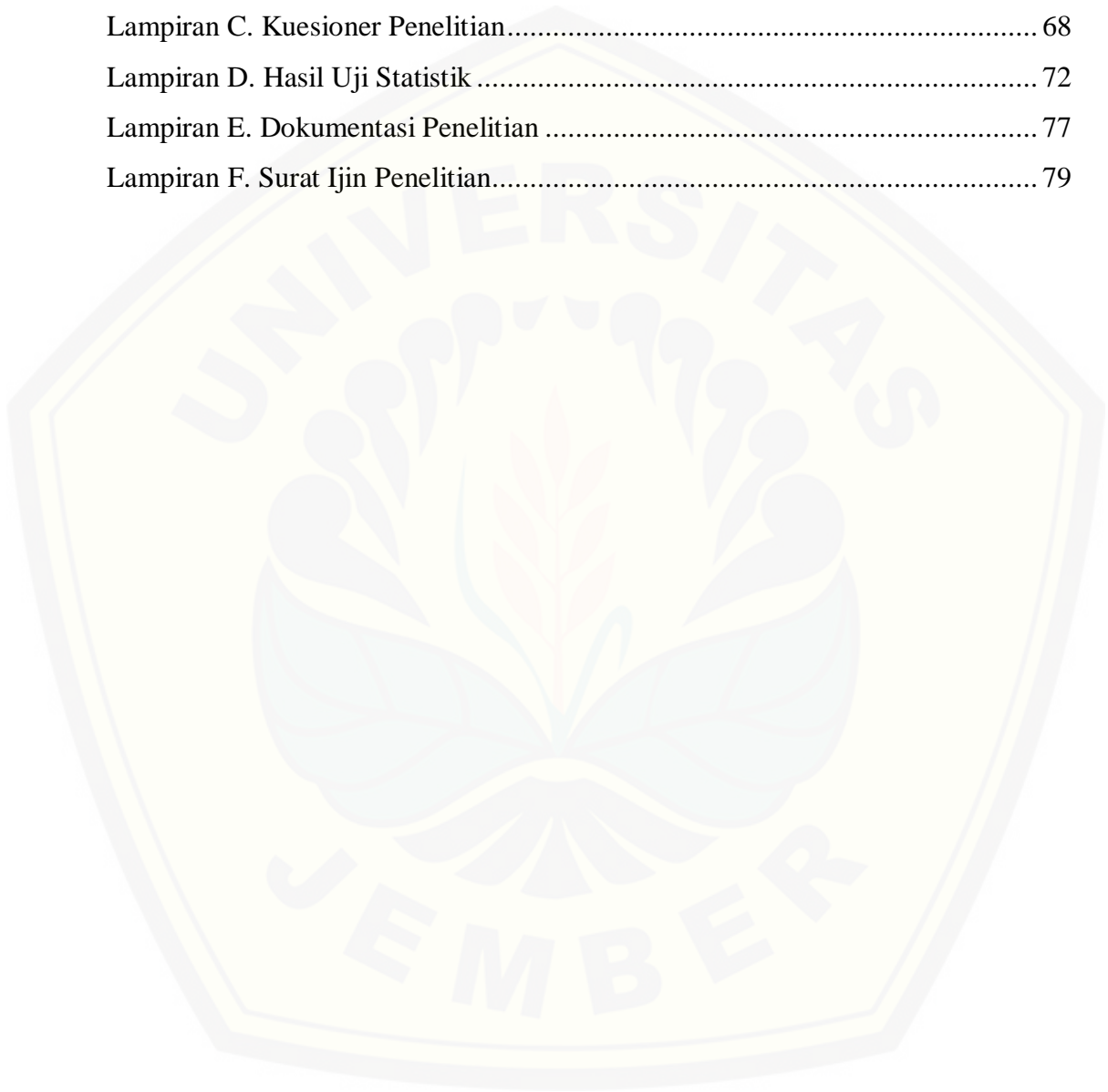
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2. 1 Kerangka Teori	19
2. 2 Kerangka Konsep	20



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Lembar Pernyataan.....	66
Lampiran B. Lembar Persetujuan	67
Lampiran C. Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran D. Hasil Uji Statistik	72
Lampiran E. Dokumentasi Penelitian	77
Lampiran F. Surat Ijin Penelitian.....	79



DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI

Daftar Singkatan

KB	: Keluarga Berencana
MKJP	: Metode Kontrasepsi Jangka Panjang
WHO	: <i>World Health Organization</i>
PLKB	: Petugas Lapangan Keluarga Berencana
PPM	: Perkiraan Permintaan Masyarakat
IMP	: Institusi Masyarakat Pedesaan/Perkotaan
KIE	: Komunikasi Informasi Edukasi
KB-KR	: Keluarga Berencana – Kesehatan Reproduksi
KS-PK	: Keluarga Sejahtera – Pemberdayaan Keluarga

Daftar Notasi

N	: Jumlah Populasi
d	: Derajat Kesalahan
/	: Atau
%	: Persentase
>	: Lebih besar dari
<	: Lebih kecil dari
\geq	: Lebih Besar Dari Sama Dengan
\leq	: Lebih Kecil Dari Sama Dengan
α	: Alpha
p	: <i>p-value</i>
rs	: <i>Correlation Coefficient</i>

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Visi pembangunan nasional tahun 2005-2025 sebagaimana ditetapkan dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 adalah Indonesia mandiri, maju, adil dan makmur. Berkaitan dengan hal tersebut, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pembangunan kesehatan harus ditujukan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Pertumbuhan penduduk yang tidak terkendali masih menjadi salah satu masalah kependudukan yang dominan di Indonesia. Pertumbuhan penduduk yang tidak terkendali banyak menyebabkan pengangguran dan tindak kriminalitas karena lapangan pekerjaan yang kurang seimbang dengan laju pertumbuhan penduduk (Wiarso, 2013:191). *World Health Organization* (WHO) menyebutkan bahwa dari 200 juta kehamilan pertahun, sekitar 38 persen diantaranya merupakan kehamilan yang tidak diinginkan (Wiarso, 2013:191).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2014 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, Keluarga Berencana, dan Sistem Informasi Keluarga menyebutkan bahwa program keluarga berencana (KB) adalah upaya mengatur kelahiran anak, jarak dan usia ideal melahirkan, mengatur kehamilan, melalui promosi, perlindungan, dan bantuan sesuai dengan hak reproduksi untuk mewujudkan keluarga yang berkualitas. Melalui tahapan konseling pelayanan KB, Pasangan Usia Subur (PUS) dapat menentukan pilihan kontrasepsi sesuai dengan kondisi dan kebutuhannya berdasarkan informasi yang telah mereka pahami, termasuk keuntungan dan kerugian, risiko metode kontrasepsi dari petugas kesehatan. Sasaran program KB adalah Pasangan Usia

Subur (PUS) yang lebih dititik beratkan pada kelompok Wanita Usia Subur (WUS) yang berada pada kisaran usia 15-49 tahun.

Undang-Undang Republik Indonesia No.52 tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga dan Peraturan Presiden No.62 tahun 2010 tentang Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional menyatakan bahwa BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana, agar amanat tersebut dapat terimplementasikan perlu ditetapkan norma, standart, prosedur di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Peraturan pemerintah No.38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten dan Kota pada lampiran Peraturan Pemerintah tersebut pada Sub Bidang Penguatan Pelembagaan Keluarga Kecil Berkualitas pada huruf d. pemerintah daerah kabupaten dan kota diamanatkan menetapkan formasi dan sosialisasi jabatan fungsional Penyuluh Keluarga Berencana, dan dilanjutkan Peraturan Pemerintah No.41 tahun 2007 tentang Organisasi Pemerintah Daerah dimana program keluarga berencana merupakan urusan wajib dan masuk dalam rumpun pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana.

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah, yang dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui sekretaris daerah. DP3AKB mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah dibidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana. Untuk menunjang keberhasilan program-program yang telah ditetapkan, masing-masing bidang bekerjasama dengan lintas sektoral kecamatan terkait pengelolaan program, melakukan pembinaan terhadap kader keluarga berencana yang ada dikelurahan oleh PLKB dan melakukan pembinaan terhadap pembantu Pembina keluarga berencana dan sub pembantu Pembina keluarga berencana (Pedoman Kerja PLKB, 2002:5)

Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) merupakan staf BKKBN kabupaten/kota yang bertugas melaksanakan, mengelola dan menggerakkan masyarakat dalam program KB ditingkat desa/kelurahan, baik yang berstatus sebagai Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) maupun bukan PKB (Pedoman Kerja PLKB, 2002:3). PLKB merupakan pelaksana utama yang sangat dekat dengan keluarga sebagai sasaran program KB. Jumlah PLKB yang sedikit, beban kerja yang berat dan tugas pokok yang semakin kompleks dapat menyebabkan target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai maksimal. Hasil evaluasi kinerja PLKB dapat dilihat dari usaha untuk mewujudkan tujuan program KB yaitu untuk keluarga sejahtera, dan dapat didasarkan data pencapaian peserta KB aktif.

Cakupan peserta KB aktif memiliki target sesuai dengan Perkiraan Permintaan Masyarakat (PPM) sehingga setiap tahunnya diharapkan hasil capaiannya sesuai atau melebihi target. Pada tahun 2016, jumlah peserta KB aktif di Kabupaten Jember adalah sebanyak 369.064 peserta yang mengalami penurunan dari tahun 2014 terdapat 399.646 peserta dan pada tahun 2015 sebanyak 393.331 peserta (Bagian Data, DP3AKB: 2016). Kabupaten Jember memiliki 31 kecamatan, 2 kecamatan (6,45%) diantaranya belum memenuhi target KB sesuai dengan PPM. Berdasarkan data pencapaian peserta KB aktif pemerintah dan swasta pada bulan Januari-Desember 2016 dari Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember, kecamatan yang memiliki pencapaian peserta KB Aktif terendah adalah Kecamatan Kencong (88,67%), Kecamatan Arjasa (93,69%), Kecamatan Ledokombo (117,07%), dan Kecamatan Tempurejo (121,66%). Kecamatan yang memiliki pencapaian peserta KB Aktif tertinggi adalah Kecamatan Kaliwates (334,44%), Kecamatan Pakusari (327,80%), Kecamatan Sukorambi (252,92%), dan Kecamatan Sumbersari (215,49%). Dari hasil pencapaian tersebut masih adanya kesenjangan target yang belum tercapai sehingga perlu dilakukannya penelitian terkait kinerja PLKB yang menjadi petugas yang berhubungan langsung dengan keluarga sebagai sasaran utama program keluarga berencana.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lisa Sagita (2015), faktor yang mempengaruhi kinerja PLKB Kota Bandar Lampung adalah kepemimpinan dan

motivasi kerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Imam dan Asta (2014), faktor motivasi, pelatihan, dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja Pembantu Pembina Keluarga Keluarga Berencana (PPKBD) dalam pencapaian keberhasilan KB pria di Kabupaten Pematang. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Rokhilah dan Susetyo (2014), kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PLKB di Kabupaten Pematang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Febri Furqon (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kepemimpinan yang termasuk dalam faktor organisasi. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, pimpinan bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi. Sehingga peran pemimpin di lingkungan organisasi sangat vital serta memastikan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Fahmi (2013:88) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, karena dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja.

Berdasarkan beberapa hal yang telah dipaparkan tersebut, perlu dilakukan penelitian terkait faktor yang berhubungan dengan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apa saja faktor yang berhubungan dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember?”

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi faktor individu (usia dan masa kerja) PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.
- b. Mengidentifikasi faktor Psikologis (persepsi terhadap imbalan dan motivasi kerja) PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.
- c. Mengidentifikasi faktor organisasi (kepemimpinan) PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.
- d. Mengidentifikasi beban kerja kuantitatif (rasio PLKB) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.
- e. Menganalisis hubungan antara faktor individu (usia dan masa kerja) dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.
- f. Menganalisis hubungan antara faktor psikologis (persepsi terhadap imbalan dan motivasi kerja) dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.
- g. Menganalisis hubungan antara faktor organisasi (kepemimpinan) dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan, khususnya dalam lingkup Administrasi dan Kebijakan Kesehatan mengenai faktor yang berhubungan dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

b. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur di perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, dan dapat menjadi sumber referensi bagi pihak lain yang membutuhkan untuk melakukan penelitian khususnya terkait kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

c. Bagi DP3AKB

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keluarga Berencana

2.1.1 Pengertian Keluarga Berencana

Menurut WHO (*World Health Organization*) *Expert Committee* 1970 dalam Hartanto (2004:27) adalah tindakan yang membantu individu atau pasangan suami istri untuk :

- a. Mendapatkan objektif-objektif tertentu
- b. Menghindari kelahiran yang tidak diinginkan
- c. Mendapatkan kelahiran yang memang diinginkan
- d. Mengatur interval diantara kehamilan
- e. Mengontrol waktu saat kelahiran dalam hubungan dengan umur suami isteri
- f. Menentukan jumlah anak dalam keluarga.

Keluarga berencana merupakan salah satu isi dari empat pilar *safe motherhood* yaitu KB, asuhan antenatal, persalinan bersih dan aman, pelayanan *obstetric esensial*. Keluarga berencana memastikan bahwa setiap orang atau pasangan mempunyai akses keinformasi dan pelayanan KB agar dapat merencanakan waktu yang tepat untuk kehamilan yang tak diinginkan dan jumlah anak. Dengan demikian diharapkan tidak ada kehamilan yang tidak diinginkan. Kehamilan yang termasuk dalam kategori 4 terlalu yaitu terlalu muda atau terlalu tua untuk kehamilan, terlalu sering hamil dan terlalu banyak anak (Saifuddin, 2002:5). Keluarga berencana adalah usaha untuk mengukur jumlah dan jarak yang diinginkan. Ada beberapa cara atau alternatif untuk mencegah atau menunda kehamilan. Salah satu caranya adalah dengan menggunakan alat kontrasepsi atau perencanaan kehamilan dan perencanaan keluarga (Wiaro,2013:192).

2.1.2 Tujuan Program Keluarga Berencana

Tujuan keluarga berencana menurut BKKBN (2012) adalah :

- a. Meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan ibu dan anak serta keluarga dan bangsa pada umumnya.

- b. Meningkatkan martabat kehidupan rakyat dengan cara menurunkan angka kelahiran sehingga pertambahan penduduk tidak melebihi kemampuan untuk meningkatkan reproduksi.

Kebijakan keluarga berencana sebagaimana dimaksud pada ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga bertujuan untuk:

- a. Mengatur kehamilan yang diinginkan
- b. Menjaga kesehatan dan menurunkan angka kematian ibu, bayi dan anak
- c. Meningkatkan akses dan kualitas informasi, pendidikan, konseling, dan pelayanan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi
- d. Meningkatkan partisipasi dan kesertaan pria dalam praktek keluarga berencana
- e. Mempromosikan penyusuan bayi sebagai upaya untuk menjarangkan jarak kehamilan

2.1.3 Fungsi Program Keluarga Berencana

Fungsi Keluarga Berencana (BKKBN, 2007:38) dapat mencegah munculnya bahaya-bahaya akibat:

- a. Kehamilan terlalu muda

Perempuan yang sudah hamil tatkala umurnya belum mencapai 17 tahun sangat terancam oleh kematian sewaktu persalinan. Karena tubuhnya belum sepenuhnya tumbuh cukup matang dan siap untuk dilewati oleh bayi. Selain itu bayinya juga dihadap oleh resiko kematian sebelum usianya mencapai 1 tahun.

- b. Kehamilan terlalu tua

Perempuan yang usinya sudah terlalu tua untuk mengandung dan melahirkan terancam banyak bahaya. Khususnya bila ibu mempunyai problema kesehatan kesehatan lain atau sudah terlalu sering hamil dan melahirkan.

- c. Jarak kehamilan terlalu dekat

Kehamilan dan persalinan menuntut banyak energi dan kekuatan tubuh perempuan. Kalau ibu belum pulih dari satu persalinan tetapi sudah hamil lagi, tubuhnya tidak sempat memulihkan kebugaran dan berbagai masalah, bahkan juga bahaya kematian menghadang.

d. Terlalu sering hamil dan melahirkan

Perempuan yang sudah punya lebih dari 4 anak akan dihadang bahaya kematian akibat pendarahan hebat dan macam-macam kelainan bila ibu terus saja hamil dan bersalin lagi.

2.1.4 Usaha-usaha Keluarga Berencana

Program Keluarga Berencana dijalankan melalui banyak kegiatan. Kegiatan-kegiatan tersebut diusahakan melalui (BKKBN, 2007:40):

a. Meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan keluarga

1) Menjarangkan kehamilan dan membatasi jumlah anak

Penjarangan kehamilan bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan ibu yang berpengaruh baik terhadap bayi yang dilahirkan, anak yang dibesarkan dan terhadap keluarga secara keseluruhan. Jumlah anak dan saat kelahiran dalam keluarga diatur setepat-tepatnya, disesuaikan dengan kesejahteraan keluarga yang optimal.

2) Mengobati kemandulan

Kira-kira 10% perkawinan mengalami kesukaran dalam mendapatkan keturunan. Suatu keluarga tidak akan merasa sejahtera tanpa adanya anak sebagai tumpahan kasih sayang. Untuk kebahagiaan fisik dan mental sosialnya, maka kasus-kasus kemandulan harus mendapatkan pengobatan.

3) Memberikan nasihat perkawinan

Nasihat perkawinan menolong pasangan-pasangan dalam menyesuaikan diri satu sama lain, baik fisik, mental, sosial maupun psikologis untuk mencapai hidup perkawinan yang harmonis dan bahagia. Pasangan atau calon orang tua yang menderita penyakit-penyakit tertentu yang dapat menurun kepada anak-anak melalui sistem *chromosome* atau gen perlu nasehat pencegahan kehamilan untuk mencegah lahirnya anak-anak yang cacat mental maupun fisik karena anak-anak yang menderita cacat bawaan yang tidak dapat disembuhkan merupakan sumber tekanan mental bagi orang tuanya. Anak-anak ini akan merupakan beban bagi keluarga, masyarakat dan negara.

b. Menurunkan angka kelahiran

- 1) Usaha untuk menurunkan angka kelahiran secara langsung dengan penggunaan alat atau obat kontrasepsi (pencegahan kehamilan).
- 2) Melalui kebijakan kependudukan yang terpadu yang secara tidak langsung membantu menurunkan angka kelahiran.

Usaha-usaha guna menurunkan angka kelahiran meliputi:

- (a) Peningkatan pendidikan kependudukan
- (b) Pengembangan program kebudayaan yang diarahkan untuk menyebarluaskan ide keluarga kecil yang bahagia dan sejahtera.
- (c) Pemerataan kesempatan pendidikan (perhatian khusus pada wanita)
- (d) Peningkatan mutu gizi dan derajat kesehatan yang mendukung usaha penurunan angka kematian khususnya kematian bayi dan anak.
- (e) Pemerataan kesempatan memperoleh pekerjaan (perhatian khusus pada wanita).
- (f) Peningkatan program asuransi tenaga kerja untuk karyawan swasta.
- (g) Pembatasan umum usia perkawinan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Perkawinan (Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan, BAB II Pasal 7 ayat 1) (Entjang, 2000:73).

2.1.5 Biaya Pelayanan Keluarga Berencana

Semua jenis pelayanan Keluarga Berencana yang diprogramkan pemerintah diberikan secara gratis (tidak dipungut bayaran), termasuk biaya perawatan dan pengobatan seandainya terjadi akibat sampingan (*side effect*) dari pemakaian kontrasepsi sesuai dengan peraturan yang berlaku (Entjang, 2000:75).

Menurut kebijakan kesehatan Indonesia (2015) Pembiayaan pelayanan KB di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) dan Fasilitas Kesehatan Rujukan Tingkat Lanjutan (FKRTL) telah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan RI (Permenkes) Nomor 59 Tahun 2014 tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan. Permenkes ini menyebutkan, pembiayaan pelayanan KB dapat diklaim melalui dana nonkapitasi

di FKTP, yaitu pelayanan KB suntik Rp. 15.000, pemasangan atau pencabutan IUD Rp. 100.000, pemasangan atau pencabutan implan Rp. 100.000, vasektomi Rp. 350.000, komplikasi pasca penggunaan kontrasepsi Rp. 125.000.

2.1.6 Tempat Memperoleh Pelayanan Keluarga Berencana

Pelayanan keluarga berencana dapat diperoleh di klinik keluarga berencana. Pelayanan keluarga berencana terdapat di balai kesejahteraan ibu dan anak, rumah sakit umum pusat, rumah sakit umum, rumah/klinik bersalin, puskesmas, bidan praktek swasta dan juga dokter praktek swasta. Selain itu juga ada petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) yang berkeliling untuk memberikan pelayanan keluarga berencana kepada masyarakat yang tidak dapat mengakses tempat pelayanan keluarga berencana.

2.2 Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)

2.3.1 Definisi dan Kedudukan PLKB

Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) adalah staf BKKBN kabupaten/ kota yang bertugas melaksanakan, mengelola, dan menggerakkan masyarakat dalam program KB ditingkat desa/ kelurahan, baik yang berstatus sebagai Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) maupun bukan penyuluh Keluarga Berencana (Pedoman Kerja PLKB, 2002:3).

PLKB adalah aparat pemerintah (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 daerah di wilayah kerjanya (Pedoman Kerja PLKB, 2002:5).

2.3.2 Fungsi dan Tugas Pokok PLKB

PLKB mempunyai fungsi merencanakan, mengorganisasikan, mengembangkan, melaporkan dan mengevaluasi program KB Nasional dan program pembangunan lainnya di tingkat kecamatan/kelurahan (Pedoman Kerja PLKB, 2002:5). Tugas PLKB menurut Pedoman Kerja PLKB (2002:5) adalah:

a. Perencanaan

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

b. Pengorganisasian

Dalam pengorganisasian, tugas PLKB adalah mengajak tenaga kader, memberikan pelatihan dan orientasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader, memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang lebih besar kepada kader untuk berperan sampai dengan pengembangan kemitraan dan jaringan kerja dengan lembaga sosial organisasi masyarakat (LSOM) yang ada.

c. Pelaksanaan

Tugas PLKB meliputi pelaksanaan berbagai kegiatan program baik yang bersifat pemberian informasi (advokasi-KIE-konseling) maupun pemberian pelayanan Program Keluarga Berencana-Kesehatan Reproduksi (KB-KR) dan Program Keluarga Sejahtera Pemberdayaan Keluarga (KS-PK).

d. Pengembangan

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

e. Pelaporan dan Evaluasi

Dalam hal pelaporan dan evaluasi, tugas PLKB meliputi pencatatan berbagai kegiatan yang dilakukan, pelaporan hasil kegiatan sesuai dengan yang diharapkan, dan penyelenggaraan evaluasi secara berkala.

2.3.3 Sepuluh Langkah Kerja PLKB

1. Pendekatan Tokoh Informal

Sasaran tokoh formal tingkat kecamatan meliputi:

- a) Camat dan perangkat camat
- b) Danramil

- c) Kapolsek
- d) Dinas Instansi yang ada di tingkat kecamatan
- e) Sasaran tokoh formal tingkat desa/kelurahan
- f) Kepala desa/kelurahan
- g) Kepala lingkungan, RT/RW
- h) Seluruh perangkat desa
- i) Bidan desa

2. Pendataan dan Pemetaan

Pendataan dan penilaian adalah suatu kegiatan untuk mengumpulkan, mencatat, menyajikan dan menganalisis data. Sasaran pendataan penilaian adalah:

- a) Data potensi wilayah tingkat kecamatan dan desa/kelurahan
- b) Pendataan R/I/PUS (register pembinaan PUS dan peserta KB bagi seluruh keluarga) system informasi kependudukan dan keluarga (SIDUGA) dan R/RII/PUS (rekapitulasi hasil pendataan keluarga)

3. Pendekatan Tokoh Informal

Pendekatan tokoh informal adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang akrab antara PPLKB (Pengendali PLKB yang ada di kecamatan), PLKB, PKB, dan tokoh informal, sehingga para tokoh informal dapat mendukung secara aktif pelaksanaan program.

4. Pembentukan Kesepakatan

Pembentukan kesepakatan adalah suatu proses kegiatan yang harus dilaksanakan PLKB guna memperoleh kesepakatan politis diantara pemimpin formal dan informal ditingkat desa/kelurahan.

5. Penegasan Kesepakatan

Penegasan kesepakatan adalah suatu langkah PLKB untuk memantapkan para penanggungjawab, pendukung pelaksanaan program agar aktif sesuai dengan kesepakatan yang telah disahkan dalam forum pertemuan.

6. KIE oleh Tokoh Masyarakat

KIE dan motivasi adalah suatu proses penyampaian pesan program kepada sasaran yang telah ditetapkan untuk meningkatkan pengetahuan dan penumbuhan motivasi sasaran agar mau melaksanakan program.

7. Penyiapan Kader dan Penumbuhan IMP

Penyiapan kader dan penumbuhan IMP adalah suatu upaya untuk melibatkan peran aktif warga masyarakat dalam mengelola melaksanakan program KB dan KS di wilayah masing-masing.

8. Pelayanan Program

Pelayanan program adalah berbagai pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dalam pelaksanaan program KB/KS, sehingga terpenuhi masyarakat dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

9. Pembinaan Keluarga

Pembina keluarga adalah memantapkan aspek pengetahuan, keterampilan dan aspek motivasi dari berbagai unsure masyarakat, organisasi, para kader ditingkat kecamatan dan tingkat desa/kelurahan dalam rangka pelaksanaan program KB/KS yang disepakati.

10. Pencatatan dan Pelaporan

Pencatatan dan pelaporan adalah kegiatan untuk mencatat dan melaporkan seluruh rangkaian kegiatan yang dilaksanakan tingkat kecamatan, desa/kelurahan dan dilaporkan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

2.3 Kinerja

2.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono dalam (Abdullah, 2014:3) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan definisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam mencapai kinerja yang diharapkan banyak aspek yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

Gibson (1996:124-125) menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

- a. Faktor individu, yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja.
- b. Faktor organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, budaya organisasi.
- c. Faktor psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21) mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

- a. Faktor personal (individu), meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- c. Faktor *team*, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesertaan dan kekompakan anggota tim.

d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan budaya dalam organisasi.

Uha (2013:212) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang terdiri dari:

- a. Faktor *intern* yaitu kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik organisasi.
- b. Faktor *ekstern* yaitu peraturan ketenagaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

2.4 Beban Kerja

2.5.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri No. 12 tahun 2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Robbins (2003:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins 2007:160).

Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika seseorang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat

menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

2.5.2 Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

a. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang.

b. Tuntutan tugas

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

- a. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas
- b. Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- c. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja
- d. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya Sutherland & Cooper dalam Munandar (2001:387).

Sedangkan menurut Tarwaka (2011:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assesment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja manusia

terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

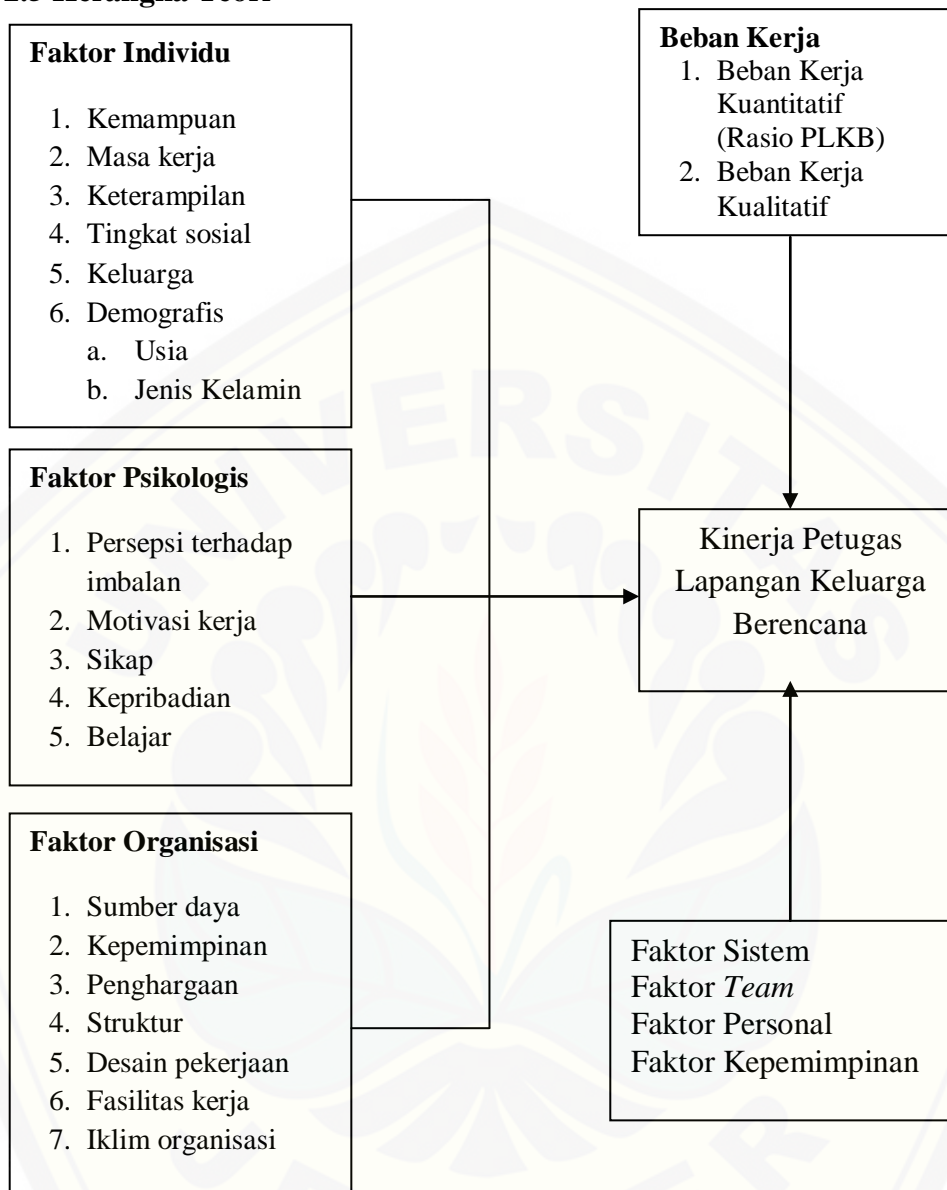
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas terlihat bahwa pengertian beban kerja terkait dengan 4 (empat) aspek yaitu:

1. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan.
2. Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut.
3. Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut.
4. Aspek keadaan/kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.

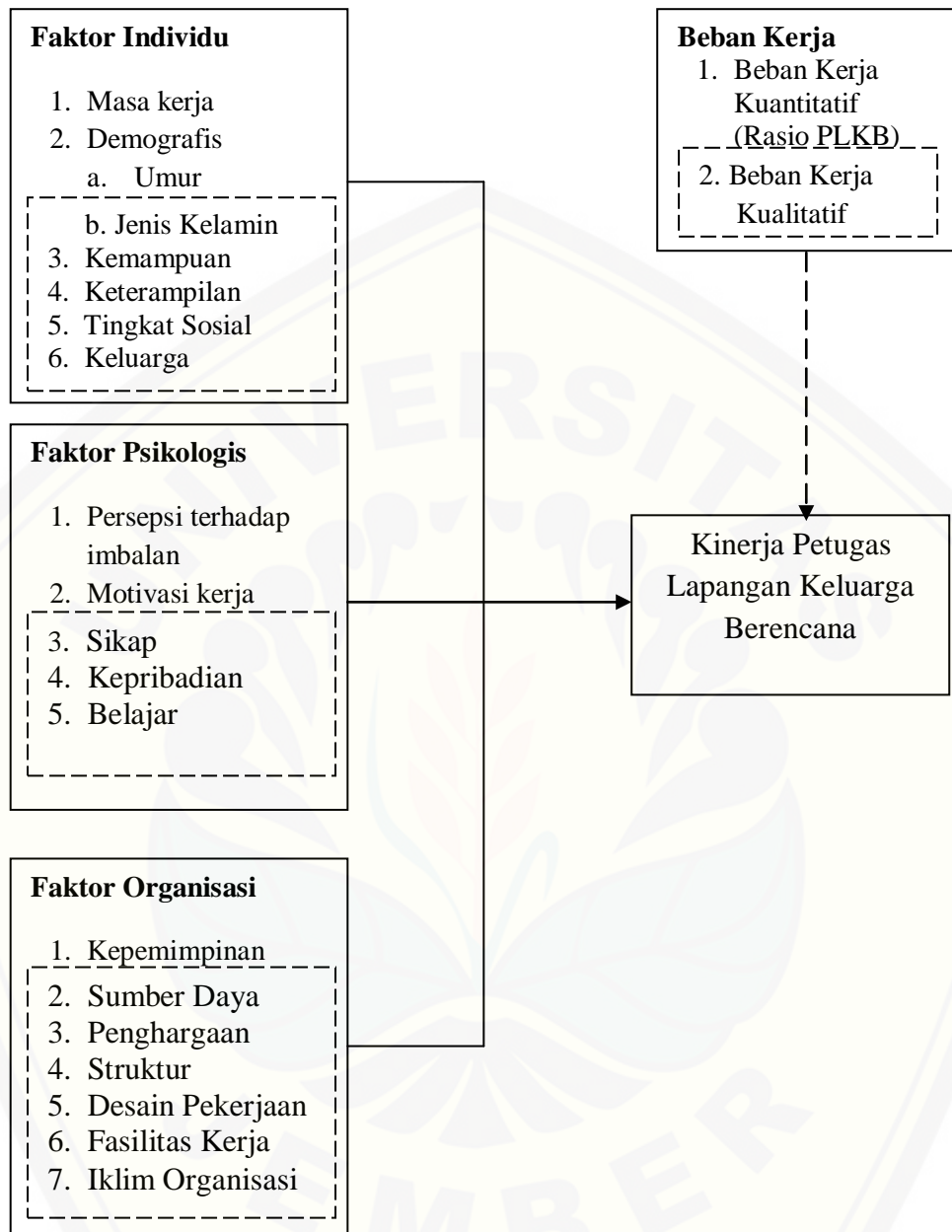
2.5 Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

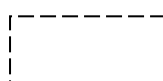
Sumber: Modifikasi Teori Kinerja (Gibson, 1996); Mahmudi (2005); Munandar (2001)

2.6 Kerangka Konsep



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

 : Diteliti

 : Tidak diteliti

Kerangka konseptual yang disusun dalam penelitian ini merupakan gabungan antara Teori Teori Kinerja (Gibson, 1996); Mahmudi (2005); dan Munandar (2001). Teori kinerja Gibson terdiri dari beberapa faktor komponen yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Dari kerangka konseptual tersebut dapat diketahui bahwa untuk melihat faktor yang berhubungan dengan kinerja individu dapat dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu berhubungan dengan kemampuan, masa kerja, keterampilan, tingkat sosial, keluarga, dan demografis, usia dan jenis kelamin. Seluruh faktor individu akan mempengaruhi kinerja individu dalam melaksanakan tugas pokoknya. Faktor psikologi yang berhubungan dengan kinerja individu yaitu persepsi terhadap imbalan, motivasi kerja, sikap, kepribadian dan belajar. Faktor organisasi yang berhubungan dengan kinerja individu yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, desain pekerjaan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah masa kerja, usia, persepsi terhadap imbalan, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana.

Pada masa kerja responden dapat menggambarkan kemampuan dan keterampilan responden. Pada faktor psikologis yaitu sikap, kepribadian, dan belajar tidak diteliti karena berdasarkan studi pendahuluan, PLKB yang ada di Kabupaten Jember berjumlah 75 orang dengan jumlah desa yang ada di Kabupaten Jember sebanyak 247 desa, dengan beban tugas PLKB tersebut sikap, kepribadian dan belajar tidak diteliti. Sedangkan pada faktor organisasi sumberdaya, penghargaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, fasilitas kerja dan iklim organisasi tidak diteliti karena PLKB lebih banyak bekerja dilapangan daripada diruang kerja yang telah disiapkan, fasilitas yang diberikan kepada seluruh PLKB hampir seluruhnya sama dan bersifat homogen, sehingga hanya meneliti kepemimpinan yang berhubungan langsung dengan PLKB.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk dalam pernyataan (Sugiyono, 2016:63). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Ada hubungan antara faktor individu (usia dan masa kerja) dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.
- b. Ada hubungan antara faktor psikologis (persepsi terhadap imbalan dan motivasi kerja) dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.
- c. Ada hubungan antara faktor organisasi (kepemimpinan) dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk dalam jenis penelitian analitik. Penelitian analitik menurut Nazir (2009:54) adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam tentang hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini termasuk penelitian *cross sectional* jika dilihat dari segi waktu. Penelitian *cross sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan (Notoatmodjo, 2012:37-38).

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dan studi dokumentasi tanpa melakukan intervensi atau memberikan perlakuan. Peneliti hanya ingin mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober-Desember 2017.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2012:115). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh PLKB yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga

Berencana di Kabupaten Jember dengan jumlah 75 Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi, bila populasi besar dan memungkinkan untuk tidak dilakukannya penelitian pada semuanya, maka peneliti dapat menggunakan sampel (Notoatmodjo, 2013:81). Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$n = \frac{Za^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{d^2 (N - 1) + Za^2 \cdot p \cdot q}$$

Keterangan :

$$Za^2 = 1,96$$

N = Jumlah Populasi (seluruh PLKB di Kabupaten Jember)

d = derajat kesalahan 10% (0,1)

$$p = q = 0,5$$

$$n = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{d^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 75 \cdot 0,5 \cdot (0,5)}{(0,1)^2 \cdot (75 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (0,5)}$$

$$n = \frac{18,75}{0,435}$$

$$n = 48$$

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa besar sampel dalam penelitian ini adalah 48 Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2015:82). Pada teknik tersebut telah tersedia daftar anggota populasi yang kemudian dilakukan

pengambilan sampel dengan cara undian (Fajar *et al.*, 2009:57). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan mengundi anggota populasi.

3.4 Variabel Dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:38). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*Dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja PLKB di Kabupaten Jember.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel yang diamati/diteliti. Selain itu juga untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrument (Notoatmodjo, 2012:85).

Berikut definisi operasional dari penelitian ini:

Gambar 3. 1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kategori	Skala Data
Variabel Dependen (Terikat)				
1	Kinerja PLKB	Hasil kerja yang dicapai oleh PLKB dalam melakukan pekerjaan/tugas sesuai dengan pedoman kerja PLKB.	Kinerja PLKB diukur dengan 20 pernyataan dan kriteria penentuan skor pada setiap pertanyaan, yaitu: Selalu =5 Sering =4 Kadang-kadang =3 Hampir tidak pernah =2	Ordinal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kategori	Skala Data
			Tidak pernah =1 Dimana: Nilai tertinggi =100 Nilai terendah =20 Jumlah pengkategorian = 4 a. Baik apabila mencakup nilai 81-100 b. Cukup apabila mencakup nilai 47-73 c. Kurang apabila mencakup nilai 20-46	
Variabel Independen (Bebas)				
1	Faktor Individu			
	a. Masa Kerja	Lamanya masa kerja responden sebagai PLKB	a. Masa kerja pendek < 10 tahun b. Masa kerja pertengahan 10-20 tahun c. Masa kerja lama > 20 tahun (Megasari, 2012)	Ordinal
	b. Umur	Lama hidup responden sejak lahir sampai penelitian dilakukan dalam satuan tahun	Dikategorikan menjadi: a. < 30 tahun b. 30-40 tahun c. > 40 tahun	Ordinal
2	Faktor Psikologis			
	a. Persepsi terhadap imbalan	Proses seorang PLKB dalam menginterpretasikan suatu stimulus terkait tatanan yang mengatur tata cara pembayaran yang diberikan organisasi berupa kompensasi dan penghargaan.	Persepsi terhadap imbalan diukur dengan 6 pernyataan dan kriteria penentuan skor pada setiap pernyataan, yaitu: Sangat setuju= 4 Setuju= 3 Tidak Setuju= 2 Sangat tidak setuju= 1	Ordinal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kategori	Skala Data
			Dimana: Nilai tertinggi= 24 Nilai terendah= 6 Jumlah pengkategorian = 3 Kriteria: a. Baik apabila mencakup nilai 18,1-24 b. Sedang apabila mencakup nilai 12,1-18 c. Kurang apabila mencakup nilai 6 – 12	
	b. Motivasi kerja	Suatu dorongan yang timbul pada atau didalam seorang responden yang menggerakkan dan mengarahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab.	Motivasi kerja diukur dengan 20 pernyataan dan kriteria penentuan skor pada setiap pertanyaan, yaitu: Sangat Setuju =4 Setuju =3 Tidak Setuju =2 Sangat Tidak Setuju =1 Dimana: Nilai tertinggi =80 Nilai terendah =20 Jumlah pengkategorian = 3 a. Tinggi apabila mencakup nilai 60,1-80 b. Sedang apabila mencakup nilai 40,1-60 c. Rendah apabila mencakup nilai 20-40	Ordinal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Kategori	Skala Data
3	Faktor Organisasi			
a.	Kepemimpinan	Pandangan petugas akan gaya kepemimpinan yang ada di tempat kerja serta tanggapan responden terhadap pemimpin. dengan indikator: 1. Memberikan pengarahan 2. Mengawasi 3. Mendukung pelaksanaan	Diukur dengan menggunakan 11 pertanyaan dan kriteria penentuan skor pada setiap pertanyaan, yaitu: Selalu =5 Sering =4 Kadang-kadang =3 Hampir tidak pernah =2 Tidak pernah =1 Dimana: Nilai tertinggi =55 Nilai terendah =11 Jumlah pengkategorian = 3 a. Baik apabila mencakup nilai 41,1-55 b. Cukup apabila mencakup nilai 26,1-41 c. Kurang apabila mencakup nilai 11-26	ordinal
4	Rasio PLKB	Jumlah desa pada sebuah kecamatan dibagi jumlah PLKB yang bertugas pada kecamatan tersebut.	$\frac{\sum PLKB}{\sum Desa}$	Rasio

3.5 Data dan Sumber Data

Data adalah segala bentuk informasi, fakta dan realita yang terkait atau relevan dengan apa yang dikaji atau diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah kumpulan fakta yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung pada data penelitian (Imron, 2014: 109). Sedangkan data sekunder adalah sumber tidak langsung yang

memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2016: 62).

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari hasil pengukuran maupun observasi langsung (Gani dan Amalia, 2015: 2). Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner dari responden. Pengisian kuisisioner dari responden yaitu mengenai faktor individu (Masa Kerja dan umur), faktor psikologis (persepsi terhadap imbalan, motivasi kerja), faktor organisasi (kepemimpinan).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat bukan dari sumber pertama (Gani dan Amalia, 2015: 2). Data tersebut dapat berupa dokumen, baik dalam bentuk tulisan maupun foto. Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui data Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember yaitu tentang jumlah pengguna KB di Kabupaten Jember, jumlah dan profil PLKB yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

3.6 Teknik dan Alat Perolehan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Nazir, 2011:174). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data, dimana peneliti mendapatkan keterangan atau informasi secara lisan dari seseorang sasaran penelitian (responden), atau bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang tersebut (*face to face*) (Notoatmodjo, 2012:139). Wawancara yang dilakukan adalah wawancara secara terpimpin berdasarkan kuesioner yang telah disampaikan (Notoatmodjo, 2010:102-103). Setiap responden dalam penelitian ini

akan diberikan lembar *informed consent* sebagai persetujuan untuk dijadikan subjek penelitian.

b. Pencatatan Dokumen

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2012: 231). Pencatatan dokumen pada penelitian ini dilakukan dengan mencatat profil PLKB seperti nama, jabatan, tingkat pendidikan PLKB di Kabupaten Jember.

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang sudah tersusun dengan baik. Responden dan interviewer tinggal memberikan jawaban atau dengan memberikan tanda-tanda tertentu. Pada kuesioner terdapat penjabaran dari variabel-variabel yang berisi pertanyaan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja PLKB, faktor individu (Masa Kerja dan umur), faktor psikologis (persepsi terhadap imbalan, motivasi kerja), dan faktor organisasi (Kepemimpinan).

3.7 Teknik Pengolahan, Penyajian dan Analisis Data

3.7.1 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data. ada penelitian kuantitatif, pengolahan data secara umum dilaksanakan melalui tahap *editing*, *coding*, dan *tabulating*. Berikut merupakan uraian pengolahan data dalam penelitian ini.

a. *Editing*

Editing adalah kegiatan yang dilakukan setelah peneliti selesai menghimpun data dilapangan, kegiatan ini menjadi penting karena data yang terhimpun belum memenuhi harapan peneliti. Hal tersebut dikarenakan adanya data yang kurang atau terlewatkan, tumpang tindih, berlebihan bahkan terlupakan. Oleh karena itu, keadaan tersebut harus diperbaiki melalui *editing* (Bungin, 2010:164).

b. *Coding*

Coding adalah kegiatan mengklarifikasi data-data yang sudah dilakukan proses *editing*. Artinya adalah data yang telah diolah tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu ada saat dianalisis (Bungin, 2010:164).

c. *Tabulating*

Tabulating adalah bagian terakhir dari pengolahan data. *Tabulating* adalah memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya (Bungin, 2010:164).

3.7.2 Teknik Penyajian Data

Teknik penyajian data merupakan kegiatan yang dilakukan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang dilakukan agar laporan dapat dipahami, dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan, kemudian ditarik kesimpulan sehingga dapat menggambarkan hasil penelitian. Cara penyajian data penelitian dilakukan dalam bentuk teks, grafik dan tabel (Notoatmodjo, 2012:90). Pada penelitian ini, data yang didapat dari hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel dan diberikan penjelasan dalam bentuk narasi untuk memberikan gambaran tentang hasil tabel tersebut.

3.7.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat. Berikut merupakan uraian teknik analisis data dalam penelitian ini:

a. Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2012:182). Dalam penelitian ini variabel yang akan dianalisis adalah usia, masa kerja, persepsi terhadap imbalan, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja PLKB.

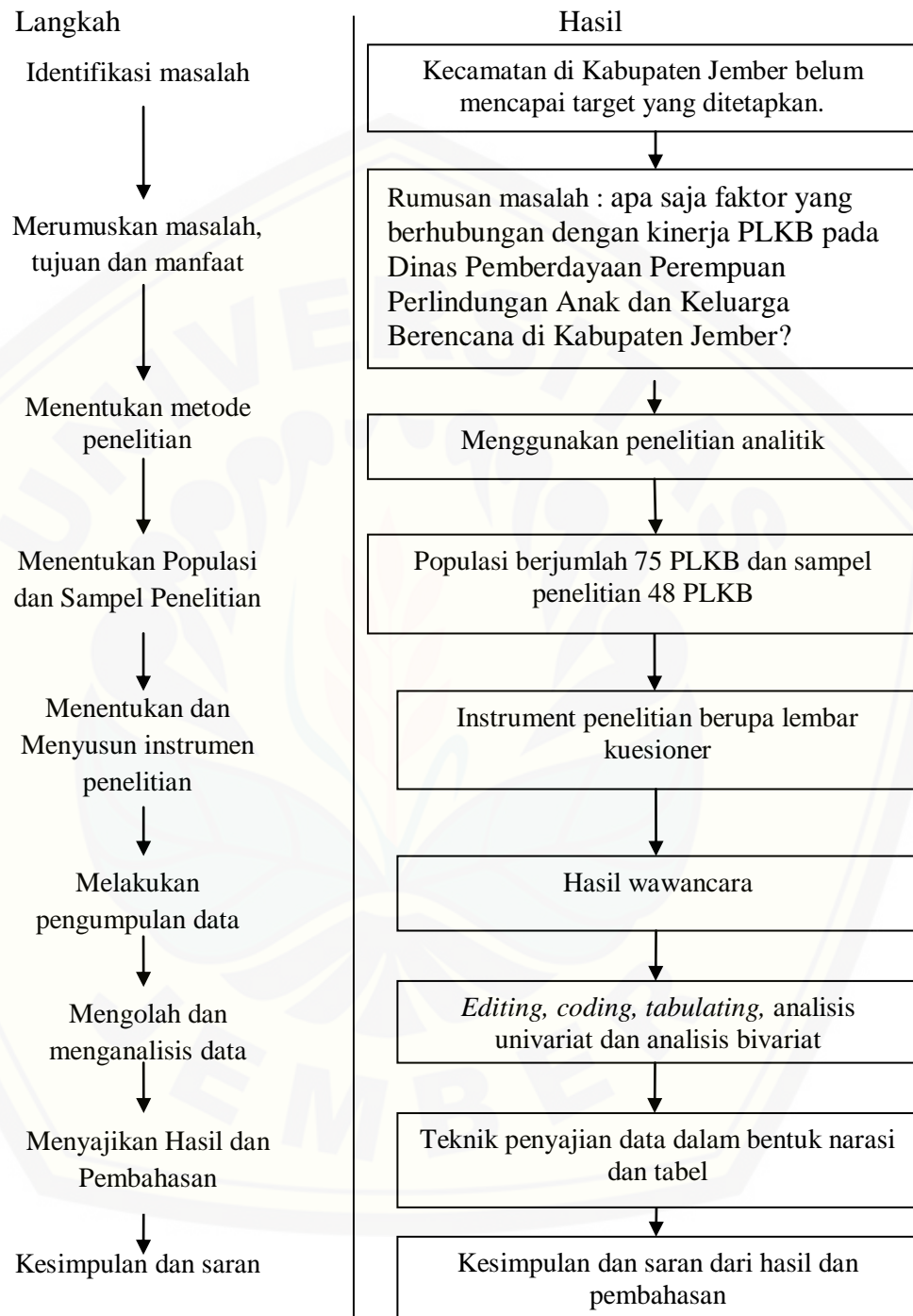
b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dapat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2012:183). Pada analisis bivariat dilakukan dengan membuat tabel silang antara variabel terikat dan variabel bebas

yaitu faktor yang berhubungan dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan uji korelasi *Spearman's rho* dengan $\alpha = 0,05$. Apabila hasil uji menunjukkan *p-value* $<0,05$ maka H_0 ditolak sehingga ada hubungan antar dua variabel. Tetapi jika *p-value* $>0,05$ maka H_0 diterima sehingga tidak ada hubungan antara dua variabel.



3.8 Alur Penelitian



Gambar3. 2 Alur Penelitian

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Faktor individu (usia dan masa kerja). Usia responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia >40 tahun. Dan masa kerja dalam penelitian ini paling banyak termasuk dalam kategori lama yaitu >20 tahun.
- b. Faktor psikologis (persepsi terhadap imbalan dan motivasi kerja) dalam penelitian ini masuk dalam kategori sedang motivasi sedang.
- c. Faktor organisasi (kepemimpinan) dalam penelitian ini masuk dalam kategori baik.
- d. Terdapat 9 kecamatan yang memiliki rasio 1:2 yaitu Kecamatan Kaliwates, Pakusari, Sukorambi, Ajung, Ambulu, Tanggul, Jombang, Sumpalsari, dan Arjasa.
- e. Faktor individu yang meliputi usia dan masa kerja tidak berhubungan dengan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.
- f. Faktor psikologis yang meliputi persepsi terhadap imbalan tidak berhubungan dengan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana sedangkan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.
- g. Faktor organisasi yaitu kepemimpinan berhubungan dengan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diberikan saran dengan harapan dapat memberi masukan yang bermanfaat bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember:

- a. Bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember
 - 1) Untuk meningkatkan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana lebih menitikberatkan pada kepemimpinan koordinator PLKB, yaitu pimpinan harus lebih memperhatikan petugas seperti meningkatkan komunikasi antar pegawai, berperan aktif dalam memimpin di lingkungan kerja, meningkatkan kontrol kearah yang lebih baik terhadap karyawan dan memberikan pengarahan dan masukan dalam setiap kegiatan.
 - 2) Untuk meningkatkan motivasi kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana adalah dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti gaji dan tunjangan, membuat lingkungan kerja yang baik untuk petugas, dan memberikan tujuan dan target yang harus dicapai oleh organisasi kepada petugas.
 - 3) Untuk memaksimalkan pencapaian target Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember bisa melakukan pemberdayaan petugas dan kader secara maksimal seperti melakukan kaderisasi masyarakat dan menjadikan PLKB sebagai fasilitator desa.
- b. Peneliti Selanjutnya
 - 1) Pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan perubahan pada metode penelitian seperti menambahkan variabel yang lainnya seperti faktor organisasi dan faktor psikologis yang lebih sesuai agar dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana dan mengukur beban kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Beratha, Oka. 2013. Hubungan Karakteristik Motivasi dan Dana BOK dengan Kinerja Petugas KIA Puskesmas di Kabupaten Gianyar. [Serial Online] download.portalgaruda.org/article.php?article=82711&val=4933 [6 Desember 2017]
- BKKBN. 2011. *Kamus Istilah Kependudukan dan Keluarga Berencana*. Jakarta : Direktorat Teknologi Informasi dan Dokumentasi BKKBN.
- BKKBN. 2017. *Sinkronisasi dalam Pembiayaan Penggerakan Pelayanan KB MKJP Tahun 2017*. Surabaya: Bidang KB dan KS BKKBN Provinsi Jawa Timur.
- Bungin, B. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Depkes RI. 2006. *Pedoman Pelaksanaan Strategis Nasional Making Pregnancy Safer (Kahamilan yang lebih Aman)*. Jakarta: Depkes RI
- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. 2012. *Profil kesehatan Jawa Timur 2012*. Surabaya: Dinas Kesehatan Jawa Timur [Serial Online] <http://www.depkes.go.id/resources/> [20 Juli 2017]
- Bungin. 2010. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Harahap, Y. 2012. Pengaruh Budaya Akseptor KB terhadap Penggunaan Kontrasepsi IUD di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. *Tesis*. Medan: Universitas Sumantera Utara.
- Hartanto, H. 2004. *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*. Jakarta : Sinar Harapan.

Hartanto, H. 2006. *Ragam Metode Kontrasepsi*. Jakarta : EGC

Hasudungan, L. 2017. Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Ejournal.stiepancasetia.ac.id* [Serial Online] [25 November 2017]

Kusumanigrum, R.2009.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Jenis Kontrasepsi yang digunakan pada Pasangan Usia Subur. *Karya Tulis Ilmiah*. Diponegoro: Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. [Serial Online] <http://core.ac.uk/download/files/379/11718691.pdf>. [20 Juli 2017]

Nazir, M. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia

Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama

Mekonnen, G., Enquesselassie, F. 2014. Prevalence and Factors affecting use of long acting and permanent contraceptive methods in Jinka town, Southern Ethiopia: a cross sectional study. *Pan African Medical Journal* – ISSN: 1937- 8688 [Serial Online] http://www.panafrican-med-journal.com/content/article/18/98/full/#.V96r_p6S3IU [20 Juli 2017]

Notoatmodjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nuzula, F. 2015. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Pemakaian Implant Pada Wanita Pasangan Usia Subur di Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. *Tesis*. Denpasar: Universitas Udayana. [Serial Online] http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-1486-2108852980-tesis%20implant%20firdawsyi%20nuzula.pdf [21 Juli 2017]

Oktavia, N. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan Usia Kawin Pertama dan Jenis Alat Kontrasepsi Terhadap Jumlah Anak Lahir Hidup Wanita Pasangan Usia Subur (PUS) di Desa Bumi Sari Kecamatan Natar Kabupaten

Lampung Selatan Tahun 2014. *Skripsi*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Pemerintah RI. 2007. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025*. Jakarta: Pemerintah RI.

Pemerintah RI. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan*. Jakarta: Pemerintah RI.

Pemerintah RI. 2014. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 87 tahun 2014 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, Keluarga Berencana, dan Sistem Informasi Keluarga*. Jakarta: Pemerintah RI.

Putra, L.S. 2014. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Memberikan Pelayanan pada Ibu Nifas. *Skripsi*. Jember: FKM Universitas Jember

Ramadhani, D.S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Saifuddin AB. 2006. *Buku Acuan Nasional Pelayanan Keluarga Berencana*. Jakarta : Bina Pustaka

Salviana, H., &Suryani, S. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Minat untuk Menggunakan Metode Kontrasepsi Hormonal (Implan) pada Akseptor KB di Puskesmas Kassi-Kassi Makassar. *Skripsi*. Makassar: Stikes Nani Hasanuddin Makassar [Serial Online] [20 Juli 2017]

Sastroasmoro dan Ismail. 2011. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis Edisi 4*. Jakarta: Sagung Seto.

Septiana, V.A. 2015. Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/237/233 [Serial Online]
[25 November 2017]

Setiawan, K.C. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567/504* [Serial Online] [25 November 2017]

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta

Sutrischastini, A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *jurnal.stieww.ac.id/index.php/kb/article/download/48/47* [Serial Online] [25 November 2017]

Ulfa, I.U. 2009. Faktor yang Berhubungan dengan Rendahnya Pencapaian Akseptor KB Implan pada Akseptor KB Baru di Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember. *Skripsi*. Jember: FKM Universitas Jember

Uliyah, M. 2010. *Panduan Aman dan Sehat Memilih Alat KB*. Yogyakarta : Insania

Wiarso, G. 2013. *Budaya Hidup Sehat*. Yogyakarta: Gosyen Publishing

LAMPIRAN**LAMPIRAN A. Lembar Pernyataan**

Judul : Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember

Dengan Hormat,

Dalam rangka pelaksanaan penelitian skripsi yang merupakan tugas akhir dalam memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM) pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, maka peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini. Kuesioner penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja PLKB pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember. Oleh karena itu, peneliti dengan hormat meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dengan sejujur-jujurnya. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan mempunyai arti yang penting bagi peneliti. Penelitian ini tidak akan berjalan jika peneliti tidak mendapatkan informasi yang dapat mendukung penyediaan data penelitian ini.

Atas partisipasi Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Jember,2017

Peneliti

Magdalena Yuni Arta

132110101092

LAMPIRAN B. Lembar Persetujuan**LEMBAR PERSETUJUAN***(Informed Consent)*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Instansi :

Jabatan :

Alamat :

No. Telp :

Menyatakan persetujuan untuk membantu dengan menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Magdalena Yuni Arta

Instansi : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Judul : **FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA DI KABUPATEN JEMBER**

Prosedur penelitian ini tidak akan memberikan dampak dari risiko apapun terhadap saya dan profesi saya serta kedinasan. Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal tersebut diatas dan saya telah diberikan kesempatan untuk menanyakan hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapatkan jawaban yang jelas dan benar. Dengan ini saya menyatakan bahwa saya memberikan jawaban dengan sejujur-jujurnya.

Jember,.....2017

Responden

(.....)

LAMPIRAN C. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN****FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS LAPANGAN
KELUARGA BERENCANA PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA DI KABUPATEN
JEMBER**

Nama pengumpul data :

Tanggal pengumpul data :

Lokasi pengumpulan data :

Profil Responden

Nama :

Jenis Kelamin : laki-laki / perempuan

Usia :

Pendidikan :

Jabatan/status kepegawaian :

A. MASA KERJA

Berapa lama Bapak/Ibu bekerja sebagai PLKB?

B. PERSEPSI TERHADAP IMBALAN

Pilih jawaban/beri tanda centang (√) dari alternative jawab yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Gaji pokok yang saya dapatkan sudah sesuai dengan tugas pokok saya.				
2	Pemberian insentif tidak pernah terhambat.				
3	Insentif yang diberikan disesuaikan dengan tugas yang saya lakukan.				
4	Besar dan jenis insentif yang saya terima sudah sesuai dengan hasil kerja saya.				
5	Pengakuan dari organisasi dan masyarakat				

	lebih diharapkan daripada mendapatkan imbalan tinggi.				
6	Menerima pujian dari pimpinan apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.				

C.MOTIVASI KERJA

Pilih jawaban/beri tanda centang (√) dari alternative jawab yaitu:

SP = Sangat Puas

P = Puas

TP = Tidak Puas

STP = Sangat Tidak Puas

No	Pernyataan	SP	P	TP	STP
1	Saya merasa senang dan tenteram bekerja di tempat ini.				
2	Pekerjaan saat ini menghambat saya untuk maju dalam bekerja.				
3	Rekan-rekan kerja saya banyak mendorong saya untuk bekerja lebih baik.				
4	Banyak teman-teman saya ingin bekerja seperti saya.				
5	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan jerih payah yang saya keluarkan.				
6	Atasan saya menghargai hasil kerja saya.				
7	Jam kerja ditempat ini cukup, tidak terlalu sedikit juga tidak terlalu lama.				
8	Pemberian fasilitas rekreasi ditempat ini kurang mencukupi.				
9	Saya selalu bekerja sebaik mungkin.				
10	Rekan-rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama.				
11	Saya merasa gaji saya kurang besar.				
12	Atasan saya adil dan bijaksana.				
13	Tenaga saya rasanya habis setelah bekerja.				
14	Ruangan kerja saya cukup menyenangkan.				
15	Pekerjaan saya ini membosankan.				
16	Saya tidak keberatan untuk bekerja lembur.				
17	Ilmu yang saya dapat dari sekolah sangat berguna dalam pekerjaan saya saat ini.				
18	Kesejahteraan karyawan cukup diperhatikan ditempat ini.				
19	Saya sering merasa malas bekerja.				
20	Saya cukup puas dapat bekerja ditempat ini.				

D. KEPEMIMPINAN

Pilih jawaban/beri tanda centang (√) dari alternatif jawab yaitu:

sll = Selalu

srg = Sering

kdg-kdg = Kadang-kadang

htp = Hampir Tidak Pernah

tp = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	sll (5)	Srg (4)	Kdg- kdg (3)	htp (2)	tp (1)
1	Apakah pemimpin anda menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan?					
2	Jika anda melakukan tugas anda, apakah pemimpin anda menegur anda apabila terjadi ketidaksesuaian program?					
3	Apakah pemimpin anda memberikan perhatian kepada sarana dalam melaksanakan tugas anda?					
4	Apakah pemimpin anda selalu mengadakan evaluasi rutin terhadap program yang ada?					
5	Apakah pemimpin anda menegur, apabila terdapat kegiatan/tugas yang tidak berjalan dengan baik?					
6	Apakah pemimpin anda menerima masukan dari bawahannya apabila terdapat hal yang tidak sesuai?					
7	Bila terdapat permasalahan dalam pekerjaan/tugas anda apakah pemimpin anda memberikan solusi?					
8	Apakah pemimpin anda menciptakan suasana kerja yang menyenangkan?					
9	Apakah pemimpin memberikan contoh suri tauladan dalam melaksanakan aturan yang telah ditetapkan bersama?					
10	Apakah pemimpin lebih memperhatikan kerja daripada kompetisi individual?					
11	Apakah pemimpin mengatakan kepada pegawai bagaimana cara mendapatkan reward/penghargaan?					

E. KINERJA PLKB

Pilih jawaban/beri tanda centang (√) dari alternatif jawab yaitu:

(5) sll = Selalu

(4) srg = Sering

- (3) kdg-kdg = Kadang-kadang
 (2) htp = Hampir Tidak Pernah
 (1) tp = Tidak Pernah

No	Pernyataan	Interval Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Mengumpulkan data untuk menetapkan perencanaan.					
2	Menyusun rencana pendataan dan pemetaan wilayah kerja tingkat kecamatan.					
3	Penyajian hasil pengolahan data kecamatan.					
4	Melaksanakan sarasehan hasil pendataan.					
5	Melakukan pertemuan dengan unsur terkait tingkat desa untuk menyampaikan informasi.					
6	Menghadiri setiap pertemuan dengan unsur terkait tingkat desa.					
7	Melibatkan kader dalam setiap kegiatan/program.					
8	Melakukan rekrutmen kader.					
9	Memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader.					
10	Menyiapkan IMP/LSOM dan mitra kerja.					
11	Memfasilitasi peran IMP/LSOM dan mitra kerja.					
12	Melakukan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) Keluarga Berencana					
13	Memberikan pelayanan program KB.					
14	Melaksanakan pengembangan kemampuan teknis IMP/LSOM dalam menyelenggarakan program KB.					
15	Melakukan pencatatan setiap program/kegiatan					
16	Melakukan pelaporan hasil program/kegiatan.					
17	Melakukan evaluasi kerja secara berkala.					
18	Bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.					
19	Melakukan sosialisasi terkait KB ditingkat desa.					
20	Melakukan koordinasi dengan kader, PPKBD dan Sub PPKBD.					

LAMPIRAN D. Hasil Uji Statistik

Hasil Analisis Uji Bivariabel

1. Usia * Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana

usia * kinerja_PLKB Crosstabulation

			kinerja_PLKB			Total
			kurang (41-60)	cukup (61-80)	baik (81-100)	
usia	<30 tahun	Count	0	3	1	4
		% of Total	0,0%	6,2%	2,1%	8,3%
	30-40 tahun	Count	0	2	6	8
		% of Total	0,0%	4,2%	12,5%	16,7%
	>40 tahun	Count	1	10	25	36
		% of Total	2,1%	20,8%	52,1%	75,0%
Total		Count	1	15	32	48
		% of Total	2,1%	31,2%	66,7%	100,0%

Correlations

			usia	kinerja_PLKB
Spearman's rho	usia	Correlation Coefficient	1,000	,123
		Sig. (2-tailed)	.	,405
		N	48	48
	kinerja_PLKB	Correlation Coefficient	,123	1,000
		Sig. (2-tailed)	,405	.
		N	48	48

2. Masa Kerja * Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana

masa_kerja * kinerja_PLKB Crosstabulation

			kinerja_PLKB			Total
			kurang (41-60)	cukup (61-80)	baik (81-100)	
masa_kerja	pendek (<10 tahun)	Count	0	7	10	17
		% of Total	0,0%	14,6%	20,8%	35,4%
	pertengahan (10-20 tahun)	Count	0	3	7	10
		% of Total	0,0%	6,2%	14,6%	20,8%
	lama (>20 tahun)	Count	1	5	15	21
		% of Total	2,1%	10,4%	31,2%	43,8%
Total		Count	1	15	32	48
		% of Total	2,1%	31,2%	66,7%	100,0%

Correlations

			masa_kerja	kinerja_PLKB
Spearman's rho	masa_kerja	Correlation Coefficient	1,000	,097
		Sig. (2-tailed)	.	,513
		N	48	48
	kinerja_PLKB	Correlation Coefficient	,097	1,000
		Sig. (2-tailed)	,513	.
		N	48	48

3. Persepsi Terhadap Imbalan * Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana

persepsi_terhadap_imbalan * kinerja_PLKB Crosstabulation

			kinerja_PLKB			Total
			kurang (41-60)	cukup (61-80)	baik (81-100)	
persepsi_terhadap_imbalan	kurang (6-12)	Count	0	0	5	5
		% of Total	0,0%	0,0%	10,4%	10,4%
	sedang (12,1-18)	Count	1	15	22	38
		% of Total	2,1%	31,2%	45,8%	79,2%
	baik (18,1-24)	Count	0	0	5	5
		% of Total	0,0%	0,0%	10,4%	10,4%
Total	Count	1	15	32	48	
	% of Total	2,1%	31,2%	66,7%	100,0%	

Correlations

			persepsi_terhadap_imbalan	kinerja_PLKB
Spearman's rho	persepsi_terhadap_imbalan	Correlation Coefficient	1,000	,000
		Sig. (2-tailed)	.	1,000
		N	48	48
	kinerja_PLKB	Correlation Coefficient	,000	1,000
		Sig. (2-tailed)	1,000	.
		N	48	48

4. Motivasi Kerja * Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana

motivasi_kerja * kinerja_PLKB Crosstabulation

			kinerja_PLKB			Total
			kurang (41-60)	cukup (61-80)	baik (81-100)	
motivasi_kerja sedang (40,1-60)	Count	1	15	25	41	
	% of Total	2,1%	31,2%	52,1%	85,4%	
tinggi (60,1-80)	Count	0	0	7	7	
	% of Total	0,0%	0,0%	14,6%	14,6%	
Total	Count	1	15	32	48	
	% of Total	2,1%	31,2%	66,7%	100,0%	

Correlations

			motivasi_kerja	kinerja_PLKB
Spearman's rho	motivasi_kerja	Correlation Coefficient	1,000	,291*
		Sig. (2-tailed)	.	,045
		N	48	48
	kinerja_PLKB	Correlation Coefficient	,291*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,045	.
		N	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Kepemimpinan * Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana

kepemimpinan * kinerja_PLKB Crosstabulation

			kinerja_PLKB			Total
			kurang (41-60)	cukup (61-80)	baik (81-100)	
kepemimpinan	kurang (11-26)	Count	0	0	1	1
		% of Total	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%
	cukup (26,1-41)	Count	0	10	2	12
		% of Total	0,0%	20,8%	4,2%	25,0%
	baik (41,1-55)	Count	1	5	29	35
		% of Total	2,1%	10,4%	60,4%	72,9%
Total	Count	1	15	32	48	
	% of Total	2,1%	31,2%	66,7%	100,0%	

Correlations

			kepemimpinan	kinerja_PLKB
Spearman's rho	kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,518**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	48	48
	kinerja_PLKB	Correlation Coefficient	,518**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN E. Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Penjelasan Kuesioner Penelitian kepada Petugas Lapangan PLKB



Gambar 2. Petugas Lapangan Keluarga Berencana



Gambar 3. Mewawancarai Petugas Lapangan Keluarga Berencana



Gambar 4. Mewawancarai Petugas Lapangan Keluarga Berencana



Gambar 5. Persiapan acara pelatihan Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Jember



Gambar 6. Pelatihan Petugas Lapangan Keluarga Berencana




Gambar 7. Mewawancarai salah satu Petugas Lapangan Keluarga Berencana



Gambar 8. Mewawancarai Petugas Lapangan Keluarga Berencana

LAMPIRAN F. Surat Ijin Penelitian


PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Letjen S Parman No. 89 ■ 337853 Jember

Kepada
Yth. Sdr. Kepala DP3AKB Kab. Jember
di -
TEMPAT

SURAT REKOMENDASI
Nomor : 072/4070/314/2017
Tentang
PENELITIAN

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi penelitian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011;
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penertiban Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember.

Memperhatikan : Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember tanggal 23 Oktober 2017 Nomor : 5120/UN25.1.12/SP/2017 perihal Penelitian


MEREKOMENDASIKAN

Nama / NIM. : Magdalena Yuni Arta / 132110101092
Instansi : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Alamat : Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Jember
Keperluan : Mengadakan Penelitian untuk penyusunan Skripsi dengan judul : "Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan KB Kabupaten Jember".
Lokasi : Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan KB Kabupaten Jember
Waktu Kegiatan : Oktober s/d Desember 2017

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di : Jember
Tanggal : 26-10-2017
An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER
Sekretaris

Drs. HERI WIDODO
Pemula Tk. I
NIP. 19611224 198812 1 001

Tembusan :
Yth. Sdr. : 1. Dekan FKM Univ. Jember;
2. Yang Bersangkutan.