

BAB II

KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Hakikat Kinerja penyuluh KB

2.1.1.1 Kinerja Penyuluh KB

Istilah kinerja berasal dari kata "*Job Perfomance*" atau "*Actual Performance*" (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sedangkan dalam menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh departemen pendidikan dan kebudayaan (1996) menerangkan bahwa kinerja mengandung arti : (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperhatikan; (3) kemampuan kerja.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010).

Menurut (Mangkunegara , 2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Srimindarti (2006) adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari teori tersebut dapat diartikan kinerja adalah prestasi dari kualitas atau kuantitas seorang pegawai yang dilakukan secara periodik sesuai dengan sasaran/target yang dicapai. Kinerja atau karyawan harus sesuai dengan kriteria dan mempunyai nilai jual atau tanggung jawab yang tinggi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata penyuluh berasal dari kata suluh yang berarti barang yang di pakai untuk media penerangan atau obor. arti penyuluh adalah orang yang bertugas memberikan.

Ada beberapa para ahli yang mendefinisikan pengertian penyuluh, Penyuluhan adalah untuk memberdayakan masyarakat. Memberdayakan berarti memberi daya kepada yang tidak berdaya dan atau mengembangkan daya yang sudah dimiliki menjadi sesuatu yang lebih bermanfaat bagi masyarakat yang bersangkutan. Penyuluhan sebagai kegiatan pemberdayaan masyarakat yang telah mulai lazim digunakan oleh banyak pihak sejak program pengentasan kemiskinan pada awal dasawarsa 1990-an.

Penyuluhan pembangunan sebagai proses pemberdayaan masyarakat, memiliki tujuan utama yang tidak terbatas pada terciptanya "*better-farming, better business, dan better living*, tetapi untuk memfasilitasi masyarakat (sasaran) untuk mengadopsi strategi produksi dan pemasaran agar mempercepat terjadinya perubahan-perubahan kondisi sosial, politik dan ekonomi sehingga mereka dapat (dalam jangka panjang) meningkatkan taraf hidup pribadi dan masyarakatnya (Slamet, 2000).

Penyuluhan merupakan sebuah intervensi sosial yang melibatkan penggunaan komunikasi informasi secara sadar untuk membantu masyarakat membentuk pendapat mereka sendiri dan mengambil keputusan dengan baik

pendekatan penyuluhan sangat erat kaitannya dengan tingkat adopsi sasaran. Tingkat adopsi merupakan sikap mental sasaran untuk mengadopsi sesuatu dari sebuah proses belajar (Padmowihardjo, 2000).

Tujuan yang sebenarnya dari penyuluhan adalah terjadinya perubahan perilaku sasaran nya. Hal ini merupakan perwujudan dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung dengan indera manusia. Dengan demikian, penyuluhan dapat diartikan sebagai proses perubahan perilaku (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) di kalangan masyarakat agar mereka tahu, mau, mampu melaksanakan perubahan-perubahan demi tercapainya peningkatan produksi, pendapatan atau keuntungan dan perbaikan kesejahteraan keluarga atau masyarakat yang ingin dicapai (Mardikanto, 2000).

Berdasarkan paragraf di atas peneliti menyimpulkan kinerja penyuluh KB adalah sesuatu yang diperhatikan atau prestasi kerja seseorang yang diberikan tugas untuk mengerjakan tugasnya (penyuluhan) dengan informasi dan menginformasikan untuk memberikan perubahan dari perilaku (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat, kegiatan Penyuluhan didalam kegiatan pemberdayaan masyarakat ini untuk membantu masyarakat dalam pengambilan keputusan dari penyuluhan.

2.1.1.2 Fungsi Penyuluh KB

Penyuluh KB mempunyai 2 (dua) fungsi yaitu fungsi umum dan fungsi khusus. Fungsi umum penyuluh KB adalah sebagai pengendali operasional program KB di tingkat desa atau dengan kata lain penyuluh KB harus dapat menumbuhkan, mengembangkan dan mengarahkan semua potensi yang ada di desa/ dukuh/ RT/ RW untuk melembagakan norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera (NKKBS) di dalam masyarakat. Fungsi khusus penyuluh KB yaitu sebagai pelaksana dan pengendali operasional Program KB Nasional yang meliputi: (1) komunikasi, informasi dan edukasi (KIE); (2) fungsi pada pelayanan

kontrasepsi; (3) fungsi pada pelayanan integrasi; (4) fungsi pada pelayanan pendidikan KB; dan (5) fungsi dalam pembinaan institusi (BKKBN ,2007).

2.1.1.3 Tugas Penyuluh KB

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:Kep/120/M.PAN/9/2004 tentang jabatan fungsional penyuluh KB pada pasal (4) disebutkan bahwa, tugas pokok Penyuluh KB adalah melakukan penyuluhan KB nasional dan pelayanan Keluarga Berencana. Lebih lanjut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan penyuluhan KB nasional adalah kegiatan penyampaian informasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku keluarga dan masyarakat untuk mewujudkan keluarga berkualitas (BKKBN : 2007) sedangkan yang dimaksud dengan Pelayanan Keluarga Berencana adalah pemberian fasilitasi kepada keluarga dan masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya dalam mewujudkan keluarga berkualitas. Tugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana antara lain :

1. Perencanaan. Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB/PKB) dalam bidang perencanaan bertugas meliputi penguasaan potensi wilayah kerja sejak pengumpulan data, analisa penentuan masalah prioritas, penyusunan rencana kerja dan memfasilitasi penyusunan jadwal kegiatan tingkat RT, RW dan desa/kelurahan
2. Pengorganisasian. Tugas PKB/PLKB di bidang pengorganisasian meliputi memperluas pengetahuan dan wawasan program, rekrutmen kader, mengembangkan kemampuan dan memerankan kader/ Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP) dan mitra kerja lainnya dalam program kependudukan dan

KB. Bila di wilayah kerjanya tidak ada kader, PLKB/PKB diharapkan dapat membentuk kader, memberikan pelatihan/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 berbagai instansi dan Lembaga Swadaya Organisasi Masyarakat (LSOM) yang ada.

3. Pelaksana dan Pengelola Program. Tugas PLKB/PKB sebagai pelaksana dan pengelola melakukan berbagai kegiatan mulai penyiapan Intitusi Masyarakat Pedesaan IMP/LSOM dan mitra kerja lainnya dalam melaksanakan program, memfasilitasi peran IMP/LSOM dan mitra lainnya penyiapan dukungan untuk terselenggaranya program Kependudukan dan KB di desa/kelurahan serta Advokasi, Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE)/Konseling maupun pemberian pelayanan program KB (KB-KR) dan program KS-PK.
4. Pengembangan Tugas PLKB/PKB melaksanakan pengembangan kemampuan teknis IMP/LSOM dan mitra lainnya dalam penyelenggaraan program Kependudukan dan KB di desa/kelurahan
5. Evaluasi dan Pelaporan.

Tugas PLKB/PKB dalam evaluasi dan pelaporan progam kependudukan dan KB sesuai dengan sistem pelaporan yng telah ditentukan secara berkala (BKKBN:2014).

2.1.1.4 Dimensi Kinerja

Kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hal ini membutuhkan artikulasi yang jelas mengenai misi atau organisasi khusus tujuan sasaran yang dapat diukur. Berdasarkan pendapat Simamora (Mangkunegara, 2009) yang mengatakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor atau dimensi, yaitu faktor/dimensi individual (atribut individu), faktor/dimensi psikologis (upaya kerja atau *work effort*) dan faktor/dimensi organisasi (dukungan organisasi). Dengan pendapat tersebut, dirangkai suatu definisi konseptual variabel penelitian bahwa kinerja adalah sebagai hasil-hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang telah diembankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, yang meliputi atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Definisi konseptual ini diturunkan menjadi tiga dimensi kajian sebagai berikut:

- 1) Dimensi atribut individu,
- 2) Dimensi upaya kerja (*work effort*), dan
- 3) Dimensi dukungan organisasi.

Dimensi atribut individu memiliki indikator-indikator: (1) kemampuan, (2) keahlian, (3) latar belakang,. Dimensi upaya kerja (*work effort*) memiliki indikator-indikator: (1) persepsi, (2) *attitude*, (3) *personality*, (4) pembelajaran (5) motivasi dan dimensi dukungan organisasi memiliki indikator-indikator: (1) sumber daya, (2) kepemimpinan, (3) penghargaan, dan (4) struktur organisasi.

Dimensi kinerja menurut Nawawi (2000) adalah :

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Prawirosentono (2009) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Penulis mengukur dimensi kinerja dengan menyimpulkan hasil kinerja menggunakan dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dimensi perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian. Dimensi sifat pribadi yang terdiri dari kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja harus didasarkan pada masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacs*). Dengan demikian indikator kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi: (1) tahapan perencanaan, (2) tahap pelaksanaan, (3) tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Holloway (2004), menyebutkan bahwa indikator kinerja dapat berupa akuntabilitas, *efisiensi*, *efektivitas* dan *equity* (keadilan). Dijelaskan lebih jauh bahwa ada juga indikator konvensional kinerja yang berupa tingkat *profitabilitas*, kepuasan *stakeholder*, dan kepuasan pelanggan. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari indikator di atas penulis menyimpulkan indikator kinerja yaitu dalam melaksanakan tugasnya kinerja harus memiliki perencanaan dalam melaksanakan tugas, pelaksanaan, kinerja harus memberikan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin dengan

tanggung jawab yang baik, juga ketepatan dalam mengerjakan tugasnya, pengambilan keputusan dalam tugas dan memberikan manfaat dan dampak yang baik untuk karyawan lain.

2.1.1.6 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai proses untuk mengkuantifikasi efisiensi dan efektivitas dari suatu tindakan (Tangen 2004). Sedangkan menurut Junaedi (2002) pengukuran kerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses. Artinya setiap kegiatan perusahaan harus dapat diukur dan dinyatakan ketertarikannya dengan pencapaian arah perusahaan dimasa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi perusahaan.

Mulyadi (2007) menjelaskan ada beberapa langkah yang perlu dilaksanakan dalam pengukuran kinerja, namun demikian sebelum melakukan serangkaian langkah-langkah tersebut perlu didahului dengan mendesain sistem penghargaan terlebih dahulu. Sistem penghargaan tersebut didesain melalui enam langkah berikut.

- 1) Menetapkan aspek kinerja yang hendak diberi penghargaan.
- 2) Menentukan bobot setiap aspek dan komponen kinerja.
- 3) Menentukan *performance grade* yang dipakai untuk menilai setiap aspek kinerja dan penghargaan yang diberikan untuk setiap *performance grade*. *Performance grade* merupakan standar nilai yang digunakan dalam proses penilaian kinerja kisaran nilai dapat ditentukan dengan angka-angka seperti yang tertera di dalam tabel berikut ini

Tabel 2.1*Grade performance*

| Kisaran 1 sampai dengan 5 | | Kisaran 1 sampai dengan 3 | |
|---------------------------|-------------|---------------------------|-------------|
| 1,0 - 1,9 | Cukup | 1 | Cukup |
| 2,02 - 2,9 | Baik | 2 | Baik |
| 3,0 - 3,9 | Baik Sekali | 3 | Baik Sekali |
| 4,0 - 5,0 | Luar Biasa | | |

Sumber : Mulyadi (2007: 346)

- 4) Menetapkan bobot (*weight*) untuk setiap perspektif yang dicakup sasaran strategik dalam *achievement base aspect*. *Achievement base aspect* adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.
- 5) Menetapkan bobot untuk setiap sasaran strategik dalam setiap perspektif dalam *achievement base aspect*.
- 6) Menetapkan tipe target yang akan dipakai sebagai basis pendistribusian penghargaan dalam *achievement base aspect*. Target setiap sasaran strategik ditetapkan untuk basis penetapan penghargaan atas keberhasilan personel dalam pencapaian target.

Berdasarkan definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur keuangan dan non keuangan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

2.1.1.7 Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya, dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh

kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2009) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan

dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Steers (Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Dari faktor-faktor diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja merupakan dimensi yang cukup penting dalam penentuan kinerja. Motivasi sebagai sebuah dorongan dalam diri pegawai akan menentukan kinerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki karyawan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

2.1.2 Hakikat Akseptabilitas KB

2.1.2.1 Akseptabilitas KB

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang di terbitkan oleh departemen pendidikan dan kebudayaan (1996) akseptabilitas adalah hal dapat masuk/ hal mudah dicapai. Akseptabilitas daya penerimaan atau penolakan terhadap peyuluhan kinerja KB atau penggunaan alat kontrasepsi.

Akseptor KB adalah proses yang disadari oleh pasangan untuk memutuskan jumlah dan jarak anak serta waktu kelahiran (Stright). Menurut saryono (2010) akseptor adalah orang yang menerima serta mengikuti dan melaksanakan program keluarga berencana. Akseptor adalah orang yang menerima serta mengikuti atau pelaksanaan program keluarga berencana (Hartanto, 2006).

Dari pengertian diatas 3 (tiga) ahli sama-sama mengartikan Akseptor KB adalah pasangan usia subur yang menerima dan menggunakan alat kontrasepsi untuk memberikan jarak usia kelahiran pada bayi.

2.1.2.2 Kategori Akseptor KB

Akseptor KB adalah Pasangan Usia Subur (PUS) yang salah seorang dari padanya menggunakan salah satu cara atau alat kontrasepsi dengan tujuan untuk pencegahan kehamilan baik melalui program maupun non program Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia (2001) dalam Setiawan dan Saryono (2010) Akseptor adalah orang yang menerima serta mengikuti dan melaksanakan program KB.

1. Akseptor aktif adalah akseptor yang ada pada saat ini menggunakan salah satu cara/alat kontrasepsi untuk menjarangkan kehamilan atau mengakhiri kesuburan.
2. Akseptor aktif kembali adalah pasangan usia subur yang telah menggunakan kontrasepsi selama 3 (tiga) bulan atau lebih yang tidak diselingi suatu kehamilan, dan kembali menggunakan cara alat kontrasepsi baik dengan cara yang sama maupun berganti cara setelah berhenti/istirahat kuranglebih 3 (tiga) bulan berturut-turut dan bukan karena hamil.
3. Akseptor KB baru adalah akseptor yang baru pertama kali menggunakan alat/obat kontrasepsi atau pasangan usia subur yang kembali menggunakan alat kontrasepsi setelah melahirkan atau abortus.
4. Akseptor KB dini adalah para ibu yang menerima salah satu cara kontrasepsi dalam waktu 2 minggu setelah melahirkan atau abortus.
5. Akseptor langsung adalah para istri yang memakai salah satu cara kontrasepsi dalam waktu 40 hari setelah melahirkan atau abortus
6. Akseptor dropout adalah akseptor yang menghentikan pemakaian kontrasepsi lebih dari 3 bulan (BKKBN, 2007).

2.1.2.3 Keluarga Berencana

KB adalah program yang di buat pemerintah untuk mengurangi angka kelahiran. KB adalah tindakan yang membantu individu atau pasangan suami istri untuk mendapatkan objektif-objektif tertentu, menghindari kelahiran yang tidak diinginkan, mendapatkan kelahiran yang memang diinginkan, mengatur interval diantara kehamilan, mengontrol waktu saat kehamilan dalam hubungan dengan umur suami istridan menentukan jumlah anak dalam keluarga(BKKBN).

keluarga Berencana (KB) adalah suatu upaya manusia untuk mengatur secara sengaja kehamilan dalam keluarga secara tidak melawan hukum dan moral Pancasila untuk kesejahteraan keluarga (Ritonga, 2005).

Menurut WHO (2004) KB suatu usaha untuk mendapatkan objektif-objektif tertentu, menghindari kelahiran yang tidak diinginkan, mendapatkan kelahiran yang diinginkan mengatur interval diantara kehamilan dan menentukan jumlah anak dalam keluarga.

Keluarga berencana adalah usaha untuk mengukur jumlah dan jarak anak yang diinginkan. Untuk dapat mencapai hal tersebut maka dibuatlah beberapa cara atau alternatif untuk mencegah ataupun menunda kehamilan. Cara-cara tersebut termasuk kontrasepsi atau pencegahan kehamilan dan perencanaan keluarga (Affandi, 2006).

Berdasarkan pengertian diatas KB adalah program yang dibuat pemerintah untuk mengurangi angka kelahiran yaitu dua anak untuk setiap keluarga atau memberikan jarak pada kelahiran dengan alat kontrasepsi.

2.1.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Akseptor KB

Dalam upaya mengembangkan kesehatan reproduksi dan mengendalikan pertumbuhan penduduk di Indonesia, pasangan usia subur memiliki peran untuk ikut berpartisipasi pada program KB. Salah satu peran serta pasangan usia subur dalam program keluarga berencana yaitu sebagai peserta KB. Partisipasi pasangan usia subur adalah suatu wujud tanggung jawab pasangan usia subur dalam keikutsertaan KB dan kesehatan reproduksi serta perilaku seksual yang sehat dan aman bagi dirinya, pasangan dan keluarga (BKKBN, 2008). Kurnia dkk (2008) menunjukkan bahwa pengetahuan PUS tentang KB berdasarkan umur,

tingkat pendidikan, dan pekerjaan berpengaruh pada rendahnya partisipasi PUS terhadap KB faktor – faktor yang dapat mempengaruhi PUS mengikuti KB meliputi :

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah seseorang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan adalah penentu yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Pengetahuan juga dapat membentuk suatu keyakinan tertentu sehingga seseorang berperilaku sesuai keyakinan tersebut. Pengetahuan seseorang biasanya dipengaruhi oleh pengalaman baik informasi dari media masa, teman ataupun *leafet*. (Kusumaningrum 2009), pengetahuan dapat mempengaruhi seseorang untuk ber KB dan pengetahuan yang rendah dapat membuat seseorang tidak ingin menggunakan KB.

2) Tingkat pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi pengetahuan dan sikap terhadap metode kontrasepsi. Orang yang berpendidikan tinggi akan memberikan respon yang lebih rasional dari pada mereka yang berpendidikan rendah, lebih kreatif dan lebih dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan perubahan sosial. Menurut Lawrence Green perilaku seseorang untuk menggunakan kontrasepsi oleh faktor *PRECEDE* yaitu *Presdiposing*, *Enabling*, *Reinforcing*, dimana salah satu faktor *Presdiposing* adalah pendidikan (Notoatmodjo, 2010)

3) Faktor Ekonomi

Ekonomi adalah kebutuhan sehari-hari yang diperlukan oleh manusia, dalam melakukan aktifitas sehari-hari, manusia harus membutuhkan suatu alat untuk mencapai suatu keinginan, alat itu berasal dari keadaan ekonomi.

4) Faktor umur Usia

seseorang dalam berumah tangga dapat mempengaruhi kehidupan keluarga. Usia yang sudah matang akan memberikan kenyamanan dalam mengambil suatu keputusan dan mengatasi masalah. Hal tersebut juga berdampak pada pemilihan akseptor KB, usia yang sudah matang akan mudah untuk memilih kontrasepsi yang baik. Hasil penelitian Suprihastuti (2002) menunjukkan bahwa dari segi usia, pemakaian alat kontrasepsi pasangan usia subur cenderung pada umur yang lebih tua dibandingkan umur muda. Indikasi ini memberi petunjuk bahwa kematangan pria juga ikut mempengaruhi untuk saling mengerti dalam kehidupan keluarga.

Berdasarkan definisi faktor-faktor yang mempengaruhi akseptor KB adalah pasangan usia subur, partisipasi kesehatan, pendidikan dan pengetahuan serta ekonomi harus dijadikan acuan seseorang dalam menggunakan alat kontrasepsi agar sesuai dengan yang diharapkan dan akseptor akan mengetahui apa saja kontrasepsi yang sesuai.

2.1.2.5 Indikator Akseptor KB

Banyak faktor yang menjadi indikator keberhasilan KB. Salah satu faktor yang paling menonjol adalah TFR (*Total Fertility Rate*) atau angka kelahiran total dengan menurunnya angka kelahiran maka pertumbuhan pendudukpun juga menurun. Tingkat pengetahuan tentang metode kontrasepsi adalah tahu tentang

ragam metode kontrasepsi yang tersedia, keamanan dan cara pemakaian metode-metode tersebut, kontrasepsi yang mereka pilih, termasuk pengetahuan tentang kemungkinan efek samping dan komplikasinya (Pendit, 2007). Notoatmodjo (2003) mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baru) didalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yakni:

1. *Awareness* : (kesadaran), yakni orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui stimulus (objek) terlebih dahulu.
 2. *Interest* : yakni orang mulai tertarik kepada stimulus.
 3. *Evaluation* : (menimbang-nimbang baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya). Hal ini berarti sikap responden sudah lebih baik lagi.
 4. *Trial* : orang telah mulai mencoba perilaku baru.
 5. *Adaption* : subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran, dan sikapnya terhadap stimulus.
- Namun demikian dari penelitian selanjutnya Rogers menyimpulkan bahwa perubahan perilaku tidak selalu melewati tahap-tahap di atas.

Sikap adalah perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenai aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya. Sikap menunjukkan kesetujuan atau ketidaksetujuan, suka atau tidak suka seseorang terhadap sesuatu. Sikap dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial, sikap bukan suatu tindakan atau aktivitas, melainkan predisposisi tindakan atau perilaku (Mubarak, 2011).

Penurunan TFR (*Total Fertility Rate*) tersebut ditopang oleh pencapaian indikator-indikator teknis pelaksanaan program KB seperti meningkatnya jumlah

akseptor Keluarga Berencana, meningkatnya usia kawin pertama, meningkatnya jumlah PLKB (Petugas Lapangan Keluarga Berencana), meningkatnya jumlah klinik Keluarga Berencana, meningkatnya jumlah alat kontrasepsi, meningkatnya daya beli masyarakat terhadap alat kontrasepsi (program Keluarga Berencana Mandiri) dan sebagainya (Beni, 2000). Menurut Hartanto (2004), dengan belum tersedianya metode kontrasepsi yang benar-benar 100% sempurna, maka ada 3 (tiga) hal yang sangat penting untuk diketahui oleh calon akseptor KB yakni: efektivitas, keamanan dan efek samping. Reaksi efek samping yang sering terjadi sebagai akibat penggunaan alat kontrasepsi adalah:

1. Gangguan Haid (*Amenorrhoe*): tidak datangnya haid setiap bulan pada akseptor KB yang menggunakan suntik KB 3 (tiga) bulan berturut-turut.
2. Perubahan Berat Badan: biasanya kenaikan berat badan lebih sering disebabkan karena pemakaian alat kontrasepsi pil dibanding suntik KB.
3. Pusing dan Sakit Kepala: timbul rasa sakit pada kepala namun ini hanya bersipat sementara (Hartanto,2004).

2.1.3 Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan akan menjadi masukan dalam melengkapi penelitian ini. penelitian terdahulu tersebut antara lain :

1. peran penyuluh KB dalam pelaksanaan program KB studi di gondang kecamatan gondan kabupaten bojonegoro'

kesimpulan dari penelitian ini adalah kegiatan pembinaan personil telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, sehingga Dalam kegiatan pembinaan personil,

dikatakan cukup baik, Sedangkan untuk kegiatan pembinaan administratif masih perlu adanya pembinaan yang lebih intensif karena masih belum optimal.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pasangan Usia Subur Menjadi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tinggi (72,6%), tingkat pengetahuan buruk (54,8%), paritas > 2 orang (91,9%) dan budaya (kepercayaan) negatif (93,5%). Hasil analisis bivariat menunjukkan tidak terdapat hubungan antara pendidikan dan paritas dengan PUS menjadi akseptor KB, tetapi terdapat hubungan antara pengetahuan dan budaya (kepercayaan) dengan pasangan subur menjadi akseptor KB.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2010

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap rumah sakit yaitu variabel pengakuan ($p = 0,002$) insentif ($p = 0,004$) dan kondisi kerja ($p = 0,041$). Variabel yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap rumah sakit yaitu variabel tanggung jawab ($p = 0,632$) dan komitmen pemimpin ($p = 0,556$).

2.1.4 Kerangka Berpikir

kinerja penyuluh KB adalah sesuatu yang diperhatikan atau prestasi kerja seseorang yang diberikan tugas untuk mengerjakan tugasnya (penyuluhan) dengan informasi dan menginformasikan untuk memberikan perubahan dari perilaku (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat,

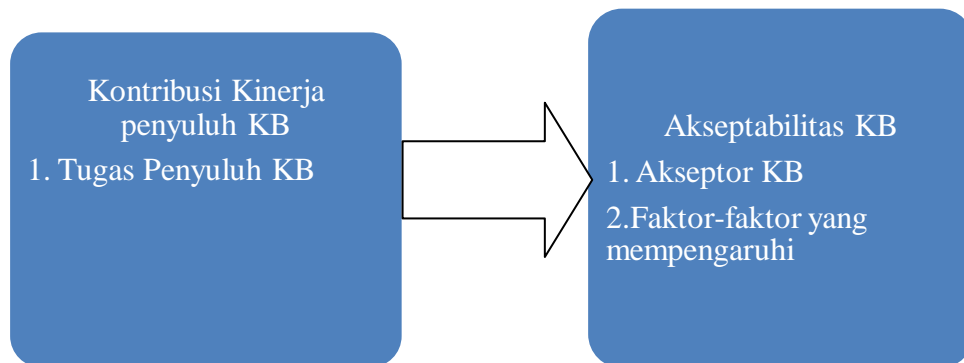
kegiatan Penyuluhan didalam kegiatan pemberdayaan masyarakat ini untuk membantu masyarakat dalam pengambilan keputusan dari penyuluhan. Tugas penyuluh KB adalah perencana, pengorganisasi pelaksana, pengelola program, pengembangan, evaluasi dan pelaporan

Dalam upaya mengembangkan kinerja penyuluh KB pasangan usia subur memiliki peran untuk ikut berpartisipasi pada program KB. Salah satu peran serta pasangan usia subur dalam program keluarga berencana yaitu sebagai peserta KB. Penilaian kinerja sangat membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolok ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang dibuat tentu saja harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja ini dapat disetujui atau sesuai dengan yang diharapkan.

Akseptor KB adalah pasangan usia subur yang menerima dan menggunakan alat kontrasepsi untuk memberikan jarak usia kelahiran pada bayi. Kategori akseptor KB adalah akseptor aktif, akseptor aktif kembali, akseptor baru, akseptor usia dini, akseptor langsung dan akseptor drop out. Adapun faktor yang mempengaruhi keikutsertaan seseorang menggunakan akseptor KB yaitu pengetahuan, pendidikan, ekonomi dan umur seseorang menjadikan tolak ukur.

Dalam penelitian ini kerangka berpikir pada kontribusi kinerja penyuluh KB terhadap akseptabilitas KB dapat digambarkan sebagai berikut :

2.2 skema kerangka berpikir:



2.1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah alternative dalam dugaan jawaban yang dibuat oleh penelitian yang diajukan dalam penelitian (Arikunto,2013). Tujuan penelitian mengajukan hipotesis merupakan agar dalam penelitiannya, perhatikan peneliti tersebut terfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengajuan hipotesis.

“Ada pengaruh kontribusi kinerja penyuluh KB (meliputi: tanggung jawab, pengakuan, komitmen pemimpin, insentif dan kondisi kerja) terhadap akseptabilitas Keluarga Berencana di kelurahan cibubur”.