

**KINERJA PENYULUH KB DALAM MENINGKATKAN KLASIFIKASI
WEBSITE KAMPUNG KB DI WILAYAH BINAAN
BALAI KB LAMPIHONG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Program Studi Administrasi Publik



OLEH

SELVIA

NPM 2022104

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)

AMUNTAI

2026

TANDA PERSETUJUAN

Mahasiswa yang telah disetujui skripsinya :

NAMA : SELVIA

NPM : 2022104

PROGRAM : ADMINISTRASI PUBLIK

JUDUL : KINERJA PENYULUH KB DALAM
MENINGKATKAN KLASIFIKASI WEBSITE
KAMPUNG KB DI WILAYAH BINAAN
BALAI KB LAMPIHONG Setelah diteliti dan
diadakan perbaikan seperlunya, kami dapat
menyetujui untuk diajukan dan dipertahankan di
depan sidang Tim Penguji Skripsi Sekolah Tinggi
Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

Pembimbing I,

Sugiono, S.Sos, M.A.P
NUPTK. 2142763664130333

Amuntai, 05 Februari 2026
Pembimbing II,

M. Ridha Anshari, S.Sos, M.A.P.
NUPTK. 1539772673130273



Mengetahui
Ketua Prodi Administrasi Publik,

Ahmad Bahagi, S.Sos, M.A
NIK. 199211004 201509 021

ABSTRAK

SELVIA, NPM. 2022104 : Judul **“KINERJA PENYULUH KB DALAM MENINGKATKAN KLASIFIKASI WEBSITE KAMPUNG KB DI WILAYAH BINAAN BALAI KB LAMPIHONG”**. Dibimbing oleh **Bapak Sugianor, S. Sos, M. AP** sebagai Pembimbing I dan **Bapak M. Ridha Anshari, S. Sos, M.AP** sebagai Dosen Pembimbing II.

Program Kampung Keluarga Berkualitas merupakan program dari BKKBN di Indonesia yang bertujuan meningkatkan kualitas keluarga melalui integrasi program kependudukan dan keluarga berencana. Untuk mendukung digitalisasi, dikembangkan Website Kampung KB sebagai media pelaporan dan monitoring kegiatan desa. Namun, masih banyak Kampung KB yang berada pada klasifikasi dasar, termasuk di Lampihong. Kondisi ini dipengaruhi keterbatasan anggaran, minimnya jumlah penyuluh KB, dan tingginya beban kerja sehingga pengelolaan Website belum optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja Penyuluh KB dalam meningkatkan klasifikasi Website Kampung KB serta mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhinya di wilayah binaan Balai KB Kecamatan Lampihong.

Penelitian dilaksanakan di Balai KB Kecamatan Lampihong dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap 11 informan. Sumber data terdiri dari data primer lapangan dan data sekunder berupa dokumen resmi BKKBN serta data Website Kampung KB. Analisis data dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, dan triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, dan mengadakan membercheck.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Penyuluh KB dalam meningkatkan klasifikasi Website Kampung KB wilayah binaan Balai KB Kecamatan Lampihong cukup baik. *Pertama*, kualitas yaitu dengan kemampuan dan keterampilan cukup baik karena Penyuluh KB sudah memiliki pengetahuan dalam penginputan data Website serta memahami konsep dasar pengelolaan Website. *Kedua*, Kuantitas yaitu dengan jumlah kegiatan yang dihasilkan dan jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan kurang baik karena pembaruan data belum merata dan siklus tidak stabil. *Ketiga*, ketepatan waktu yaitu koordinasi cukup baik, memaksimalkan waktu cukup baik, dan output kurang baik. *Keempat*, efektivitas yaitu sumber daya manusia kurang baik dan sumber daya pendukung cukup baik. *Kelima*, kemandirian yaitu komitmen kerja cukup baik dan tanggung jawab kurang baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor pendukung berupa koordinasi yang aktif secara *online* dengan kader desa dan pengumpulan data langsung, serta faktor penghambat berupa keterbatasan jumlah Penyuluh KB dan keterbatasan pendanaan.

Kepada Koordinator Balai KB Lampihong diharapkan memperkuat sistem monitoring, menyusun jadwal pendampingan untuk kader desa yang lebih terstruktur. Kepada Penyuluh KB agar terus meningkatkan kemampuan teknis pengelolaan website dan memperkuat koordinasi secara langsung dengan kader desa. Kepada kader desa agar lebih aktif mengikuti pelatihan. Kepada pemerintah desa dan masyarakat agar penyediaan fasilitas dan anggaran, serta kelengkapan data sehingga pengelolaan Website Kampung KB berjalan lebih optimal.

ABSTRACT

SELVIA, NPM. 2022104 : Title **“THE PERFORMANCE OF FAMILY PLANNING EXTENSION WORKERS IN IMPROVING THE CLASSIFICATION OF THE KAMPUNG KB WEBSITE IN THE SUPERVISED AREA OF THE LAMPIHONG FAMILY PLANNING CENTER”**. Supervised by **Mr. Sugianor, S.Sos., M.AP** as Supervisor I and **Mr. M. Ridha Anshari, S.Sos., M.AP** as Supervisor II.

The Kampung Keluarga Berkualitas Program from BKKBN in Indonesia aims to improve family quality through population and family planning programs. To support digitalization, the Kampung KB Website was developed, but many areas are still at the basic classification level, including Lampihong, due to limited budget, few counselors, and high workload. This study analyzes the performance of Family Planning Counselors and the factors influencing the improvement of Kampung KB Website classification in the Lampihong Balai KB assisted area.

The research was conducted at the Family Planning Office (Balai KB) in Kecamatan Lampihong using a descriptive qualitative approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving 11 informants. The data sources consisted of primary field data and secondary data in the form of official BKKBN documents and Kampung KB Website data. Data analysis was carried out through prolonged observation, increased research persistence, triangulation, negative case analysis, use of reference materials, and member checking.

The results of the study indicate that the performance of Family Planning Counselors (Penyuluh KB) in improving the classification of the Kampung KB Website in the working area of Balai KB Kecamatan Lampihong is generally categorized as fairly good. First, in terms of quality, both ability and skills are considered quite good. Second, in terms of quantity, the number of activities produced and the number of activity cycles completed are still lacking, as data updates are uneven and activity cycles are not yet stable. Third, regarding timeliness, coordination and time management are fairly good, while output remains less optimal. Fourth, in terms of effectiveness, human resources are still inadequate, although supporting resources are considered fairly sufficient. Fifth, in terms of independence, work commitment is fairly good, but responsibility is still lacking. The factors influencing performance consist of supporting factors, namely active online coordination with village cadres and direct data collection, as well as inhibiting factors, including the limited number of Family Planning Counselors and limited funding.

To the coordinator of Balai KB Lampihong, it is expected to strengthen the monitoring system and develop more structured assistance schedules for village cadres. Family Planning Counselors are expected to continuously improve technical skills in website management and strengthen direct coordination with village cadres. Village cadres are expected to be more active in participating in training. Village governments and communities are expected to support the provision of facilities, budget, and complete data so that the management of the Kampung KB Website in Lampihong can run more optimally.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur di panjatkan kepada Allah Swt, serta shalawat dalam salam senantiasa selalu tercurah junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat Beliau serta pengikutnya yang mengikuti Beliau hingga akhir zaman. Atas rahmat dan hidayah yang diberikan oleh Allah SWT sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“KINERJA PENYULUH KB DALAM MENINGKATKAN KLASIFIKASI WEBSITE KAMPUNG KB DI WILAYAH BINAAN BALAI KB LAMPIHONG”** dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

Dalam proses penyusunan Skripsi ini, banyak sekali sumbangan pikiran dan pemberian data yang peneliti dapatkan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Reno Affrian, S.Sos, M.AP., CIQnR. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
2. Bapak Ahmad Baihaqi, S.Sos., M.A. Selaku Plt Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
3. Bapak Sugianor, S. Sos, M.AP sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak M. Ridha Anshari, S. Sos, M.AP sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Seluruh Dosen beserta staff Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti.
6. Kepada Kepala Penyuluh KB beserta Jajaran Penyuluh KB yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran serta dukungan untuk penyelesaian proses skripsi ini.
7. Kepada Kedua orang tua serta seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan mendo'a kan serta membantu baik itu dukungan moral maupun moril.
8. Kepada seluruh teman-teman, sahabat dan semua pihak yang turut membantu lancarnya penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala bantuan dan pengarahan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat ganjaran pahala dari Allah SWT. Terlepas dari itu, peneliti menyadari akan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki sehingga mungkin dalam penyusunan proposal skripsi ini masih terdapat kekurangan, baik dari teknik penulisan maupun uraian materi. Oleh karena itu, peneliti mengharap kritik dan saran dari pembaca untuk menambah wawasan peneliti.

Akhir kata peneliti berharap semoga proposal skripsi ini dapat memberi manfaat maupun inspirasi bagi peneliti dan semua pihak yang memerlukannya.

Amuntai, Agustus 2025

Selvia

DAFTAR ISI

Contents

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN.....	ii
PANGGILAN UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENUNJUKAN PENGUJI SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Hasil Penelitian Terdahulu	12
B. Tinjauan Teoritis	16
C. Kerangka Pemikiran.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	40

A. Lokasi Penelitian.....	40
B. Pendekatan Penelitian	40
C. Tipe Penelitian	41
D. Data dan Sumber Data	41
E. Desain Operasional Penelitian	43
F. Teknik Pengumpulan Data	44
G. Teknik Analisis Data	46
H. Uji kredibilitas Data	47
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Klasifikasi Website	4
Tabel 3.1 Sumber Data	42
Tabel 3.2 Desain Operasional Penelitian	44
Tabel 4. 1 Luas wilayah desa Lampihong	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Struktur organisasi Balai KB kecamatan Lampihong	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Sarana dan Prasarana Balai KB.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan keluarga merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah melalui Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) terus berupaya menjalankan berbagai program strategis untuk meningkatkan kualitas keluarga Indonesia yang sejahtera, mandiri, dan berdaya saing. Salah satu program unggulan BKKBN dalam mendukung pembangunan keluarga adalah Program Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB).

Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB) merupakan satuan wilayah setingkat desa atau dusun yang memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan seluruh program pembangunan keluarga, kependudukan, dan keluarga berencana. Program ini tidak hanya fokus pada pengendalian jumlah penduduk, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas hidup masyarakat melalui kegiatan sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan, serta pemberdayaan keluarga. Dengan adanya Kampung KB, diharapkan masyarakat dapat berpartisipasi aktif dalam menciptakan keluarga yang sejahtera, sehat, dan berkualitas.

Seiring perkembangan teknologi informasi seperti sekarang, BKKBN kemudian memperkenalkan *Website* Kampung KB sebagai salah satu media pelaporan dan publikasi kegiatan di tingkat desa. *Website* ini menjadi bagian dari upaya transformasi digital BKKBN yang bertujuan untuk mempermudah

pelaporan, publikasi, dan pemantauan perkembangan Kampung KB di seluruh Indonesia. *Website* Kampung KB pertama kali diperkenalkan oleh BKKBN setelah Program Kampung Keluarga Berkualitas resmi diluncurkan secara nasional pada tahun 2016. Seiring dengan perkembangan program tersebut, BKKBN menyadari perlunya sistem informasi yang dapat menampilkan capaian program di setiap Kampung KB secara terbuka dan terintegrasi. Oleh karena itu, *Website* ini dibentuk sebagai wadah dokumentasi dan pelaporan digital yang dikelola langsung oleh kader, perangkat desa, dan penyuluh KB di wilayah masing-masing.

Secara umum, *Website* Kampung KB merupakan portal digital resmi yang menampilkan data dan kegiatan yang dilaksanakan di masing-masing Kampung KB. Melalui *Website* ini, masyarakat dapat mengakses berbagai informasi terkait Profil Kampung KB (data wilayah, jumlah penduduk, dan potensi lokal), Program kerja dan kegiatan yang sudah dan sedang dilaksanakan, Capaian hasil kegiatan (misalnya kegiatan penyuluhan, pelatihan, atau pemberdayaan keluarga), Dokumentasi foto dan video kegiatan, serta Data indikator keberhasilan program KKBPK (Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga). Dengan adanya sistem ini, *Website* Kampung KB berperan sebagai media transparansi publik dan sarana akuntabilitas pelaksanaan program di tingkat desa. Pemerintah pusat dan daerah dapat memantau langsung sejauh mana pelaksanaan program Kampung KB di masing-masing wilayah melalui informasi yang diunggah di *Website* tersebut. Selain itu, masyarakat luas juga bisa mengakses

perkembangan program di daerahnya, sehingga mendorong partisipasi dan keterbukaan informasi publik.

Dari sisi pengelolaan, *Website* Kampung KB dikelola secara kolaboratif antara kader Kampung KB, perangkat desa, dan Penyuluh KB. Kader bertugas mengumpulkan data kegiatan di lapangan, perangkat desa bertanggung jawab menyediakan informasi administratif, sementara Penyuluh KB berperan sebagai pembimbing dan pengawas agar pelaporan dilakukan sesuai dengan ketentuan dari BKKBN. Penyuluh yang memiliki kinerja tinggi diharapkan dapat membina kader secara aktif, memastikan pelaporan berjalan dengan baik, dan mendorong keterbukaan informasi kepada masyarakat.

Sebagai bentuk pengawasan dan pembinaan terhadap pengelolaan *Website*, BKKBN kemudian menetapkan sistem klasifikasi *Website* Kampung KB yang berfungsi untuk menilai sejauh mana *Website* tersebut aktif, lengkap, dan relevan dengan kondisi di lapangan. Klasifikasi ini merupakan pengelompokan tingkat kualitas *Website* berdasarkan aspek-aspek tertentu seperti kelengkapan data, frekuensi pembaruan informasi, tampilan atau desain *Website*, keaktifan admin dalam melakukan pelaporan, serta keterpaduan antara data dan kegiatan di lapangan. Secara umum, klasifikasi *Website* dibagi ke dalam beberapa tingkatan, mulai dari level dasar, berkembang, mandiri, hingga berkelanjutan. Semakin lengkap dan aktif *Website* tersebut dikelola, maka semakin tinggi pula klasifikasinya.

Namun demikian, dalam praktiknya ditemukan fenomena bahwa meskipun *Website*/pelaporan digital sudah tersedia sebagai inovasi layanan publik, belum semua Kampung KB berhasil naik klasifikasi. Misalnya di

beberapa provinsi, klasifikasi “dasar” masih mendominasi, dengan persentase Kampung KB di tahap dasar yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat gap antara kebijakan/harapan program dengan realita di lapangan.

Lokasi kecamatan Lampihong sebagai bagian dari wilayah pelaksanaan program Kampung KB diperkirakan menghadapi kondisi serupa. Berdasarkan informasi dari penyuluh KB wilayah Binaan Balai KB Lampihong, sekitar 62% Kampung KB di Kecamatan Lampihong masih berada pada klasifikasi dasar. Kondisi ini dapat dilihat dari 17 desa yang masih berstatus dasar dari 27 desa kampung KB di Kec. Lampihong. Berikut rincian daftar desa kecamatan Lampihong beserta Klasifikasi *Websitenya*:

Tabel 1.1

Daftar Kampung KB Kec. Lampihong beserta Klasifikasi *Website*

No	Desa	Klasifikasi Website
1.	Lajar	Dasar
2.	Tanah Habang Kiri	Dasar
3.	Tampang	Dasar
4.	Sungai Tabuk	Dasar
5.	Simpang Tiga	Dasar
6.	Pimping	Dasar
7.	Panaitan	Dasar
8.	Matang Hanau	Dasar
9.	Lok Panginangan	Dasar
10.	Lok Hamawang	Dasar
11.	Lampihong Selatan	Dasar

No	Desa	Klasifikasi Website
12.	Lampihong Kiri	Dasar
13.	Lampihong Kanan	Dasar
14.	Kusambi hulu	Dasar
15.	Kusambi Hilir	Dasar
16.	Kandang Jaya	Dasar
17.	Hilir Pasar	Dasar
18.	Sungai Awang	Mandiri
19.	Matang Lurus	Mandiri
20.	Jungkal	Mandiri
21.	Teluk Karya	Berkelanjutan
22.	Tanah Habang Kanan	Berkelanjutan
23.	Pupuyuan	Berkelanjutan
24.	Mundar	Berkelanjutan
25.	Kupang	Berkelanjutan
26.	Jimamun	Berkelanjutan
27	Batu Merah	Berkelanjutan

Sumber: Penulis

Berdasarkan wawancara langsung di Balai KB Kecamatan Lampihong, fenomena masalah secara rinci, antara lain:

1. Keterbatasan Anggaran Operasional Kegiatan dan Dukungan teknis

Anggaran operasional kegiatan dan dukungan teknis di butuhkan untuk menunjang kegiatan penyuluhan, rapat, pembinaan kader desa, dan kunjungan langsung ke lapangan. Keterbatasan anggaran juga berdampak

pada kurangnya pelatihan Penyuluh KB untuk kader desa. Akibatnya, masih banyak kader desa yang belum memahami cara menginput atau mengelola data sehingga beban kerja penyuluh bertambah dan proses pembaruan *Website* menjadi lebih lambat.

Kekurangan anggaran dan dukungan teknis mengakibatkan kualitas pengelolaan *Website* Kampung KB menurun dan pencapaian klasifikasi desa menjadi terhambat. Motivasi penyuluh dan kader pun dapat menurun karena pekerjaan yang seharusnya bisa dilakukan dengan mudah menjadi lebih berat akibat keterbatasan anggaran operasional kegiatan dan dukungan teknis.

2. Keterbatasan Penyuluh KB

Berdasarkan data di Balai KB Lampihong, diketahui bahwa jumlah penyuluh KB hanya sebanyak 4 orang yang membina 27 desa. Dari empat penyuluh tersebut, tiga orang masing-masing bertanggung jawab membina 7 desa, sedangkan satu orang lainnya membina 6 desa. Kondisi ini menunjukkan bahwa satu penyuluh KB harus menangani beberapa desa sekaligus, dengan tanggung jawab yang cukup besar dalam melakukan pembinaan, pendampingan, serta pelaporan kegiatan Kampung KB.

Keterbatasan jumlah penyuluh ini berdampak langsung terhadap intensitas pendampingan dan pembinaan di lapangan. Dengan cakupan kerja yang luas, penyuluh KB sering kali kesulitan membagi waktu secara efektif antara kegiatan lapangan (seperti penyuluhan keluarga berencana, pemberdayaan masyarakat, dan kunjungan keluarga) dengan

kegiatan administratif seperti pelaporan dan pembaruan data *Website* Kampung KB.

3. Banyaknya Beban Kerja Penyuluh KB

Pekerjaan Penyuluh KB tidak hanya sebatas mengedukasi masyarakat, tetapi juga mencakup pengumpulan dan penginputan data ke *Website* Kampung KB, koordinasi dengan kader desa, monitoring pelaksanaan program, serta penyusunan laporan untuk Balai KB. Banyaknya tugas ini menjadikan beban kerja mereka cukup tinggi, terutama ketika seorang Penyuluh KB harus menangani beberapa desa sekaligus.

Beban kerja yang tinggi sering menimbulkan tantangan dalam menjaga konsistensi penginputan data dan kualitas informasi di *Website* Kampung KB. Misalnya, keterbatasan waktu dapat menyebabkan data tidak terupdate secara rutin, atau kualitas pelaporan dan dokumentasi kegiatan menjadi kurang maksimal. Kondisi ini berdampak langsung pada upaya Penyuluh KB dalam meningkatkan klasifikasi *Website* Kampung KB di wilayah binaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan dan fenomena masalah yang di temui di lapangan menunjukkan bahwa kinerja Penyuluh KB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan klasifikasi *Website* Kampung KB. Penulis memutuskan mengambil judul penelitian **“Kinerja Penyuluh KB dalam Meningkatkan Klasifikasi Website Kampung KB di Wilayah Binaan Balai KB Lampihong”** guna Mengidentifikasi bentuk kinerja penyuluh KB dalam pengelolaan *Website* Kampung KB,

Mendeskripsikan strategi dan langkah-langkah yang dilakukan penyuluh KB dalam meningkatkan kualitas dan klasifikasi *Website* Kampung KB, serta Mengetahui kendala yang dihadapi penyuluh KB maupun pengelola Kampung KB dalam mengembangkan *Website*.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan fenomena yang di temukan di lapangan, dapat di lihat bahwa berbagai permasalahan seperti kurangnya pembaruan *Website* Kampung KB, Keterbatasan jumlah penyuluh KB, serta hambatan teknis dan fasilitas secara langsung mencerminkan aspek-aspek kinerja individu sebagaimana di jelaskan oleh (Robbins dalam Drs. Daryanto & Bambang Suryanto, Ph.D. 2022:101-102). Robbins menyebutkan bahwa kinerja individu dapat di ukur melalui lima indikator, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

Fokus penelitian di jabarkan berdasarkan teori kinerja karyawan secara individu yang mencakup lima indikator. Jika dikaitkan dengan kondisi di lapangan, maka:

1. Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja penyuluh KB bisa terlihat dari bagaimana mereka mampu menghasilkan laporan dan pembaruan informasi yang relevan, akurat, dan sesuai dengan kondisi terkini di Kampung KB. Namun, masih banyak *Website* yang tidak

diperbarui secara berkala, menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja belum optimal.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan. Dalam konteks penyuluh KB Kuantitas kerja tercermin dari seberapa banyak desa binaan yang *Websitenya* aktif diperbarui dan dilaporkan. Dengan fenomena masalah jumlah penyuluh KB yang terbatas, output kerja mereka menjadi rendah karena harus menangani banyak desa sekaligus.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu berkaitan dengan sejauh mana penyuluh mampu melaporkan kegiatan tepat sesuai jadwal. Hambatan seperti sinyal internet yang lemah dan beban kerja yang tinggi membuat pelaporan *Website* sering tertunda.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dalam hal ini Efektivitas dari penyuluh KB bisa terlihat dari sejauh mana penyuluh mampu memanfaatkan sumber daya (teknologi, jaringan, waktu,

tenaga) dengan baik. Namun, keterbatasan fasilitas dan kurangnya pelatihan IT menghambat penyuluh untuk bekerja secara efisien.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kemandirian menggambarkan kemampuan penyuluh untuk melaksanakan tugas pelaporan secara mandiri tanpa bergantung pada pihak lain. Namun, ternyata banyak penyuluh harus mengerjakan pelaporan sendiri tanpa dukungan operator desa, dan minimnya kemampuan teknis membuat proses ini tidak berjalan maksimal.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kinerja Penyuluh KB dalam meningkatkan Klasifikasi *Website* Kampung KB di wilayah binaan Balai KB Lampihong?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Penyuluh KB dalam meningkatkan Klasifikasi Kampung KB?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Penyuluh KB dalam meningkatkan klasifikasi *Website* Kampung KB di wilayah binaan Balai KB Kecamatan Lampihong.
2. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Penyuluh KB dalam meningkatkan klasifikasi Kampung KB di wilayah binaan Balai KB Kecamatan Lampihong.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian terbagi menjadi dua, manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

- a) Memberikan pemahaman baru mengenai bagaimana peran penyuluh KB berkontribusi pada peningkatan klasifikasi Kampung KB melalui optimalisasi teknologi informasi.
- b) Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji peran penyuluh, kualitas pelaporan, serta pengembangan Kampung KB berbasis teknologi informasi.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti/penulis: Memberikan pengalaman nyata dalam mengkaji masalah di lapangan terkait pelaporan dan pengelolaan *Website* Kampung KB.
- 2) Bagi pemerintah daerah: Memberikan masukan serta bahan evaluasi mengenai peran mereka dalam pelaporan *Website* Kampung KB.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis mencantumkan dua penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang di buat oleh penulis. Penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian ini adalah:

1. Pahriadi (2021)

Peneliti ini meneliti "Kinerja Pegawai Sub Bidang Belanja Tidak Langsung Dalam Pengelolaan Gaji dan Tunjangan Aparat Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Hulu Sungai Utara." Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan khususnya penunjang bidang keuangan, permasalahannya adalah belum optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai dalam pengelolaan administrasi keuangan, kurangnya kualitas sumber daya manusia pada penggelolaannya, kurangnya sarana dan prasarana. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kinerja Pegawai Sub Bidang Belanja Tidak Langsung Dalam Pengelolaan Gaji Dan Tunjangan Aparat Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Hulu Sungai Utara dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan secara purposive berjumlah 11 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data atau penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas data pada penelitian ini perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negative, dan mengadakan membercheck. Hasil dari penelitian Kinerja Pegawai Sub Bidang Belanja Tidak Langsung Dalam Pengelolaan Gaji Dan Tunjangan Aparat Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik yang mana terlihat. Pertama, keterampilan pegawai masih kurang baik kemampuan pegawai masih kurang baik. Kedua, hasil kerja pegawai masih kurang baik. Jumlah pekerjaan masih kurang baik. Ketiga, Penyelesaian pekerjaan cukup baik. Tepat waktu cukup baik, sesuai dengan rencana cukup baik. Keempat Pelaksanaan tugas cukup baik. Teknologi masih kurang baik. Pencapaian hasil sudah cukup baik. Kelima, terpenuhi masih kurang baik karena kurangnya inisiatif dan kesiapan pegawai, pencapaian hasil yang dilakukan pegawai sudah cukup baik, yang mana pegawai melakukan sesuai dengan prosedur Keenam, dukungan masih kurang baik. Pelaksanaan pekerjaan sudah cukup baik. Ketujuh, Kerjasama sudah baik Tanggung jawab sudah baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi faktor penghambat adalah Latar Belakang Pendidikan yang Rendah, Keterlambatan Hasil Kerja, Kurangnya Teknologi, Kurangnya Dukungan Jumlah Pegawai. Faktor pendukung adalah

Kerjasama Antar Pegawai yang Baik, Adanya Tanggung Jawab Pegawai Untuk Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) agar melakukan pembinaan melalui pelatihan pegawainya, perlunya penambahan pegawai dan sarana dan prasarana. Kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) perlunya meningkatkan keterampilan serta kemampuan.

2. Jamatul Sakdiah (2022)

Judul “Kinerja Pegawai Pencatatan Nikah Kantor Urusan Agama Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten”. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja adalah bentuk hasil akhir dari proses pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja pegawai pencatatan nikah di KUA Tebing Tinggi kurang baik dalam proses pengerjaannya karena kurangnya keterampilan dan kemampuan pegawai, minimnya sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Berdasarkan hal di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pencatatan nikah KUA Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif-kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara purposive sampling berjumlah 10 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pencatatan nikah di KUA Tebing Tinggi kurang baik. Dalam proses kerjanya karena kurangnya

keterampilan dan kemampuan dalam penjelasan rincian persyaratan pencatatan nikah yang ada di KUA Tebing Tinggi kepada masyarakat sehingga membuat keterlambatan dalam memproses data. Kurangnya koordinasi tentang pencatatan nikah sehingga masyarakat minim informasi untuk mempersiapkan berkas, dan tidak dapat memaksimalkan waktu dalam mengisi data karena akses internet yang sulit di Kecamatan Tebing Tinggi dan kurangnya kesadaran masyarakat dalam mendaftarkan pencatatan nikah berdekatan dengan hari pernikahan. Minimnya sumber daya manusianya, pegawai yang ada di KUA Tebing Tinggi memiliki jabatan rangkap yang membuat pegawai tidak fokus terhadap pekerjaannya, sulitnya akses internet yang ada di Kecamatan Tebing Tinggi membuat penunjang sumber daya lainnya tidak maksimal. Kurangnya komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap kedisiplinan dalam bekerja. Faktor pendorong Kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator yang sesuai yaitu jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang dapat terselesaikan dengan baik setiap unitnya karena semua yang mendaftarkan pernikahannya di KUA Tebing Tinggi tercatat. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pencatatan nikah di KUA Tebing Tinggi disarankan kepada Kepala KUA Tebing Tinggi agar memberikan pelatihan kepada pegawainya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai pencatatan nikah, menambah sumber daya manusia yang ada agar pekerjaan terfokuskan dalam pengerjaannya, menjalin koordinasi yang baik kepada masyarakat agar paham tentang persyaratan pencatatan nikah yang ada di KUA Tebing Tinggi Kabupaten Balangan.

B. Tinjauan Teoritis

Tinjauan teoritis merupakan penjelasan terkait hal yang berkaitan dengan judul permasalahan yang diajukan yaitu :

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan dari kata bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya setiap organisasi menginginkan tingkat kinerja pegawai yang tinggi. Suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja karyawannya rendah. Oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peran utama dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu diperlukan suatu rangsangan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja berasal dari kata (performance) yang artinya sebagai hasil kerja keras atau prestasi kerja, namun

sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Robbins (2016:258) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Rambe Jooner (2025:1-2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawabnya. Definisi ini menekankan kinerja sebagai output kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan (Mangkunagara, dalam Drs. Daryanto & Bambang Suryanto, Ph.D, 2022:100)

1) Pengukuran Kinerja

Pengukuran kerja adalah proses di mana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akusisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efesien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas dasar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

a) Manfaat Pengukuran Kinerja

1) Untuk Mengevaluasi

Yakni untuk mengevaluasi seberapa baik suatu organisasi berkinerja. Proses evaluasi ini terdiri dari dua variabel: data kinerja organisasi dan patokan yang menciptakan suatu kerangka untuk menganalisis data kinerja tersebut.

2) Untuk Mengendalikan

Manajer memiliki kebutuhan untuk memastikan bahwa bawahan mereka telah melakukan pekerjaan mereka secara benar. Organisasi pun menciptakan sistem pengukuran yang menentukan tindakan tertentu apa yang harus dilakukan oleh karyawan. Setelah itu, mereka pun mengevaluasi apakah sang karyawan betul-betul telah melakukan apa yang telah ditugaskan kepada mereka dan membandingkannya dengan standar kinerja.

3) Untuk Menganggarkan

Anggaran adalah perangkat mental untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang buruk tidak selalu berubah menjadi baik ketika dilakukan pemotongan

anggaran sebagai tindakan disipliner. Terkadang kenaikan anggaran lah yang menjadi jawaban untuk peningkatan kinerja.

4) Untuk Memotivasi

Para karyawan perlu diberikan target yang signifikan untuk mereka raih. Target kinerja juga bisa mendorong munculnya kreativitas dalam mengembangkan cara-cara yang lebih baik untuk mencapai suatu tujuan.

5) Untuk Merayakan

Organisasi perlu memperingati prestasi-prestasi yang mereka raih, karena ritual semacam peringatan ini bisa mengikat orang-orang yang ada di dalam tim, memberikan mereka perasaan terikat. Perayaan merupakan aktivitas yang mengeksplisitkan pengakuan atas prestasi dan pencapaian.

6) Untuk Bisa Belajar

Pembelajaran merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh organisasi untuk bisa terus berkembang. Pembelajaran ini bisa didapat dengan mengevaluasi kinerja sendiri, semisal dengan mengidentifikasi apa-apa saja yang berhasil dan yang tidak. Dengan mengevaluasi hal ini, organisasi akan bisa pelajari alasan di balik kinerja baik dan buruk.

7) Untuk Mengembangkan

Organisasi harus belajar tentang apa-apa yang harus dilakukan secara berbeda untuk memperbaiki kinerja. Oleh karenanya organisasi membutuhkan umpan balik untuk menilai kesesuaian rencana dan arahan serta target sehingga bisa didapatkan pengertian mana-mana saja perihal yang perlu diperbaiki dan dikembangkan.

b) Prinsip Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses sistematis untuk menilai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi. Menurut Wibowo dalam Jooner Rambe (2025:25) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai sejauh mana strategi organisasi telah dilaksanakan dan tujuan organisasi telah tercapai. Dengan demikian, pengukuran kinerja bukan hanya menilai hasil (output), melainkan juga proses kerja, perilaku, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan manajemen organisasi. Melalui pengukuran kinerja, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tujuan, strategi, dan program yang dijalankan telah tercapai. Menurut Wibowo dalam Jooner Rambe (2025:25), pengukuran kinerja tidak

hanya berfungsi sebagai sarana evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, perencanaan, serta pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Sadarmayanti dalam Jooner Rambe (2025:25), manfaat pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi kerja telah tercapai, serta menjadi dasar dalam pemberian penghargaan dan pengembangan pegawai. Fokus pada efisiensi, efektivitas dan reward system.

Seluruh aktivitas kerja yang signifikan harus diukur. Pekerjaan yang tidak diukur atau dinilai tidak dapat dikelola karena darinya tidak ada informasi yang bersifat objektif untuk menentukan nilainya, kerja yang tak diukur selayaknya diminimalisir atau bahkan ditiadakan, keluaran kinerja yang diharapkan harus ditetapkan untuk seluruh kerja yang diukur, hasil keluaran menyediakan dasar untuk menetapkan akuntabilitas hasil alih-alih sekedar mengetahui tingkat usaha, mendefinisikan kinerja dalam artian hasil kerja semacam apa yang diinginkan adalah cara manajer dan pengawas untuk membuat penugasan kerja dari mereka menjadi operasional, pelaporan kinerja dan analisis variansi harus dilakukan secara kerap, pelaporan yang kerap memungkinkan adanya tindakan korektif yang segera dan tepat waktu, dan tindakan korektif yang tepat

waktu begitu dibutuhkan untuk manajemen kendali yang efektif.

2) Indikator Kinerja

Secara sederhana, indikator kinerja adalah uraian ringkas yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya. Mengingat pernyataan suatu hasil menyatakan apa yang ingin dicapai, indikator menyampaikan secara spesifik apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuannya telah tercapai. indikator biasanya merupakan ukuran kuantitatif, tetapi bisa juga berupa pengamatan kualitatif. Indikator tersebut menentukan bagaimana kinerja akan diukur menurut suatu skala atau dimensi, tanpa menjelaskan secara spesifik suatu tingkat pencapaian tertentu.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat

- menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
 4. Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
 5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas kinerja pegawai itu meningkatkan atau menurunkan dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas, ketepatan waktu dalam bekerja, efektivitas dan kemandirian dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja

pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b) Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c) Efesiensi dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d) Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e) Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak

untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- f) Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
- g) Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h) Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i) Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3) Penilaian Kinerja

Robbins mengatakan bahwa terdapat tiga perangkat kriteria penilaian kinerja yang paling populer yaitu: hasil tugas individual, perilaku dan ciri. Ketiga kriteria ini menunjukkan bahwa kinerja berhubungan dengan produktivitas dan sikap para pegawai. Kinerja pegawai merupakan perolehan organisasi atas hasil kerjanya/prestasi kerjanya. Kinerja pegawai perlu terus-menerus dinilai, sehingga kinerja menggambarkan langkah-langkah organisasi ke arah yang lebih efektif.

Menurut Mangkunegara dalam Jooner Rambe (2025:25), manfaat pengukuran kinerja adalah memberikan informasi objektif mengenai pencapaian pegawai, sehingga dapat digunakan dalam keputusan promosi, kompensasi, mutasi, serta pelatihan. Menekankan pada keputusan manajerial berbasis kinerja.

Melakukan pengukuran kinerja adalah menetapkan kriteria, kemudian langkah berikutnya adalah pengumpulan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut baik secara data primer maupun berupa data sekunder selama periode tertentu, lalu

membandingkan hasil tersebut dengan target yang dibuat untuk periode yang sama sehingga didapatkan suatu tingkat kinerja dari seseorang yang sedang diukur. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu suatu pengukuran kinerja dan penilaian kinerja.

4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018: 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- g) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawaidalam bekerja.
- h) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Sedangkan menurut Ahkmad Fauzi (2020:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam fungsinya memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat imbalan yang diberikan juga dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a) Dorongan
Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal.
- b) Kemampuan
Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga

kinerja seseorang akan berbeda.

- c) Kebutuhan
Kebutuhan individu memengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.
- d) Harapan Mengenai Imbalan
Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapkan suatu, yaitu imbalan atau gaji.
- e) Imbalan Internal.
- f) Eksternal.
- g) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut Dennis Nicson dalam Antaiwan Bowo Pranugyo, Hamidah, dan Thomas Suyatno (2021:10) menyarankan sejumlah faktor kinerja yang paling penting untuk dinilai yaitu:

- a) Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan.
- b) Sikap untuk bekerja, dinyatakan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi.
- c) Kualitas kerja secara konsisten dan perhatian terhadap detail.
- d) Volume output produktif.
- e) Interaksi, seperti kemampuan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam tim.

2. Penyuluh KB

Penyuluh Keluarga Berencana (Penyuluh KB) merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pembinaan, serta pemberdayaan masyarakat di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Berdasarkan Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Nomor 10 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana, dijelaskan bahwa Penyuluh KB adalah pejabat fungsional yang memiliki peran strategis dalam memberikan informasi, motivasi, serta edukasi

kepada masyarakat untuk meningkatkan partisipasi dalam program pembangunan keluarga, kependudukan, dan keluarga berencana.

Penyuluh KB tidak hanya berfokus pada aspek penyuluhan mengenai kontrasepsi, tetapi juga mengemban tanggung jawab yang lebih luas seperti meningkatkan kualitas keluarga, mengendalikan pertumbuhan penduduk, serta memperkuat ketahanan keluarga melalui kegiatan pemberdayaan. Dalam konteks era digital, penyuluh KB juga dituntut untuk mampu memanfaatkan teknologi informasi seperti *Website* Kampung KB sebagai media publikasi, pelaporan, dan komunikasi antara pemerintah, masyarakat, serta pemangku kepentingan lainnya.

Tugas utama Penyuluh KB meliputi kegiatan penyuluhan, pembinaan, dan evaluasi terhadap pelaksanaan program Kampung KB di lapangan. Menurut Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana pada Bab II Kependudukan, Tugas dan Ruang Lingkup Jabatan adalah sebagai berikut:

a. Penyuluh KB Ahli Pertama, meliputi:

- 1) Melaksanakan komunikasi, informasi, dan edukasi melalui media sosial dan media massa;
- 2) Menyusun instrumen pemantauan dan evaluasi;
- 3) Melaksanakan konseling Program secara perorangan;
- 4) Melaksanakan konseling Program secara perorangan;
- 5) Melaksanakan Pelayanan rujukan terkait komplikasi dan

kegagalan;

- 6) Menyusun/mengembangkan materi terkait Program; dan
- 7) Menyusun profil keluarga, profil kelompok kegiatan atau profil setara kelompok kegiatan.

b. Penyuluh KB Ahli Muda, meliputi:

- 1) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi Program;
- 2) Melaksanakan konseling Program secara kelompok;
- 3) Menyusun analisa pasca Pelayanan metode kontrasepsi jangka panjang dan evaluasi komplikasinya di fasilitas kesehatan;
- 4) Meningkatkan kapasitas institusi masyarakat pedesaan/perkotaan, pembantu pembina Keluarga Berencana desa, sub pembantu pembina Keluarga Berencana desa, kelompok Keluarga berencana, kader kelompok kegiatan dan/atau setara kelompok kegiatan;
- 5) Melaksanakan kemitraan dengan tokoh formal/informal dan organisasi masyarakat tingkat lokal dan regional; mengembangkan model kegiatan Program;
- 6) Mengembangkan media komunikasi, informasi, dan edukasi berbasis teknologi dan informasi; dan
- 7) Menyusun analisa hasil pendataan keluarga.

c. Penyuluh KB Ahli Madya, meliputi:

- 1) Melaksanakan promosi Program secara lokal dan regional;
- 2) Membuat inovasi model kegiatan Program;
- 3) Melaksanakan fasilitasi Pelayanan kelompok kegiatan;

- 4) Membentuk kelompok kegiatan percontohan dalam peningkatan Program;
- 5) Menyusun analisa dan merancang strategi percepatan Program;
- 6) Melaksanakan advokasi kepada mitra-mitra Program; dan
- 7) Menyusun rekomendasi hasil analisa pengembangan Program.

d. Penyuluh KB Ahli Madya, meliputi:

- 1) Melaksanakan promosi Program secara nasional;
- 2) Melaksanakan diseminasi data capaian Program;
- 3) Melaksanakan advokasi Program kepada pemangku kepentingan;
- 4) Melaksanakan kemitraan dengan tokoh formal/informal dan/atau organisasi masyarakat tingkat nasional dan internasional;
- 5) Menyusun inovasi berbasis teknologi informasi dalam mendukung percepatan Program;
- 6) Menyusun grand design Pembangunan Kependudukan dengan melibatkan mitra; dan
- 7) Merancang dan mengembangkan strategi kebijakan dalam percepatan pelaksanaan Program.

Dalam pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana), Penyuluh KB memiliki peran yang sangat strategis sebagai ujung tombak pelaksanaan program di tingkat lapangan. Salah satu inovasi yang dikembangkan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) untuk memperkuat implementasi program ini adalah *Website* Kampung KB, yang berfungsi sebagai

sarana informasi, pelaporan, serta publikasi kegiatan Kampung KB di seluruh Indonesia.

Penyuluh KB memiliki tanggung jawab langsung dalam memastikan keberlangsungan dan kualitas informasi yang terdapat di *Website* Kampung KB. Berdasarkan Peraturan BKKBN Nomor 10 Tahun 2023, penyuluh KB wajib melakukan kegiatan pelaporan, pembinaan, serta monitoring terhadap pelaksanaan program di Kampung KB, termasuk melalui media digital. Adapun peran Penyuluh KB dalam pengelolaan *Website* Kampung KB meliputi:

1) Sebagai Penggerak Utama (Inisiator)

Penyuluh KB berperan menginisiasi pembaruan data dan informasi kegiatan Kampung KB agar selalu relevan dengan perkembangan terkini. Tanpa dorongan dari penyuluh, banyak *Website* yang tidak diperbarui secara rutin.

2) Sebagai Fasilitator Digital

Penyuluh KB membantu kader dan perangkat desa memahami cara mengelola *Website*, mulai dari input data, penulisan laporan, hingga publikasi kegiatan. Dalam konteks ini, keterampilan teknologi informasi menjadi salah satu indikator penting kinerja penyuluh KB.

3) Sebagai Penghubung Informasi

Penyuluh KB menjembatani komunikasi antara masyarakat, pemerintah desa, dan instansi BKKBN melalui pelaporan digital. Informasi yang diunggah ke *Website* menjadi data resmi

yang digunakan untuk evaluasi kebijakan dan klasifikasi Kampung KB.

4) Sebagai Penjamin Kualitas Data

Penyuluh KB harus memastikan data dan laporan yang diunggah ke *Website* akurat, sesuai kegiatan nyata di lapangan, dan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan indikator kinerja dari Robbins, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

3. Kampung KB

Kampung Keluarga Berkualitas adalah kampung yang mandiri, tentram, dan bahagia. Dalam konsep lama disebut Kampung Keluarga Berencana dengan wilayah setingkat desa/kelurahan yang memiliki kriteria tertentu dan terdapat keterpaduan Program Bangga Kencana. Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB) adalah satuan wilayah setingkat kelurahan dimana terdapat integrasi dan konvergensi penyelenggaraan pemberdayaan dan penguatan institusi keluarga dalam seluruh dimensinya guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, keluarga dan masyarakat. Sebagai sebuah pendekatan pembangunan yang bersifat universal, dan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mengoptimalkan penyelenggaraan pemberdayaan penguatan institusi keluarga, maka perlu didorong penyelenggaraan Kampung Keluarga Berkualitas di setiap desa/kelurahan.

Tujuan Kampung KB merupakan salah satu program yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia, dengan tujuan utama untuk memastikan

bahwa kelahiran di suatu kampung atau desa dapat dikendalikan dengan baik dan membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Program ini menekankan penggunaan metode Keluarga Berencana (KB) yang efektif dan aman sebagai salah satu langkah konkret dalam mencapai tujuan tersebut. Melalui Kampung KB, diharapkan masyarakat dapat diarahkan untuk memiliki jumlah anak yang sesuai dengan kemampuan mereka untuk memberikan perawatan dan pendidikan yang baik kepada anak-anak mereka. Tujuan Kampung KB merupakan salah satu program yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia, dengan tujuan utama untuk memastikan bahwa kelahiran di suatu kampung atau desa dapat dikendalikan dengan baik dan membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Program ini menekankan penggunaan metode Keluarga Berencana (KB) yang efektif dan aman sebagai salah satu langkah konkret dalam mencapai tujuan tersebut. Melalui Kampung KB, diharapkan masyarakat dapat diarahkan untuk memiliki jumlah anak yang sesuai dengan kemampuan mereka untuk memberikan perawatan dan pendidikan yang baik kepada anak-anak mereka. Metode KB yang efektif dan tepat akan membantu masyarakat untuk merencanakan keluarga mereka secara bijaksana, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kondisi keuangan, kestabilan emosi, dan jumlah anak yang diinginkan. Masyarakat juga akan diberikan informasi mengenai metode KB yang tersedia, seperti pil KB, IUD, suntik KB, kondom, dan metode tubektomi atau vasektomi, serta penjelasan mengenai efek samping, keuntungan, dan

cara penggunaannya. Dengan demikian, Kampung KB berperan sebagai tempat pendidikan dan informasi bagi masyarakat. Diharapkan dengan adanya Kampung KB, masyarakat bisa lebih bijaksana dalam merencanakan keluarga mereka dan mengendalikan kelahiran untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dan masa depan anak-anaknya.

Dalam Deny Ika Widyastuti, Et, el (2025:1) Pembentukan Kampung KB adalah upaya mendekatkan pelayanan dan pembangunan sektor terintegrasi ke desa-desa atau perkampungan. Sehingga diharapkan dapat mewujudkan pembangunan keluarga yang lebih berkualitas.

Program Kampung KB melibatkan beberapa langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya. Berikut ini adalah beberapa langkah yang dilakukan dalam program Kampung KB:

- a. Pencanaan dan Identifikasi Desa/ Kampung KB
- b. Pembentukan Tim Pelaksana
- c. Pendataan dan Pemetaan Masyarakat
- d. Penyuluhan dan Edukasi Mengenai KB
- e. Pemberian Layanan KB
- f. Pendampingan dan Monitoring
- g. Pemberdayaan dan Kemandirian Masyarakat

4. Klasifikasi *Website* Kampung KB

Klasifikasi *Website* Kampung KB merupakan sistem penilaian yang digunakan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) untuk mengukur sejauh mana tingkat perkembangan dan kualitas pengelolaan Kampung KB di seluruh Indonesia, berdasarkan

data dan aktivitas yang dilaporkan secara digital melalui *Website* Kampung KB. *Website* Kampung KB sendiri berfungsi sebagai sarana publikasi, pelaporan, dan monitoring pelaksanaan program KB di tingkat desa atau kelurahan. Melalui *Website* ini, masyarakat dan pemerintah dapat mengakses informasi tentang profil Kampung KB, kegiatan yang telah dilaksanakan, capaian program, serta inovasi masyarakat dalam mewujudkan keluarga sejahtera dan berketahanan. Klasifikasi *Website* dilakukan untuk menilai tingkat kematangan, keberlanjutan, dan kemandirian Kampung KB dalam melaksanakan program-programnya.

Tujuan utama dilakukannya klasifikasi *Website* Kampung KB antara lain:

- a. Sebagai alat evaluasi kinerja Kampung KB dan penyuluh KB di wilayah binaan.
- b. Untuk memotivasi desa atau kelurahan agar terus meningkatkan kualitas pelaksanaan program Bangga Kencana. Bangga Kencana adalah singkatan dari “Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana.” Program ini merupakan program utama BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) yang berfokus pada upaya membangun keluarga yang berkualitas, mengendalikan pertumbuhan penduduk, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- c. Sebagai bahan perencanaan kebijakan BKKBN dan pemerintah daerah dalam menentukan arah pembinaan selanjutnya.
- d. Sebagai media transparansi publik agar masyarakat dapat mengetahui

sejauh mana perkembangan Kampung KB di wilayahnya.

Berdasarkan panduan BKKBN, *Website* Kampung KB dibedakan menjadi beberapa tingkatan klasifikasi, yaitu Dasar, Berkembang, Mandiri, dan Berkelanjutan (atau Paripurna). Tiap tingkatan menunjukkan level kemajuan dan kemandirian suatu Kampung KB dalam mengelola program serta *Website*-nya. Berikut penjelasan setiap tingkatannya:

a. Kampung KB Dasar

Tingkatan dasar merupakan tahap awal pembentukan Kampung KB dan *Website*-nya. Ciri-cirinya:

- 1) *Website* baru dibuat dan belum sepenuhnya diisi dengan data lengkap.
- 2) Informasi yang ditampilkan masih bersifat umum, seperti profil desa dan visi-misi program.
- 3) Aktivitas pembaruan konten masih rendah.
- 4) Belum ada integrasi data antar sektor (pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan sebagainya).
- 5) Kader dan penyuluh masih membutuhkan pelatihan teknis dalam pengelolaan *Website*

b. Kampung KB Berkembang

Tahap berkembang menunjukkan bahwa Kampung KB mulai aktif menjalankan berbagai kegiatan yang dilaporkan melalui *Website*.

Ciri-cirinya:

- 1) *Website* sudah berisi data kegiatan program KB, laporan rutin, dan dokumentasi kegiatan.
- 2) Ada keterlibatan aktif penyuluh KB dan kader dalam pembaruan

informasi.

- 3) Masyarakat mulai mengenal *Website* sebagai sumber informasi kegiatan Kampung KB.
- 4) Sudah ada koordinasi antara penyuluh, pemerintah desa, dan instansi terkait.

c. Kampung KB Mandiri

Tahap mandiri merupakan tingkat lanjutan di mana Kampung KB sudah mampu mengelola *Website* dan programnya secara independen. Ciri-cirinya:

- 1) *Website* aktif diperbarui secara rutin dengan data dan kegiatan terbaru.
- 2) Kader dan masyarakat mampu mengelola *Website* tanpa ketergantungan penuh pada penyuluh KB.
- 3) Ada kolaborasi lintas sektor dalam mendukung kegiatan Kampung KB (misalnya bidang pendidikan, ekonomi, dan kesehatan).
- 4) *Website* mulai dimanfaatkan untuk promosi dan publikasi potensi desa.
- 5) Data yang disajikan sudah terstruktur dan dapat diakses oleh masyarakat luas.

d. Kampung KB Berkelanjutan (atau Paripurna)

Tahap berkelanjutan merupakan tingkatan tertinggi dalam klasifikasi *Website* Kampung KB. Ciri-cirinya:

- 1) *Website* telah menjadi pusat data digital yang terintegrasi dengan berbagai sektor pembangunan.

- 2) Pengelolaan *Website* berjalan secara berkesinambungan, bahkan tanpa bergantung pada penyuluh KB.
- 3) Terdapat inovasi digital seperti pemanfaatan media sosial, video dokumentasi, atau sistem informasi lokal.
- 4) Kampung KB menjadi contoh praktik terbaik (*best practice*) bagi kampung lain dalam pelaksanaan program Bangga Kencana.
- 5) *Website* berfungsi sebagai sarana transparansi, promosi, dan evaluasi secara real-time.

Kampung KB pada tahap ini menunjukkan ketahanan digital, sosial, dan kelembagaan yang kuat, sekaligus mencerminkan keberhasilan penyuluh KB dalam membina dan meningkatkan kinerja masyarakat di bidang keluarga berencana.

C. Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan ukuran tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (2006), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

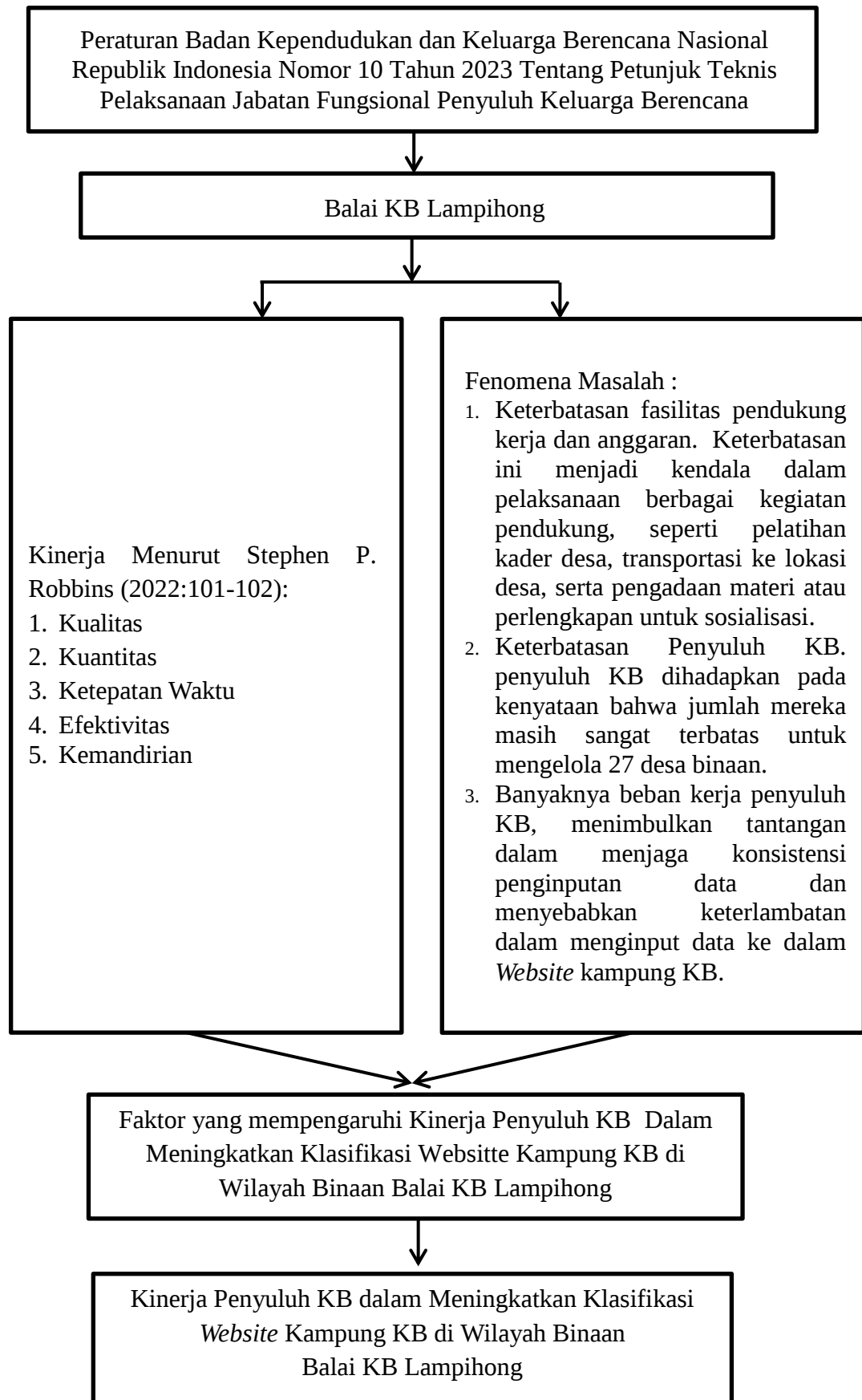
Dalam konteks Penyuluh Keluarga Berencana (KB), kinerja tidak hanya diukur dari seberapa banyak kegiatan yang dilakukan, tetapi juga dari seberapa efektif kegiatan tersebut mampu mendukung pencapaian tujuan program pembangunan keluarga. Berdasarkan Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Republik

Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana, dijelaskan bahwa penyuluh KB memiliki tugas utama melakukan pengelolaan, pembinaan, pendampingan, serta pelaporan kegiatan program Kampung KB di wilayah binaannya. Salah satu bentuk tanggung jawab penyuluh KB yang ditekankan dalam peraturan tersebut adalah pelaporan kegiatan dan publikasi data melalui media digital, termasuk *Website* Kampung KB. *Website* Kampung KB berfungsi sebagai media informasi dan pelaporan perkembangan kegiatan di setiap desa/kelurahan. Melalui *Website* ini, masyarakat dan pemerintah dapat memantau pelaksanaan program Kampung KB secara transparan, terukur, dan berkelanjutan. Namun, pada kenyataannya, banyak *Website* Kampung KB di wilayah binaan Balai Penyuluhan KB Lamphong yang masih berada pada klasifikasi rendah. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pembaruan konten, keterbatasan tenaga penyuluh, kendala teknis, serta rendahnya kemampuan kader dalam mengelola *Website*. Kondisi ini menuntut adanya peningkatan kinerja penyuluh KB agar mampu membina, mengarahkan, dan mendampingi kader Kampung KB dalam mengelola *Website* secara aktif dan berkelanjutan. Untuk mengukur sejauh mana penyuluh KB berperan dalam meningkatkan klasifikasi *Website* Kampung KB, digunakan teori kinerja dari Stephen P. Robbins, yang mencakup lima indikator utama, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

4. Efektivitas
5. Kemandirian

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Untuk lokasi penelitian ini merupakan hal yang begitu sangat penting agar nantinya bisa dipertanggung jawabkan data-data yang didapatkan. Oleh sebab itu lokasi penelitian kali ini dilakukan di Balai KB Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yaitu data yang diperoleh disusun berdasarkan pada hasil penelitian dengan menelaah atau mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang objek peneliti tetapkan.

Dasar teoritis dalam pendekatan kualitatif adalah pendekatan interkasimbolik, diasumsikan bahwa objek orang, situasi dan peristiwa tidak memiliki pengertian yang diberikan orang kepada pengalaman dan proses penafsirannya bersifat esensial serta menentukan. Adapun pada pendekatan ini, penulis mencoba menggambarkan tentang Kinerja Penyuluh KB Dalam Meningkatkan Klasifikasi Websitte Kampung KB di Wilayah Binaan Balai KB Lampihong. Pada penelitian ini dilakukan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan demikian penulis dapat memahami terkait dengan fenomena yang terjadi dilapangan yang akan diteliti agar bisa mendapatkan pemecahan masalah yang sesuai ataupun berkaitan dengan permasalahan yang terjadi.

C. Tipe Penelitian

Adapun berdasarkan judul yang telah ditetapkan maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif diskriptif yaitu memberikan atau melukiskan ataupun menggambarkan data yang sesuai dengan kenyataan di lapangan ataupun sesuai dengan yang sebenarnya terjadi tanpa adanya membuat perbandingan atau suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai pemecahan masalah.

D. Data dan Sumber Data

1. Data

a. Data Primer

Yaitu data yang didapatkan dari hasil penelitian melalui observasi dan wawancara langsung yang berkenaan dengan Kinerja Penyuluh KB Dalam Meningkatkan Klasifikasi *Website* Kampung KB di Wilayah Binaan Balai KB Lampihong.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah sebagai data pendukung dari data primer. Data sekunder diperoleh dari informasi tertulis, dan dokumentasi serta jurnal, buku, berita *Online* dan informasi *Online* yang penulis himpun menjadi informasi yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan dibahas penulis.

Sumber data sekunder mencakup:

- 1) Dokumen resmi dari BKKBN, seperti: *Peraturan BKKBN Nomor 10 Tahun 2023* tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh KB.

- 2) Data dari *Website* Kampung KB itu sendiri, seperti: Frekuensi pembaruan konten, Klasifikasi (Dasar, Berkembang, Mandiri, Berkelanjutan), Statistik pengunjung dan aktivitas publikasi.
- 3) Literatur ilmiah, seperti: Buku-buku teori kinerja (misalnya Robbins), Jurnal dan penelitian terdahulu tentang peran penyuluh KB atau pengelolaan *Website* Kampung KB.

2. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif ada beberapa teknik sampling adapun teknik sampling yang digunakan saat ini yaitu *Purposive Sampling*, menurut Sugiyono (2016:218-219) *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sample sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Informan yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dengan pihak yang terkait baik dari Balai KB dan masyarakat yang berkaitan dengan Kinerja Penyuluh KB Dalam Meningkatkan Klasifikasi *Website* Kampung KB di Wilayah Binaan Balai KB Lampihong.

Tabel 3.2
Sumber Data

No	Nama	Jabatan
1	Iwan Ruwani, S. Sos	Koordinator Balai KB Lampihong
2	Ujianto Rahman, S. Sos	Penyuluh KB Balai KB Lampihong
3	Yulianty, S. Sos	Penyuluh KB Balai KB Lampihong
4	Nor Nabila	Penyuluh KB Balai KB Lampihong
5	Farida Aniah	Kader desa
6	Ernawati	Kader desa
7	Raihanah	Kader desa
8	Puji Hartati	Kader desa
9	Mustika	Masyarakat atau Pengguna <i>Website</i>

No	Nama	Jabatan
		Kampung KB
10	Muliyani	Masyarakat atau Pengguna <i>Website</i> Kampung KB
11	Sukma Hayati	Masyarakat atau Pengguna <i>Website</i> Kampung KB
Jumlah		11

Sumber: Diolah Peneliti 2026

E. Desain Operasional Penelitian

Desain operational penelitian adalah penjabaran variabel penelitian untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum di lakukan analisis. Variabel penelitian tersebut di jabarkan menjadi beberapa sub variabel, kemudian sub variabel tersebut di jabarkan lagi menjadi beberapa indikator. Desain penelitian bertujuan untuk menjawab pertanyaan peneliti dan mengawal varian variabel. Desain Operasional penelitian pada penelitian kualitatif ini dikaitkan berdasarkan teori mengenai Kinerja Penyuluh KB Dalam Meningkatkan Klasifikasi *Website* Kampung KB di Wilayah Binaan Balai KB Lampihong dengan menggunakan teori yang di ambil dari teori (Robbins dalam Drs. Daryanto & Bambang Suryanto, Ph.D. 2022:101-102) terdiri sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Tabel 3.2
Desain Operasional Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Teori Kinerja Robbins (2022 : 101-102)	Kualitas	a. Keterampilan b. Kemampuan
	Kuantitas	a. Jumlah yang di hasilkan b. Jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan
	Ketepatan Waktu	a. Koordinasi b. Memaksimalkan Waktu c. Output
	Efektivitas	a. Sumber Daya Manusia b. Sumber Daya Lainnya (teknologi, uang, fasilitas)
	Kemandirian	a. Komitmen Kerja b. Tanggung Jawab

Sumber: Data Peneliti 2025

F. Tektik Pengumpulan Data

Mengumpulkan data adalah satu pekerjaan penting dan sangat menentukan dalam suatu penelitian. Sebuah penelitian dapat dikatakan berhasil apabila data dapat dikumpulkan. Sebaliknya, jika data tidak bisa didapatkan atau tidak dapat dikumpulkan, maka sebuah penelitian dipandang tidak berhasil alias gagal.

Menurut (Sugiyono, 2022:104–105) Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *Setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai

responden, pada suatu seminar, diskusi di jalan dan lain- lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan *sumber primer*, dan *sumber sekunder*. Sumber primer adalah sumber data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan) interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi gabungan keempatnya.

Diantara teknik pengumpulan data yang lazim digunakan dalam penelitian kualitatif menurut penulis adalah, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berikut penjelasannya masing-masing :

1. Observasi

Secara terminologi, observasi berasal dari istilah Inggris *observation* yang bermakna pengamatan, pandangan, pengawasan. Atau dalam kata keterangan sebagai observe yangz berarti mengamati, melihat, meninjau, menjalankan, mematuhi, memperhatikan, menghormati (Echols & Shadily dalam Ibrahim, 2018:80).

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu perangkat metodologi favorit bagi peneliti kualitatif (Denzin & Lincoln dalam Ibrahim, 2018:88). Wawancara menurutnya adalah bentuk perbincangan, seni bertanya dan mendengar. Wawancara bukanlah perangkat netral dalam memproduksi realitas. Jadi wawancara merupakan perangkat untuk memproduksi

pemahaman situasional (*situated understanding*) yang bersumber dari episode-episode interaksional khusus.

3. Dokumentasi

Dokumen menurut Sugiyono dalam Ibrahim (2018:94) adalah catatan-catatan peristiwa yang telah lalu, yang bisa berbentuk tulisan, gambar atau kerja monumental seseorang. Dengan kata lain, dokumen adalah sumber informasi yang berbentuk bukan manusia (*non human resources*) menurut Nasution dalam Ibrahim, 2018:94), baik foto maupun bahan statistik.

Berkaitan dengan jenis-jenis dokumen, Moleong dalam bukunya *Metodologi Penelitian Kualitatif* membagi dokumen kepada dua jenis; Dokumen pribadi adalah catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman dan kepercayaannya. Maksud dari mengumpulkan dokumen pribadi ialah untuk memperoleh kejadian nyata tentang situasi sosial dan arti berbagai faktor di sekitar subjek penelitian. Karena itu, dokumen pribadi itu dapat berupa buku harian (*diary book*), surat pribadi (*private letter*), dan otobiografi.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2023:318) Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif),

sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas. Oleh karena itu sering mengalami kesulitan dalam melakukan analisis.

H. Uji kredibilitas Data

Adapun uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif, antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, dan triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, dan mengadakan membercheck. (Sugiyono, 2016: 270) antara lain:

1. Perpanjangan Pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti mengecek kembali apakah data yang telah diberikan selama ini merupakan data yang sudah benar atau tidak. Bila data yang diperoleh selama ini setelah dicek kembali pada sumber data asli atau sumber data lain ternyata tidak benar, maka peneliti melakukan pengamatan lagi yang lebih luas dan mendalam sehingga diperoleh data yang pasti kebenarannya.

Berapa lama perpanjangan pengamatan ini dilakukan, akan sangat tergantung pada kedalaman, keluasaan dan kepastian data. Kedalaman artinya apakah peneliti ingin menggali data sampai pada tingkat makna.

Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian ini, sebaliknya difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang diperoleh itu setelah dicek kembali kelengkapan benar atau tidak. Bila setelah dicek kembali kelengkapan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri. Untuk membuktikan apakah benar peneliti itu melakukan uji

kredibilitas melalui perpanjangan pengamatan atau tidak, maka akan lebih baik kalau dibuktikan dengan surat keterangan perpanjangan. Selanjutnya, surat keterangan perpanjangan ini dilampirkan dalam laporan penelitian.

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak.

3. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

a) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

b) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

c) Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang

dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

4. Analisis kasus negatif

Analisis Kasus Negatif, artinya kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Peneliti berusaha mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditentukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya.

5. Menggunakan Bahan Referensi

Menggunakan Bahan Referensi artinya adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Bahan referensi itu didapat dari foto foto, rekaman, dan dokumen autentik.

6. Member *check*

Member *Check* artinya Proses pengecekan data yang berasal dari pemberian data. Ia bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jika data yang diperoleh peneliti disepakati oleh pemberi data, berarti data tersebut valid sehingga semakin kredibel. Namun jika data yang diperoleh peneliti tidak disepakati oleh pemberi data, berarti data tersebut perlu diteliti lagi dan perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan akan dilakukan sebagaimana semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2023. *Peraturan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 Tentang petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana*.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing
- Anonim. 2022. *Pedoman Penyusunan Dan Penulisan Skripsi Program Studi S1 Administrasi Publik*. Amuntai: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
- Daryanto, Suryanto Bambang. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Fauzi, Akhmad. 2020. *Manajemen Kinerja*. Kampus C Unair, Mulyorejo Surabaya: Airlangga University Press.
- Ferine Farida, K. 2024. *Pengukuran Kinerja SDM*. Bantul, Yogyakarta: Selat Media Patners.
- Ibrahim. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Imron Ali, Mardiyono, dan Hariastuti. 2020. *Kinerja Penyuluh KB Pasca Alih Status Kepegawaian Di Jawa Timur*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Makripuddin Lalu, dan Karjono M. 2021. *Pengembangan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana Di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Pahriadi. 2021. *Kinerja Pegawai Sub Bidang Belanja Tidak Langsung Dalam Pengelolaan Gaji dan Tunjangan Aparat Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Hulu Sungai Utara*. STIA Amuntai.
- Pranogyo Bowo Antaiwan, Hamidah, dan Suyatno Thomas. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Feniks Muda Sejahtera.
- Rambe, Joonner. 2025. *Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*. Kabupaten Bogor : PT Kaya Ilmu Bermanfaat
- Robbins, S.P. 2016. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh Diterjemahkan Oleh : Drs. Benyamin Molan, Erlangga*. Jakarta : Sekaran, Uma
- Sakdiah, Jamatul. 2022. *Kinerja Pegawai Pencatatan Nikah Kantor Urusan Agama Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten*. STIA Amuntai.
- Simbolon, Sahat. 2022. *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.

Siregar Apriadi, P. *Et al.* 2024. *Penguatan dan Pengembangan Kapasitas Masyarakat Tentang Kesehatan*. Medan Sunggal: CV. Merdeka Kreasi Group.

Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif)*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.

Widyastuti Eka, D. *Et, el.* 2025. *Buku Ajar Keluarga Berencana*. Jakarta Barat: PT Optimal Untuk Negeri.