

Implementasi Kebijakan Penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) di Kabupaten Minahasa

Lady Deiby Ante¹, Wilson Bogar², Fitri H. Mamonto³

^{1,2,3}Universitas Negeri Manado

Article Info

Article history:

Received : 13 Januari 2022

Publish : 20 Januari 2022

Keywords:

Implementasi
Kebijakan
Penyuluh KB

Abstract

This study aims to determine 1) the ratio of family planning instructors to the number of assisted villages/sub-districts in the implementation of family planning programs in the field in terms of placement through the Minahasa Regency Population Control and Family Planning Office; 2) The process of distributing PLKB through work transfers between those in the Department of Population Control and Family Planning in Minahasa Regency; 3) Fulfillment of facilities in the implementation of work in the field for PLKB through the provision of operational work facilities by the Department of Population Control and Family Planning of Minahasa Regency. The research method used is qualitative research. The results of the research that have been obtained and described are: 1) Policy implementation in the utilization of PLKB in the field in terms of placement through the Department of Population Control and Family Planning in Minahasa Regency seen through the ratio of extension workers to the target area is not fully appropriate, in the sense that the number of PLKB is not proportional to the area of The vast Minahasa Regency. Even though in terms of placement it is in accordance with the tiered procedure from Province to Regency, but there is discomfort from PLKB regarding the workload of the region. 2) Policy implementation in terms of PLKB work mutations in the Regency has generally been running in accordance with the tiered mechanism, but the distribution of PLKB has not been fully implemented, due to the limited number of PLKB so that it is only based on the domicile closest to the area of responsibility of the PLKB in addition to the existence of formation based adjustments 3) The implementation of policies in terms of fulfilling facilities in the implementation of work in the field for PLKB through the provision of operational work facilities by the Department of Population Control and Family Planning in Minahasa Regency has not been fully evenly distributed and in accordance with needs, this is because the procurement of work facilities does not involve program managers and PLKB so that there is an inappropriate target for work facilities

Info Artikel

Article history:

Diterima: 13 Januari 2022

Terbit: 20 Januari 2022

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana tarian adat khas suku Minahasa dapat dijadikan sebagai sumber pendidikan karakter, melalui pendekatan analisis nilai Budayanya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, karena merupakan prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa data tertulis atau lisan di masyarakat Minahasa. Juga ditunjang dengan metode Etnografi berfokus pada pengalaman pribadi, dan partisipasi yang lahir dari proses pengamatan lapangan. Hasil Penelitian yang menjadi nilai budaya sebagai sumber pendidikan karakter adalah, membangun identitas Minahasa seperti keberanian, kelincahan, kegagahan dan terutama adalah kebersamaan. Hal ini dapat dilihat pada karakter penari yang keras, disiplin dan tegas, cermin sikap saling bersatu dan menyatukan, sikap kesatria dan keprajuritan. Para penari mengenakan pakaian tenun khas Minahasa berwarna merah dan rias wajah yang terlihat tegas dan penuh wibawa dan adanya sikap keberanian

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Lady Deiby Ante

Universitas Negeri Manado

Email: ante_ladya@yahoo.com

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana) tidak terlepas dari peran Penyuluh Keluarga Berencana dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) yang merupakan ujung tombak di lapangan dalam menjabarkan visi dan misi Program Bangga Kencana yang tentunya harus diterjemahkan dengan baik di lapangan, sehingga masyarakat sebagai pihak penerima dan pengguna program dapat memahami dan menikmatinya.

Pada hakekatnya Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) melakukan komunikasi dengan masyarakat melalui 10 langkah 1). pendekatan tokoh formal, 2). Pendataan dan Pemetaan, 3). pembentukan kesepakatan, 4) pendekatan tokoh informal, 5). Pemantapan Kesepakatan, 6) KIE (Komunikasi, Informasi, Edukasi) oleh Tokoh Masyarakat, 7). Peneladanan / pembentukan Group Pelopor Suatu, 8). Pelayanan Keluarga Berencana, 9). Pembinaan Keluarga 10). pencatatan pelaporan dan evaluasi.

Meskipun 10 langkah program Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) cukup baik, namun kenyataan saat ini masih belum terealisasi sepenuhnya, terbukti dari beberapa temuan di lapangan, masih ada petugas yang belum menjalankan sesuai tugas yang diberikan karena tidak semua Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) terampil dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga berdampak terhadap hasil kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB). Pada dasarnya program Keluarga Berencana Nasional merupakan salah satu program sosial dasar yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu bangsa. Program ini memberikan kontribusi yang besar bagi pembangunan sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang, yang menjadi sumber daya prasyarat bagi kemajuan dan kemandirian bangsa. Sehingga Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan Program Keluarga Berencana (KB) di lapangan.

Maka atas permasalahan lapangan tersebut pemerintah melalui Kepala BKKBN pada Tahun 2017 mengeluarkan kebijakan hukum berupa Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pendayagunaan Tenaga Penyuluh Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dilapangan dimana Saat ini jumlah petugas lapangan (PKB/PLKB) sebanyak 12 orang. Jika dibandingkan dengan jumlah Desa dan Kelurahan yaitu sebanyak 270, maka rasio PKB/PLKB terhadap Desa/Kelurahan adalah 1 : 23 (satu PLKB membina rata-rata 23 Desa / Kelurahan), sedangkan rasio ideal berada pada 1 : 2. Dapat dilihat jumlah Penyuluh Keluarga Berencana atau Petugas Lapangan Keluarga Berencana sangat minim, yang seharusnya setiap Penyuluh Keluarga Berencana atau Petugas Lapangan Keluarga Berencana memegang satu atau dua wilayah desa/kelurahan binaan, hal ini tentunya sangat mempengaruhi keefektifan penyuluhan, sehingga Penyuluh Keluarga Berencana atau Petugas Lapangan Keluarga Berencana dituntut kinerja yang lebih maksimal dan optimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang merupakan tanggung jawabnya. Disisi lain, dukungan operasional di lapangan, tidak tersedia secara memadai yang turut membuat pelaksanaan tugas dilapangan oleh para PLKB terhambat.

Salah satu indikator pelaksanaan Program Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) di Tingkat Lini Lapangan oleh Penyuluh KB/PLKB adalah capaian Peserta KB Aktif (PA) dan Peserta KB Baru (PB) yang diterbitkan BKKBN perwakilan Provinsi Sulut melalui Laporan Evaluasi dan Penilaian Kinerja Penyuluh KB/PLKB Tahun 2020. Khusus untuk Kabupaten Minahasa capaian Peserta KB Aktif totalnya 59955 peserta dan peserta KB Baru totalnya 3482 peserta dengan menggunakan metode kontrasepsi Intrauterine Device (IUD), Medis Operatif Wanita (MOW), Metode Operasi Pria (MOP), Kondom, Implan, Suntikan dan Pil.

Beberapa kendala tersebut diatas sangat mempengaruhi kinerja Penyuluh Keluarga Berencana atau Petugas Lapangan Keluarga Berencana dalam memaksimalkan Program Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga (KKBP) di Wilayah Kabupaten Minahasa, dengan tidak dipenuhinya target kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) yang termasuk dalam sistem seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Dupak, Evisum dan Sertifikasi. Bentuk Pertanggungjawaban secara administratif target kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) tersebut serahkan kepada Perwakilan BKBBN dalam hal BKBBN Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan uraian-uraian yang telah disampaikan di atas, maka penulis akhirnya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Implementasi Kebijakan Penyuluh KB pada Dinas PPKB di Kabupaten Minahasa”.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif. Melalui penelitian kualitatif yang lebih menekankan pada proses pencarian makna, pengungkapan makna, dibalik fenomena yang muncul dalam penelitian, dengan tujuan agar masalah yang akan dikaji lebih bersifat komprehensif, mendalam, alamiah dan apa adanya serta tanpa banyak campur tangan dari peneliti terhadap fakta yang muncul.

Adapun fokus penelitiannya ialah pada fokus I yakni rasio jumlah PLKB dengan luas wilayah dalam arti kurangnya sumberdaya Tenaga Penyuluh Kependudukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Minahasa terhadap Program Bangga Kencana di Kabupaten Minahasa. Kemudian pada fokus II yakni jumlah Penyuluh KB terhadap jumlah Desa/Kelurahan Binaan yang tidak merata terhadap dapat berpengaruh pada Efektivitas Kinerja Tenaga Penyuluh Kependudukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Minahasa. Fokus III belum optimalnya penyediaan sarana kerja operasional bagi PLKB yang dapat berpengaruh terhadap kinerja di lapangan.

Dalam penelitian ini instrument penelitian yang utama adalah peneliti itu sendiri. Penulis sendiri yang melakukan pengamatan, wawancara, pengumpulan data dan menganalisis data. Penelitian ini dapat dibantu dengan alat-alat untuk mempermudah proses penelitian, seperti Camera Digital, Handphone, dan alat-alat bantu lainnya..

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Implementasi Kebijakan Penyuluh KB melalui Penempatan Penyuluh PLKB

Sebutan Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk melihat implementasi kebijakan dari pendayagunaan tenaga PLKB yang termuat dalam PERKA nomor 12 tahun 2017 di salah satu Kabupaten melalui Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Minahasa. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini jika melihat pada fokus pelaksanaan dilapangan umumnya dari prosedur dan mekanisme telah berjalan sesuai aturan.

Tanggapan dari pengelola yang ada di Kabupaten serta Provinsi menjelaskan bahwa untuk penempatan pada dasarnya tidak terdapat kendala karena sudah sesuai prosedur dan selama ini telah berjalan dengan baik, hanya permasalahan serta kendala yang ada dirasakan oleh PLKB, dimana penempatan PLKB belum sepenuhnya sesuai dengan harapan dikarenakan rasio jumlah PLKB dengan luas wilayah binaan tidak sesuai, yang menyebabkan setiap 1 orang PLKB harus membawahi 2 Kecamatan. Meskipun keadaan demikian setiap PLKB berusaha melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan segala keterbatasan-keterbatasan yang mereka hadapi.

Dalam model implementasi kebijakan keberhasilan menurut Grindle menjelaskan bahwa implementasi suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil

akhirnya (outcomes) dimana dalam pencapaiannya tersebut memperhatikan tingkat keterlaksanaan kebijakan yang terdiri atas isi kebijakan. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam pelaksanaan kebijakan melalui PERKA nomor 12 Tahun 2017 tentang pendayagunaan tenaga penyuluh menjelaskan bahwa salah satu pencapaian keberhasilan dari pelaksanaan kebijakan tersebut bersumber dari isi kebijakan yang dalam hal ini meliputi site of decision making, yaitu, letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang akan diimplementasikan dan resources committed, yaitu, sumber daya yang harus mendukung agar implementasi kebijakan dapat berjalan dengan baik Isi implementasi. Dalam arti model implementasi kebijakan ini melihat pada bagaimana cara pelaksanaan kebijakan tersebut yang sesuai dengan prosedur dan sistematis serta sumber daya yang mendukung dalam pelaksanaan kebijakan tersebut sehingga tujuan dari kebijakan yang disusun dapat tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisa (2018) dimana menjelaskan bahwa penempatan kerja juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengembangan sumberdaya pegawai Aparatur Sipil Negara kerap terhambat jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja. Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian pegawai tentunya akan berdampak pada ketahanan pribadinya yang turut mempengaruhi hasil dan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi persoalan tersendiri bagi badan/lembaga negara yang memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan domisili yang berbeda-beda.

Berdasarkan pada penjabaran diatas dapat dilihat adanya satu kalimat yang mana penempatan kerja harus disesuaikan dengan kemampuan. Berbicara kemampuan dalam konteks pelaksanaan kerja PLKB di lapangan terkait rasio jumlah pegawai dengan luas wilayah dipengaruhi oleh kesanggupan dan kemampuan para PLKB dalam mengemban tugas di wilayah yang sangat luas, sehingga dampak dari kondisi tersebut akan mengarah pada capaian kinerja pegawai.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan penelitian yang lain dapat dilihat bahwa penempatan kerja merupakan salah satu penentu dalam pencapaian tujuan dari sebuah organisasi kerja, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya, semakin baik kemampuan yang dimiliki maka akan semakin baik hasil kerjanya sehingga penting untuk memperhatikan penempatan kerja sesuai kemampuan yang dimiliki pekerja.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Implementasi Kebijakan Penyuluh KB melalui Mutasi Wilayah Kerja

Tarian Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan untuk implementasi kebijakan dari pendayagunaan tenaga PLKB melalui mutasi yang berdasarkan PERKA menunjukkan bahwa mutasi di wilayah kerja khusus PLKB sama halnya dengan penempatan, yang mana sudah sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang telah berjenjang dari segi pengajuannya dalam arti dari tingkat Provinsi ke Kabupaten. Namun mutasi kerja dari PLKB untuk saat ini telah lama tidak dilakukan hal ini karena minimnya jumlah PLKB sehingga saat ini PLKB yang berada di wilayah kerja masing-masing disesuaikan dengan domisili tempat tinggal, selain berdasarkan pada formasinya. Meskipun demikian untuk cakupan wilayah kerja dari masing-masing PLKB masih jauh dari harapan dikarenakan terlalu luasnya wilayah binaan dari PLKB yang membuat mereka merasa adanya ketidaksesuaian dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka dilapangan.

Berdasarkan model implementasi kebijakan keberhasilan dalam penelitian ini jika mengadopsi dari Grindle menjelaskan bahwa implementasi suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhirnya (outcomes) dimana dalam pencapaiannya

tersebut memperhatikan tingkat keterlaksanaan kebijakan yang terdiri atas isi kebijakan. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam pelaksanaan kebijakan melalui PERKA no. 12 Tahun 2017 tentang pendayagunaan tenaga penyuluh menjelaskan bahwa salah satu pencapaian keberhasilan dari pelaksanaan kebijakan tersebut umumnya telah berjalan sesuai dengan prosedur dan sistematis dari Kabupaten diajukan ke Provinsi dan kemudian diberikan feedback kembali dari Provinsi ke Kabupaten. Dimana keberhasilan implementasi kebijakan bersumber dari isi kebijakan yang dalam hal ini meliputi site of decision making, yaitu, letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang akan diimplementasikan, dan resources committed, yaitu, sumber daya yang harus mendukung agar implementasi kebijakan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Nitisemito (2002) dalam Ellyzar, dkk (2017) pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Selanjutnya Hasibuan (2007) dalam Ellyzar, dkk (2017) menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dilihat bahwa pada umumnya mutasi mempunyai tujuan dalam melakukan penyegaran bagi pegawai sehingga mampu meningkatkan capaian dari pekerjaan dan juga memberikan peluang bagi pegawai dalam berprestasi, namun dalam kenyataannya ternyata mutasi mempunyai dampak yang kurang disenangi oleh pegawai hal ini dikarenakan adanya alasan dari wilayah yang menyebabkan pegawai jauh dari tempat tinggal dan bahkan dari keluarga.

3.2.2. Implementasi Kebijakan Penyuluh KB melalui Penyedia Sarana Kerja Operasional

Penelitian yang telah dilakukan dalam mengkaji Implementasi kebijakan dalam pendayagunaan PLKB dilapangan khususnya di Kabupaten dari segi penyediaan sarana kerja Operasional menunjukkan bahwa pada umumnya telah tersedia hanya saja belum memadai, terdapat pengadaan sarana yang belum merata secara peruntukannya, disamping itu sarana yang ada belum bisa mengkafer semua fasilitas yang mendukung kerja bagi PLKB dilapangan.

Hasil wawancara menunjukkan untuk pengelola Kabupaten dan juga Provinsi tidak mengetahui secara keseluruhan atas sarana kerja operasional PLKB dilapangan sekalipun mereka bertanggung jawab terhadap PLKB, dikarenakan penyusunan rencana pengadaan berada dibidang perencanaan dan keuangan, hal ini tentunya akan menjadi salah satu kendala dikarenakan kebutuhan akan sarana bagi PLKB hendaknya yang paling tahu ialah pengelola sehingga akan lebih tepat sasaran dan tepat guna dalam mendukung kinerja pegawai. Selain itu pemenuhan akan kebutuhan sarana bagi PLKB tidak sepenuhnya melibatkan PLKB dalam penyusunannya perencanaan yang akan dituangkan di RKA, sehingga banyak pengadaan sarana kerja operasional bagi PLKB yang tidak sesuai, dan hal ini yang dikeluhkan oleh PLKB dalam mereka melakukan tugas dilapangan dalam arti tidak terdapat dukungan fasilitas kerja.

Sarana kerja adalah kebutuhan yang dirasakan oleh petugas PLKB dalam memperlancar tugas di lapangan. Indikator dari sarana kerja adalah ketersediaan fasilitas kerja, tempat kerja dan biaya operasional. Fasilitas kerja tersebut berupa sepeda motor untuk menjangkau lokasi yang sulit, fasilitas kerja lain seperti laptop untuk memudahkan operasional di lapangan. Rendahnya fasilitas ini dapat disebabkan oleh minimnya alokasi anggaran untuk pengadaan sarana kerja bagi petugas PLKB maupun kurangnya koordinasi

antara perencana dengan pengelola program dan PLKB di lapangan, sehingga sering kali pengadaan tidak tepat sasaran. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka peneliti lebih tertarik untuk menganut model dan pandangan tentang implementasi kebijakan dari Grindle, Merilec S, yang menjelaskan makna implementasi kebijakan dimana “implementasi pada dasarnya merupakan upaya menerjemahkan kebijakan public yang merupakan pernyataan luas tentang maksud, tujuan dan cara mencapai tujuan ke dalam berbagai program aksi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu kebijakan. Dengan demikian, implementasi berhubungan dengan penciptaan “policy delivery system” yang menghubungkan tujuan kebijakan dengan output atau outcomes tertentu. Implementasi kebijakan merupakan suatu fungsi dari implementasi program dan berpengaruh terhadap pencapaian outcome-nya. Oleh karena itu studi terhadap proses implementasi kebijakan hampir selalu menggunakan metode investigasi dan analisis dari aktivitas program.” Yang dalam hal ini pencapaian keberhasilan berdasarkan pada analisa terhadap kebijakan yang telah dilakukan di lapangan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Pratiwi, et al (2019) menjelaskan bahwa Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang sesuai yang terpelihara dengan baik dan akan membantu kelancaran pekerjaan. Hasil penelitiannya menunjukkan Berdasarkan analisis uji korelasi product moment terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh penggunaan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Daerah Badan Pengelola Keuangan Provinsi Sulawesi Selatan proses dalam sebuah organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian sebelumnya dapat dilihat bahwa keberhasilan pekerjaan seseorang yang dalam hal ini pegawai tidak terlepas dengan adanya dukungan sarana prasarana, hal ini tentunya perlu menjadi perhatian dari pimpinan dalam pemenuhan sarana tersebut yang sesuai sasaran sehingga tepat guna dengan menghasilkan output kerja yang baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan dijabarkan melalui pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulannya sebagai berikut :

1.Implementasi kebijakan dalam pendayagunaan PLKB di lapangan dari segi penempatan melalui Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Minahasa dilihat melalui rasio penyuluh terhadap wilayah binaan belum sepenuhnya sesuai, dalam arti jumlah PLKB tidak sebanding dengan wilayah dari Kabupaten Minahasa yang luas. Sekalipun dari segi penempatannya sudah sesuai dengan prosedur yang berjenjang dari Provinsi ke Kabupaten namun terdapat ketidaknyaman dari PLKB terkait beban kerja wilayah tersebut.

2.Implementasi kebijakan dari segi mutasi kerja PLKB yang ada di Kabupaten umumnya telah berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah berjenjang, namun dalam pemerataan PLKB belum sepenuhnya berjalan, dikarenakan keterbatasan jumlah PLKB sehingga hanya berdasarkan domisili yang paling terdekat dengan wilayah tanggung jawab dari PLKB disamping adanya penyesuaian berdasarkan formasi.

3.Implementasi kebijakan dari segi pemenuhan fasilitas dalam pelaksanaan pekerjaan dilapangan bagi PLKB melalui penyediaan sarana kerja operasional oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Minahasa belum sepenuhnya semua merata dan sesuai dengan kebutuhan hal ini dikarenakan dalam pengadaan sarana kerja tersebut tidak melibatkan pengelola program dan PLKB sehingga terjadi ketidak tepat sasaran sarana kerja.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh Dosen Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Negara UNIMA sebagai tempat pengabdian saya sebagai mahasiswa.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Annisa. (2018). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Jenis Opini Auditor, Ukuran KAP dan Audit Tenure Terhadap Audit report lag. *Jurnal Akuntansi*.
- Arfiliyah Nur Pratiwi. (2019). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KETERATURAN MEMBAYAR IURAN PADA PESERTA JAMINAN KESEHATAN NASIONAL (JKN) KATEGORI PESERTA MANDIRI (Studi Kasus Pasien Rawat Inap Rumah Sakit dr. Soebandi Kabupaten Jember). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Grindle, Marilee. S. (1980). *Politics and Policy Implementation in the Third World*. New Jersey: Princeton University
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. (2017), Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah* Vol. 1, 37.
- Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pendayagunaan Tenaga Penyuluh Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional