

**LAPORAN PENELITIAN
KERJASAMA ANTAR LEMBAGA
DAN PERGURUAN TINGGI**

**MODEL OPTIMALISASI PERAN PENYULUH KB DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT BERBASIS *CREATIVE PROCESS*
ENGAGEMENT UNTUK MEWUJUDKAN VISI BKKBN 2015**

Dr. Ardian Adhiatma, SE.,MM
Olivia Fachrunnisa, SE.,M.Si.,Ph.D
Dr. Mutamimah, SE.,M.Si
Drs. Ali Sobri
Drs. Hari Sucipto



Dibiayai oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan
Penugasan Penelitian Kerjasama Antar Lembaga dan Perguruan Tinggi Bagi Dosen Tahun
Anggaran 2012 Nomor: 319/SP2H/PL/Dit.Litabmas/IX/2012
Tanggal 10 September 2012

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
(UNISSULA)
AGUSTUS 2012**

b. Halaman Pengesahan (print dari data entry)

c. Lembar Persetujuan Topik / Objek Penelitian

PERNYATAAN PERSETUJUAN TOPIK / OBJEK PENELITIAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menyetujui kerjasama bidang penelitian antara Badan Pemberdayaan Masyarakat dan KB (Bapermas KB) Kab. Demak, Jawa Tengah dan UNISSULA Semarang, Jawa Tengah, dengan judul '**MODEL OPTIMALISASI PERAN PENYULUH KB DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT BERBASIS *CREATIVE PROCESS ENGAGEMENT* UNTUK MEWUJUDKAN VISI BKKBN 2015'**

Menyetujui

Ketua Lembaga Penelitian
UNISSULA Semarang

Dr. Budhi Cahyono, SE.,M.Si
NIK 21049930

Semarang, 7 Agustus 2012

Kepala
Bapermas KB Kab. Demak,
Jawa Tengah

Bambang Soesetiarto, SIP
NIK 19550610 197711 1 003

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kependudukan merupakan masalah krusial yang belum terselesaikan hingga saat ini. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah, diantaranya melalui undang-undang nomor 22 tahun 2000 yang memberi wewenang kepada pemerintah daerah dan masyarakat untuk bersama-sama bertanggung jawab melaksanakan operasionalisasi pembangunan kependudukan secara spesifik sesuai dengan karakteristik daerah dalam pengaturan pertumbuhan dan kuantitas penduduk sebagai salah satu upaya mensejahterakan penduduk. Untuk maksud tersebut, masing-masing daerah telah mengubah struktur organisasi BKKBN di daerah dengan nama dan program yang beragam. Perubahan struktur organisasi BKKBN di daerah ini diharapkan para penyuluh mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sehingga jumlah akseptor meningkat dan jumlah pertumbuhan penduduk bisa dikendalikan. Namun justru ledakan jumlah penduduk sangat tinggi di mana selama 10 terakhir penduduk bertambah 32,7 juta jiwa dan rata-rata pertumbuhan 1,49 persen (BKKBN, 2011). Kelebihan jumlah penduduk berdampak pada kerawanan ekonomi dan sosial, seperti: jumlah pengangguran tinggi, kualitas SDM rendah, jumlah tenaga kerja bertambah, perpindahan penduduk dari desa ke kota, pengangguran di kota besar bertambah, dan tingkat kemiskinan meningkat

Tenaga Penyuluh KB sebagai ujung tombak suksesnya program KB ternyata belum mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik karena beberapa hal, yaitu: a) Tidak seimbang jumlah tenaga Penyuluh KB dibanding dengan populasi masyarakat di desa binaan, b) Terbatasnya sarana dan prasarana yang didapatkan oleh penyuluh, sehingga ada beberapa anggota masyarakat potensial di desa binaan yang tidak terjangkau c) Kompetensi penyuluh yang tidak maksimal, hal ini terjadi sebagai akibat dari tingginya perpindahan pegawai dari satu badan/ institusi ke institusi lain, d) Belum optimalnya masyarakat dalam memahami visi program kependudukan dan KB terutama setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 52 tahun 2009 tentang Kependudukan, sehingga masyarakat sangat “skeptis” terhadap program-program BKKBN. e) Masih ada beberapa masyarakat yang belum bisa menerima program KB, yang dianggap melanggar norma agama dan norma sosial.

Program Kependudukan dan Keluarga Berencana tidak semata-mata untuk mengendalikan jumlah dan pertumbuhan penduduk, tetapi yang lebih mendasar adalah untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dan pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang handal di kemudian hari. Berbagai bukti empiris menunjukkan bahwa keberhasilan

pembangunan dan kemajuan bangsa sangat ditentukan oleh kualitas SDM dan bukan oleh melimpahnya sumber daya alam.

Oleh karena itu, diperlukan kreatifitas tenaga Penyuluh KB dalam menjalankan tugas dan fungsinya (*supply side*) serta partisipasi aktif masyarakat pasangan usia subur (*demand side*). *Engagement* antara *supply side* dan *demand side* serta *engagement* antara BKKBN Provinsi dan Badan KB daerah akan menghasilkan sebuah kolaborasi atau sinergi strategis yang memudahkan perwujudan visi BKKBN, yaitu Penduduk Tumbuh Seimbang 2015. *Total Fertility Rate* (TFR) wanita Indonesia dijadikan sebagai salah satu indikator tercapainya program KB Nasional. Hal ini terkait dengan dua pilar utama yaitu: (a) upaya memberdayakan masyarakat untuk dilibatkan dalam berbagai kegiatan di lapangan yang mendukung KB dan (b) upaya mengoptimalkan tenaga profesional penyuluh KB dalam memelihara kelompok akseptor KB melalui berbagai kegiatan yang dibutuhkan. UU otonomi daerah membawa dampak yang luas pada berbagai tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk salah satunya adalah desentralisasi program KB yang mendasarkan pada Keppres Nomor 103 tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen. Pada pasal 114 ayat 2 Keppres tersebut disebutkan bahwa sebagian tugas pemerintahan yang dilaksanakan oleh BKKBN pusat secara bertahap dialihkan kepada Daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Era desentralisasi dan Otonomi Daerah membawa dampak terhadap penyelenggaraan KB yang berkaitan dengan restrukturisasi kelembagaan dan terjadinya peralihan atau penurunan jumlah SDM pelaksana (PKB) di lapangan. Penurunan SDM PKB ini dikarenakan terjadinya *turnover* besar besaran sebagai akibat dari restrukturisasi kelembagaan KB di daerah (Sunarti, 2006). Di beberapa daerah, khususnya Jawa Tengah, terjadi pembentukan badan badan setingkat daerah melalui pembentukan atau penggabungan kelembagaan yang ditetapkan baik melalui Perda maupun SK Bupati/Walikota. Hal ini tentu saja bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi badan pengelola KB daerah. Akan tetapi, di lain pihak, terjadi kekhawatiran mengenai optimalisasi pengelolaan dan penyelenggaraan program KB dikarenakan sumber daya dan potensi di tiap tiap daerah sangat bervariasi. Variasi ini disebabkan oleh berbagai faktor antara lain: (a) variasi pendapatan asli daerah (PAD) sebagai sumber pembiayaan pelaksanaan program KB (BKKBN, 2003 dan 2004) dan (b) variasi komitmen pemerintah daerah dalam mengimplementasikan program BKKBN Provinsi. Lebih lanjut, hasil penelitian BKKBN 2003 dan 2004 menunjukkan bahwa tidak semua badan KB daerah memiliki struktur

organisasi sampai ke tingkat kecamatan, terbatasnya dukungan APBD terhadap program KB dan berkurangnya tenaga lapangan serta ketidakjelasan status kepegawaian mereka.

Hal mendasar yang kemudian di rasakan oleh badan KB tingkat daerah adalah terjadinya penurunan kinerja Penyuluh KB yang disebabkan perubahan kelembagaan pengelola program KB (Sunarti, 2006). Lebih lanjut dinyatakan dalam RKP 2007 bahwa berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi dalam pembangunan kependudukan dan KKBS di antaranya ditunjukkan oleh tingginya angka TFR. Ketika usaha usaha untuk meningkatkan kinerja SDM Penyuluh KB dan keterlibatan masyarakat sedikit terhambat pada adanya restrukturisasi tersebut, maka diperlukan strategi kreatif untuk mengoptimalkan kinerja SDM Penyuluh KB dan pelibatan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model praktis dan sinergis yang mendukung pencapaian visi BKKBN 2015 berbasis *creative process engagement*.

Hasil kajian yang dilakukan oleh BKKBN pada era desentralisasi (BKKBN, 2003 dan BKKBN, 2004) menunjukkan bahwa:

- a) Tidak seluruh kelembagaan KB tingkat kabupaten/kota mempunyai struktur organisasi yang jelas sampai tingkat kecamatan apalagi desa
- b) Dukungan APBD seringkali terbatas untuk mendukung program KB dan keluarga sejahtera serta
- c) Berkurangnya tenaga Penyuluh KB diakibatkan turnover secara besar besaran serta status kepegawaian Penyuluh KB yang terkadang masih kurang jelas.

Sementara itu dalam RKP BKKBN 2007 dinyatakan bahwa berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi dalam pembangunan kependudukan dan keluarga kecil berkualitas di antaranya adalah menurunnya aksesibilitas pelayanan KB terutama untuk keluarga yang miskin dan berpendidikan rendah (Sunarti, 2006). Hal senada juga diungkapkan oleh BKKBN tingkat Provinsi Jawa Tengah yang menyimpulkan berbagai kondisi badan KB setingkat daerah dari berbagai hasil kajian sebagai berikut (BKKBN, 2011):

- a) Belum semua Kabupaten/Kota memosisikan program KB sebagai prioritas pembangunan.
- b) Meskipun komitmen politis dari tokoh formal (Bupati/Walikota, DPR, dan Dinas/Instansi) sudah cukup baik, tetapi belum didukung komitmen operasional yg memadai (pemenuhan tenaga lapangan, dukungan sarana-prasarana, pembiayaan dsb).
- c) Kolaborasi dan kemitraan dengan TOMA, TOGA, LSOM, Swasta, organisasi profesi dan mitra kerja lain dalam pengelolaan program KB belum optimal.
- d) Mekanisme operasional KB di lini lapangan kurang berjalan baik

- e) Terbatasnya dukungan operasional sosialisasi, penggerakan dan pelayanan
- f) Beberapa *public figure* (selebritis, tokoh politik, tokoh agama, dll) sering memunculkan opini yang berseberangan dengan ide keluarga kecil bahagia sejahtera
- g) Kurangnya pengetahuan dan pemahaman keluarga tentang pembinaan ketahanan dan pemberdayaan keluarga
- h) Total Fertility Rate (TFR) naik dari 2,18 (Susenas 2004) menjadi 2,19 (Susenas 2005) dan 2,3 (SDKI 2007).

Sobri (2012) menyatakan bahwa program kebijakan Bapermas KB Kabupaten Demak Jawa Tengah dalam pencapaian target akseptor baru MKJP (Metode Kontrasepsi Jangka Panjang: IUD, Vasektomi/Tubektomi dan Implan) tahun 2011 hanya tercapai 86,3 %, masih jauh dari standar yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena dalam penyusunan target kerja kurang memperhatikan kemampuan dan potensi masing-masing wilayah, sehingga perlu keterlibatan atau engagement bawahan dalam penyusunan target kerja yang semula bersifat *top down* menjadi *bottom up* (melibatkan usulan perencanaan dari bawah ke atas). Fenomena lain yang muncul di Instansi Bapermas KB Kabupaten Demak, Jawa Tengah adalah masih banyaknya Penyuluh Keluarga Berencana yang tidak bisa mencapai target kerja pada akhir tahun. Pencapaian akseptor KB MKJP (Metode Kontrasepsi Jangka Panjang yaitu : IUD, Vasektomi/KB Pria, Tubektomi/KB Wanita dan Implan/susuk) beberapa kecamatan masih dibawah target.

Dari hasil uraian di atas nampak bahwa BKKBN telah mengadakan studi pendahuluan berkaitan dengan kurang tercapaian target kerja oleh BKKBN daerah sejak diberlakukannya UU otonomi daerah tahun 2003. Hasil studi ini perlu ditindak lanjuti dengan mengidentifikasi lagi secara mendalam program program optimalisasi kinerja Penyuluh KB di berbagai daerah dan program pemberdayaan masyarakat pada program KB Nasional. Dengan menyelenggarakan kerjasama penelitian antara lembaga dan Perguruan Tinggi diharapkan akan menghasilkan strategi ilmiah yang lebih operasional untuk meningkatkan kinerja penyuluh KB dan pemberdayaan masyarakat.

Berbagai upaya sudah dilakukan untuk meningkatkan jumlah akseptor KB dan pengendalian penduduk sudah dilakukan oleh BKKBN melalui petugas penyuluh KB dan tokoh tokoh masyarakat sebagai ujung tombak di daerah-daerah, namun belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini disebabkan karena beberapa hal seperti dijelaskan dalam hasil kajian BKKBN Provinsi Jawa Tengah (BKKBN, 2011), BKKBN Pusat (2003 dan 2004) serta Sobri (2012), antara lain: : a). Tidak seimbang jumlah penyuluh dibanding jumlah masyarakat desa binaan, b). Terbatasnya sarana dan prasarana yang didapatkan oleh penyuluh,

sehingga ada beberapa daerah potensial akseptor KB yang tidak terjangkau.c). Kompetensi penyuluh yang tidak maksimal, hal ini terjadi sebagai akibat dari tingginya perpindahan pegawai dari satu badan/ institusi ke institusi lain akibat UU otonomi daerah. d). Belum optimalnya masyarakat dalam memahami visi program kependudukan dan KB terutama setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 52 tahun 2009 tentang Kependudukan, sehingga masyarakat sangat “skeptis” terhadap program-program BKKBN. e) Masih ada beberapa masyarakat yang belum bisa menerima program KB karena di anggap melanggar norma agama dan norma sosial.

Penelitian ini **mendesak untuk segera dilakukan** karena jika ledakan penduduk Indonesia saat ini masih dalam posisi peringkat empat besar negara di dunia yang menyumbang jumlah penduduk terbesar dibiarkan akan menimbulkan kerawanan ekonomi dan sosial, menambah beban pemerintah, mendorong kemiskinan, yang berdampak buruk bagi kesejahteraan masyarakat secara luas. Dengan bertambahnya jumlah penduduk, secara otomatis akan menjadi beban pemerintah dalam menyediakan anggaran untuk kesehatan, pendidikan, pangan sandang, papan dan lainnya. Jumlah penduduk yang besar dapat menjadi potensi penggerak ekonomi yang kuat jika penduduknya berkualitas, namun sebaliknya jumlah penduduk yang besar akan menjadi beban pembangunan nasional.

Beberapa kendala struktural tersebut membuat BKKBN harus lebih proaktif dengan mengembangkan strategi yang kreatif dan sinergis untuk meningkatkan kinerja Penyuluh KB dan keterlibatan masyarakat secara aktif. Lebih dari itu, belum banyak penelitian yang mengkaji cara yang praktis, strategis dan kreatif untuk meningkatkan kinerja tenaga Penyuluh KB dan strategi pelibatan masyarakat secara sukarela, sehingga “*mindset*” masyarakat berubah untuk secara sukarela menerima konsep dan program BKKBN dengan baik. Penelitian ini diharapkan menjadi penelitian pertama yang menghasilkan sebuah model yang komprehensif dan *sinergized* dari sisi *demand* dan *supply* BKKBN berbasis *Creative Process Engagement* , sehingga visi BKKBN “Penduduk Tumbuh Seimbang 2015” tercapai dengan baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi program-program KB dalam mewujudkan visi BKKBN tahun 2015?

2. Bagaimana model optimalisasi tenaga Penyuluh KB sehingga dapat mewujudkan visi BKKBN ?
3. Bagaimana strategi efektif dan efisien untuk meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam program KB Nasional?

1.3. Tujuan

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk menciptakan sebuah model optimalisasi kinerja tenaga penyuluh KB dan keterlibatan masyarakat dalam partisipasi KB. Model ini akan menyediakan sinergi antara potensi penyuluh KB dan sumber daya masyarakat berbasis kreativitas. Program program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang akan disajikan dalam sebuah *white paper* atau pedoman praktis yang bisa digunakan oleh Bapermas KB untuk menyusun program pengembangan SDM dan pemberdayaan masyarakat. Disamping itu model ini diharapkan akan memfasilitasi tercapainya keluarga kecil dan keluarga sejahtera Indonesia.

Tujuan jangka panjang penelitian ini adalah untuk membantu BKKBN dalam membentuk *road map* berdasar visi dan misi 2015 dan pasca 2015. Hal ini akan berkontribusi untuk mengubah "*mindset*" masyarakat agar tidak lagi skeptis dengan program BKKBN dan *sense of* Penyuluh KB sebagai petugas pelayanan yang memiliki spirit moral yang tinggi untuk mewujudkan masyarakat yang sehat dan sejahtera. Secara rinci, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak implementasi UU Otonomi Daerah terhadap budaya organisasi Pengelola KB tingkat daerah
2. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak perubahan organisasi Pengelola KB tingkat daerah terhadap kinerja tenaga penyuluh KB dan angka partisipasi KB
3. Menyusun strategi pemberdayaan tenaga penyuluh KB demi mencapai visi BKKBN 2015.
4. Menyusun strategi pelibatan masyarakat dalam program program KB Nasional

Hasil yang ditargetkan pada akhir penelitian ini adalah sebuah model kreatif strategis dan praktis yang mengutamakan *engagement* antara BKKBN Provinsi dan BKKBN Daerah (*supply side*) serta *engagement* antara tenaga Penyuluh KB dan masyarakat (*demand side*) demi mewujudkan visi BKKBN 2015. Strategi berbasis *creative process engagement* dan *creative collective engagement* dipercaya akan mampu meningkatkan kinerja Penyuluh KB dan keterlibatan aktif masyarakat dalam program KB Nasional. Secara rinci hasil yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Model praktis dan strategis, yang mensinergikan antara kreatifitas dan potensi Penyuluh KB (*supply side*) sehingga dapat digunakan oleh Bapermas KB sebagai dasar dan kerangka acuan kerja untuk menyusun kebijakan pengembangan Penyuluh KB yang dapat membantu terwujudnya visi BKKBN, yaitu “ Penduduk Tumbuh Seimbang 2015”.
- b. Model pemberdayaan masyarakat berbasis *creative collective engagement* untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan arti pentingnya KB (*demand side*). Kedua model tersebut berisi program jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek untuk mengoptimalkan potensi-potensi dan kreatifitas Penyuluh KB dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang juga melibatkan partisipasi aktif dari masyarakat. Dengan demikian, akan menentukan terwujudnya visi BKKBN, yaitu Penduduk Tumbuh Seimbang 2015.

1.4. Kegunaan Penelitian

BAB II. STUDI PUSTAKA DAN PENELITIAN PENDAHULUAN

2.1 Spiritual Leadership

Spiritual leadership pertama kali dikembangkan oleh Fry et al (2005) sebagai salah satu konsep

2.2 Budaya Organisasi dan Kinerja Tenaga Pelayanan

Dalam sebuah organisasi, SDM bagian pelayanan dan non pelayanan memberikan arti penting yang berbeda. SDM pelayanan yang berhubungan dan berkomunikasi langsung dengan klien atau konsumen sebuah organisasi diharapkan memiliki ketrampilan perilaku melayani. Perilaku melayani akan berpengaruh pada kepuasan konsumen dan kepuasan konsumen akan mempengaruhi kinerja organisasional yang diukur melalui kinerja operasi dan kinerja keuangan. Model yang diajukan Peccei dan Rosenthal (2001) mempertimbangkan fungsi *'employee willingness'* dan *'employee capacity'* untuk mengadakan perbaikan terus menerus dan bekerja lebih untuk klien. *Employee Willingness* adalah konseptualisasi dari *affective*, *normative*, *calculative* dan orientasi *altruistic* (ekuivalen dengan komitmen organisasional) pada pelayanan konsumen. *'Employee Capacity'* diukur dengan tujuh variabel yang berhubungan dengan pengetahuan karyawan (*employee knowledge*) dan kompetensi karyawan (*employee competence*), pemberdayaan (*empowerment*) dan ketersediaan sumber daya. Hasil studi ini menunjukkan adanya dukungan pada model komitmen afektif, normatif dan faktor faktor *altruistic* yang menjadi pengaruh utama pada *'employee willingness'* untuk bertindak. Orientasi kalkulatif tidak ditemukan menjadi prediktor yang baik pada *employee willingness*. Kemungkinan hal ini dikarenakan tidak adanya penguatan, keuangan atau yang lainnya untuk kinerja SDM bagian pelayanan.

Selanjutnya, kenyamanan SDM (*employee wellbeing*) merupakan hal mendasar dari Praktik kebijakan SDM di sebuah organisasi. Pada dasarnya hal ini dikarenakan dianggap sangat tidak realistis untuk meminta karyawan menyampaikan gagasannya, bekerja keras dan komitmen tanpa beberapa harapan akan adanya kenyamanan karyawan dan perhatian pada karir masa depan mereka. Kontribusi yang tinggi pada kontrak psikologis membuat hubungan antara organisasi dengan karyawan menjadi erat dan dapat dipercaya. Akan tetapi, masih sedikit organisasi organisasi yang menunjukkan perhatiannya pada kenyamanan karyawan. Kenyamanan karyawan bukan berarti karyawan harus dipekerjakan seumur hidup, bukan juga dengan mempertahankan karyawan yang berkinerja rendah. Fokus perhatian pada kenyamanan karyawan yang merupakan Praktik SDM berkomitmen tinggi salah satunya adalah usaha untuk menghindari adanya *'job reduction'*, dan karyawan diharapkan mengelola keterlibatannya di

organisasi – melalui transfer internal -. Kenyamanan karyawan dapat ditingkatkan dengan – *well devised* - dan sistem berkelanjutan dari perencanaan SDM. Kenyamanan karyawan juga merupakan suatu usaha bagaimana organisasi dibentuk untuk mencapai fleksibilitas. Hal ini mensyaratkan agar organisasi memandang SDM bukan sebagai variabel biaya tetapi sebagai aset kritis dalam *viability* jangka panjang dan sukses organisasi. Penjelasan tersebut menyatakan bahwa antar kegiatan saling berhubungan untuk menentukan Praktik pengembangan SDM berkomitmen tinggi. Sebagai contoh, karyawan akan merasakan keterlibatan yang tinggi dan menikmati *information sharing* jika kenyamanan karyawan dan tempat kerjanya relatif 'free'. Begitu pula, mereka akan senang untuk bekerja sama dalam team jika upaya upaya mereka dengan insentif berdasar kinerja, terjadi *share ownership*, dan mendapatkan peluang untuk ikut pelatihan pelatihan. Akan tetapi, semua strategi tersebut akan sulit tercapai tanpa adanya dukungan budaya organisasional. Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai (*value*) yang di jiwai dan diPraktikkan sebagai pola dan memberikan arti tersendiri bagi individu untuk dijadikan dasar pedoman dalam berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berfikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam organisasi.

Menanamkan rasa kepedulian bawahan dalam setiap pekerjaan akan memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan sebuah organisasi pelayanan, sebaliknya dengan sedikit keterlibatan dan kepedulian bawahan dalam pekerjaan akan menjadikan individu kurang kreatif dan tidak produktif. Oleh karenanya, diperlukan sebuah strategi berbasis kreatifitas untuk meningkatkan produktifitas tenaga pelayanan termasuk tenaga PenyuluhKB.

2.3 Creative Process Engagement, Spiritual Wellbeing dan Kinerja

Kajian mengenai strategi meningkatkan kinerja SDM dalam sebuah organisasi mendapat perhatian yang tinggi dalam diskusi dan forum ilmiah. Hal ini dikarenakan SDM merupakan ujung tombak tercapainya visi dan misi organisasi. Beberapa *old-fashion strategy* untuk meningkatkan kinerja SDM di antaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dll. Akan tetapi, beberapa kajian pustaka menyatakan bahwa dalam kondisi perubahan organisasi, *old-fashion strategy* ini harus dikembangkan lebih lanjut menjadi *creative strategy*. *Creative Strategy* didefinisikan sebagai usaha usaha pencarian ide yang lebih mengarah ke keterlibatan semua stakeholders yang terlibat untuk mencapai tujuan bersama (Amabile, 2011). Strategi ini dipercaya mengakomodasi semua kebutuhan stakeholders sesuai dengan persetujuan bersama. Salah satu dari *creative strategy* untuk meningkatkan kinerja SDM adalah *creative process engagement* (Zhang dan Bartol, 2010).

Creative process engagement di definisikan sebagai tingkat keterlibatan karyawan dalam kreativitas yang relevan dengan proses *kognitif* (pengetahuan) dengan indikator: (1) mampu mengidentifikasi masalah, (2) mampu mencari informasi yang relevan dengan penyelesaian pekerjaan, dan mampu mencari ide-ide alternatif dalam pemecahan masalah, (Amabile, 1983; Zhang dan Bartol, 2010).

Creative process engagement akan berdampak tidak hanya terhadap kinerja kreatif tetapi juga efektivitas kerja secara keseluruhan. Strategi ini mengembangkan pandangan berbasis perhatian, yang mengakui keterbatasan kemampuan para stakeholders dalam mengambil keputusan. Amabile (2011) menyatakan bahwa tiap individu memiliki kapasitas perhatian dan sumber daya kognitif yang terbatas. Hal ini seringkali juga menghambat kemampuan SDM untuk fokus pada sebuah pekerjaan secara simultan. Semangat individu untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja dipengaruhi juga oleh stimulus yang dihasilkan dari sebuah perhatian.

Berdasar kajian pustaka tersebut, kinerja akan meningkat jika *creative process engagement* diterapkan dalam rangka mendorong stimulus individu untuk bekerja lebih baik. Rendahnya tingkat keterlibatan proses kreatif dalam bekerja cenderung mencerminkan aktivasi yang rendah dari usaha individu. Sebaliknya, tingkat kreatifitas yang terlalu tinggi akan menyebabkan individu mengalami kesulitan fokus pada usaha usaha pada seluruh tuntutan tugas. Keadaan seperti ini akan mengarah pada pengurangan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, keseimbangan antara *creative process engagement* yang difasilitasi oleh organisasi akan menyeimbangkan kebutuhan kreatif individu. *Creative process engagement* juga berakar dari teori peran identitas (Zhang dan Bartol, 2010). Teori peran identitas menyatakan bahwa individu memetakan diri tentang perilaku yang tepat dalam berbagi peran dan menginternalisasi mereka sebagai komponen dari identitas diri atau peran. Pada tahap berikutnya, individu akan mereview diri sendiri, atau penggalan makna yang di anggap berasal dari diri sehubungan dengan peran tertentu. Peran identitas diri ini terkait ‘seberapa diri’ yang didefinisikan lebih lanjut sebagai peringkat hirarkis identitas. SDM yang merasa melaksanakan peran ganda dalam urutan arti-penting, menilai sejumlah identitas menjadi lebih penting dari yang lain. Labianca, Gray dan Brass (2000) menyimpulkan bahwa dalam konteks terjadinya perubahan organisasi, SDM dituntut untuk mengambil inisiatif kreatif untuk menumbuhkan sebuah tindakan sesuai dengan peran SDM daripada kepentingan pribadi.

Pada sisi yang lain, selain berusaha untuk menumbuhkan SDM agar memahami peran nya dalam organisasi sebagai *key stakeholder* dalam pencapaian visi, organisasi hendaknya juga memperhatikan kesejahteraan *intrinsic* SDM. Kesejahteraan *intrinsic* SDM juga ditengarai

sebagai sebuah strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja SDM. Dalam kaitannya dengan usaha peningkatan kinerja SDM Penyuluh KB, perhatian pada kesejahteraan spiritual menjadi sesuatu yang hendaknya dipertimbangkan. Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) adalah sebuah framework nilai-nilai organisasional yang diwujudkan dengan penciptaan budaya melalui proses rutinitas kerja. Proses kerja ini digunakan untuk memfasilitasi individu agar terhubung dengan individu lain sehingga memunculkan perasaan sejahtera dan menyenangkan ketika bekerja. Terciptanya *spiritual workplace* ini akan menghasilkan kesejahteraan spiritual (*spiritual wellbeing*) bagi SDM di tempat kerja (Fry, 2011). Kesejahteraan spiritual di tempat kerja menghasilkan keuntungan dari sisi SDM dan *organizational outcomes*.

Salah satu *sense of calling* adalah individu yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh SDM membuat hidup orang lain berubah. Berubah disini dalam artian menuju sebuah peningkatan kesejahteraan. Sense yang lain adalah perasaan bahwa pekerjaan ini sangat berarti bagi individu tersebut. Dalam konteks sebagai tenaga penyuluh lapangan atau tenaga pelayanan, maka jika spirit ini dimiliki oleh mereka, maka diyakini mereka akan memiliki komitmen yang tinggi untuk mensejahterakan masyarakat. *Spiritual wellbeing* seringkali dihasilkan dari keberadaan *spiritual leadership* yang menerapkan dan mengartikulasikan visi dalam sebuah kelompok yang berdasar pada *altruistic love*. *Altruistic love* adalah kasih sayang sejati dari seorang pimpinan kepada rekan kerja atau rekan kerja ke rekan kerja yang lain. Proses kepemimpinan yang mampu mendorong keberadaan *spiritual workplace* adalah *spiritual leadership* (Fry, 2003). Ketika *spiritual leadership* disajikan demi menghasilkan spirit kerja yang tulus dari seorang SDM di organisasi, maka *creative process engagement* adalah fasilitas pendukungnya. Hal ini dikarenakan dalam *creative process engagement*, proses pemberdayaan SDM dan proses apresiasi serta penghargaan SDM dalam organisasi adalah sesuatu yang vital. Dengan demikian, *creative process engagement* yang merupakan fasilitasi proses keterlibatan karyawan dengan pemimpin akan menghasilkan kesejahteraan spiritual.

Lebih lanjut, *spiritual wellbeing* diukur dari derajat *calling* dan *membership* SDM di dalam organisasi (Fry, 2011). *Calling* adalah individu yang merasa bahwa bekerja adalah panggilan hati nurani yang kemudian dituangkan dalam bentuk pengabdian dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sedangkan *membership* adalah perasaan memiliki organisasi dan menganggap rekan kerja sebagai diri sendiri yang membutuhkan cinta dan kasih sayang sebagai sesama. Hasil penelitian Fry (2011) menunjukkan bahwa *meaning/calling* dan *membership* berhasil meningkatkan komitmen organisasional dan produktivitas SDM.

2.4 Creative Community Participation

Community participation di akui sebagai cara yang efektif bagi masyarakat untuk memfokuskan energi dan sumber daya yang dimilikinya untuk memecahkan masalah kesehatan, lingkungan dan masalah masalah ekonomi. Ketika masyarakat mengorganisasikan, merencanakan, membagi tugas dengan para ahli profesional atau berkontribusi secara finansial dan membantu membuat keputusan tentang aktifitas yang mempengaruhi hidup mereka, program pemerintah akan terbantu untuk tercapai tujuannya. Beberapa negara telah menciptakan cara cara tersendiri untuk berkomunikasi dengan para masyarakat mengenai program KB mereka. Penelitian menunjukkan bahwa individu akan membuat pilihan yang lebih baik tentang kontrasepsi ketika mereka dilibatkan dalam aktifitas program KB. *The Family Planning Manager* (1994) telah menyusun sebuah ringkasan pola pendekatan komunikasi yang bisa digunakan dalam program KB di Indonesia dan Bangladesh. Beberapa metode terkait dengan mengkomunikasikan berbagai keuntungan mengikuti KB dijelaskan dalam artikel ini. Akan tetapi sebagian metode ini tidak memberikan hasil yang signifikan dalam usaha peningkatan angka partisipasi KB di masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah metode yang lebih kreatif untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dan keterlibatan masyarakat dalam kepesertaan KB. Salah satu yang banyak dianjurkan oleh literatur yaitu *creative collective engagement* antara *government*, *community leader* dan professional (PKB).

Harvey and Kou (2011) mengeksplorasi *creative process* dalam sebuah kelompok atau tim. Proses kreatif ini dirancang dengan berbasis pada *collective engagement*. Partisipasi kreatif biasanya didasarkan pada konseptualisasi sebuah proses yang terdiri dari tahap persiapan, identifikasi masalah, menumbuhkan ide dan pada akhirnya memilih ide (Amabile, 1988). *Creativity* dalam kelompok kelompok organisasi berkaitan dengan produksi ide ide yang terjadi dalam kelompok untuk disepakati bersama. Terdapat empat jenis proses kreatif yang bisa digunakan untuk meningkatkan keterlibatan anggota masyarakat dalam sebuah metode partisipasi yaitu:

1. *Brainstorming*.

Brainstorming adalah sebuah sesi yang dijalankan untuk anggota komunitas saling bertukar informasi. Hasil dari brainstorming ini adalah ide ide kreatif untuk tujuan konstruktif.

2. *Sequential*

Dalam *sequential*, sebuah kelompok mengenalkan sebuah ide dalam diskusi, sedangkan kelompok kedua mengelaborasi ide ini untuk kemudian mendiskusikan ide ini secara

detail dan mendalam. Hasil dari sequential ini sama dengan brainstorming yaitu pemunculan ide. Hanya saja dalam sequential, anggota diskusi seringkali setuju pada sebuah ide dan anggota kelompok kemudian membahas ide-ide yang mungkin di revisi. Elaborasi dan pengkombinasian ide merupakan hal yang esensial dalam kreativitas (Finke, Ward & Smith, 1992).

3. *Parallel.*

Bentuk ketiga yaitu diskusi paralel tentang sebuah ide dalam satu waktu. Dalam diskusi paralel, kelompok menumbuhkan sejumlah kecil ide dan kemudian mendiskusikannya bersama.

4. *Iterative.*

Bentuk terakhir adalah dimana anggota-anggota kelompok menyatu dalam proses kreatif. Bentuk iteratif ini biasanya dimulai dari proses pengenalan dan pembahasan sebuah ide, diikuti dengan pengenalan ide baru tanpa membandingkan dengan ide-ide sebelumnya, kemudian kembali ke ide awal. Kelompok mungkin saja membahas beberapa ide dalam tahap ini, mengenalkan masing-masing poin perbedaan dan menjalankan proses iterasi untuk mencapai kesepakatan.

Harvey and Kou (2011) menyebutkan bahwa proses iteratif ini dikenal sebagai *collective engagement*, yang didefinisikan sebagai perilaku kelompok masyarakat untuk menghadirkan ide, merespon ide pihak lain dan informasi, serta berfokus pada beberapa ide. Quinn (2005) menyatakan bahwa selama *collective engagement*, kelompok secara berulang kali meninjau tujuan-tujuan sebuah program dan ide-ide baru. Anggota-anggota kelompok mengevaluasi ide-ide baru yang sesuai dengan nilai-nilai kelompok, tugas atau tujuan dan timeframe. Penggunaan ide-ide baru ini ditujukan untuk memuaskan dan memberikan tantangan pada tujuan-tujuan kelompok. Cara ini akan meningkatkan kreativitas kelompok dalam dua cara. Secara spesifik, hal ini akan membuat kelompok mengelola dua trade-offs, pertama, secara kontinyu melakukan tinjauan terhadap tujuan kelompok, dan kedua, anggota kelompok memperoleh feedback langsung dan tidak langsung pada ide-ide mereka. Selanjutnya, *collective engagement* ini merupakan strategi yang kreatif untuk meningkatkan kebersamaan visi di antara para anggota kelompok.

2.5 Studi Pendahuluan oleh Tim Peneliti

Tim peneliti yang terdiri dari ketua dan 4 (empat) orang anggota kelompok telah melaksanakan studi pendahuluan yang menjadi dasar penelitian ini. Kajian tentang model atau

strategi untuk meningkatkan kinerja SDM di organisasi telah di diskusikan secara detail dan mendalam. Selain itu, dari sisi eksternal, usaha usaha yang bisa dilakukan untuk menjaga keberlangsungan sebuah komunitas masyarakat dan pencapaian visi juga sudah dilaksanakan oleh anggota tim peneliti.

Ardian Adhiatma, Ketua tim peneliti, selama tahun 2009 - 2012 telah mengkaji faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi. Dari berbagai hasil penelitian disimpulkan bahwa nilai nilai spiritual serta komitmen akan mempengaruhi kinerja SDM (Sumarno dan Adhiatma, 2010; Adhiatma, 2010; Darwin dan Adhiatma, 2011; Tjahja dan Adhiatma, 2011). Sementara itu motivasi dan komunikasi serta kepuasan kerja juga di tengarai mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja SDM di organisasi (Adhiatma, 2011; Formosko dan Adhiatma, 2010). Sementara kompleksitas tugas dan kepemimpinan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Adhiatma, 2010). Dari hasil kajian yang mendalam tentang model peningkatan kinerja karyawan ini disimpulkan masih perlu di tingkatkan dengan metode metode kreatif yang melibatkan proses engagement antara pimpinan dan bawahan. Sementara itu, dari sisi eksternal, penelitian lanjutan juga dibutuhkan untuk mengkaji proses *engagement* antara karyawan dengan konsumen (klien). Lebih dari itu, nilai nilai spiritual yang mempengaruhi kinerja akan dilanjutkan dengan mengkaji kesejahteraan spiritual.

Mutamimah, anggota peneliti 3, menyusun model peningkatan kinerja karyawan melalui *empowering leadership* dan *psychological empowerment* (Mutamimah dan Munadharoh, 2011). Model ini menerangkan bahwa kinerja petugas pelayanan di sebuah Rumah Sakit dapat ditingkatkan secara langsung melalui *empowering leadership* maupun melalui *psychological empowerment* yang diperkuat oleh *empowerment role identity*, melalui *creative process engagement* yang diperkuat oleh *leader encouragement of creativity* maupun melalui *intrinsic motivation* karyawan. *Creative process engagement* sebagai sebuah pendekatan yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses kognitif dalam kreativitas yang relevan untuk membangun ide ide menjadi sebuah dasar yang buat bagi peningkatan kinerja karyawan. Variabel ini akan digunakan lebih lanjut untuk diterapkan dalam optimalisasi kinerja penyuluh KB sebagai tenaga pelayanan di lingkungan BKKBN.

Selanjutnya, Ali Sobri, anggota peneliti 4, sedang menyusun sebuah model peningkatan kinerja Penyuluh KB di Kab. Demak melalui *creative process engagement* dan *empowering leadership* (Sobri, 2012). Sobri berpendapat bahwa perubahan UU Birokrasi BKKBN yang membawa dampak perubahan organisasi mengakibatkan lemahnya kinerja penyuluh KB di Wilayah Demak. Hal ini ditengarai dengan menurunnya tingkat partisipasi PUS sebagai

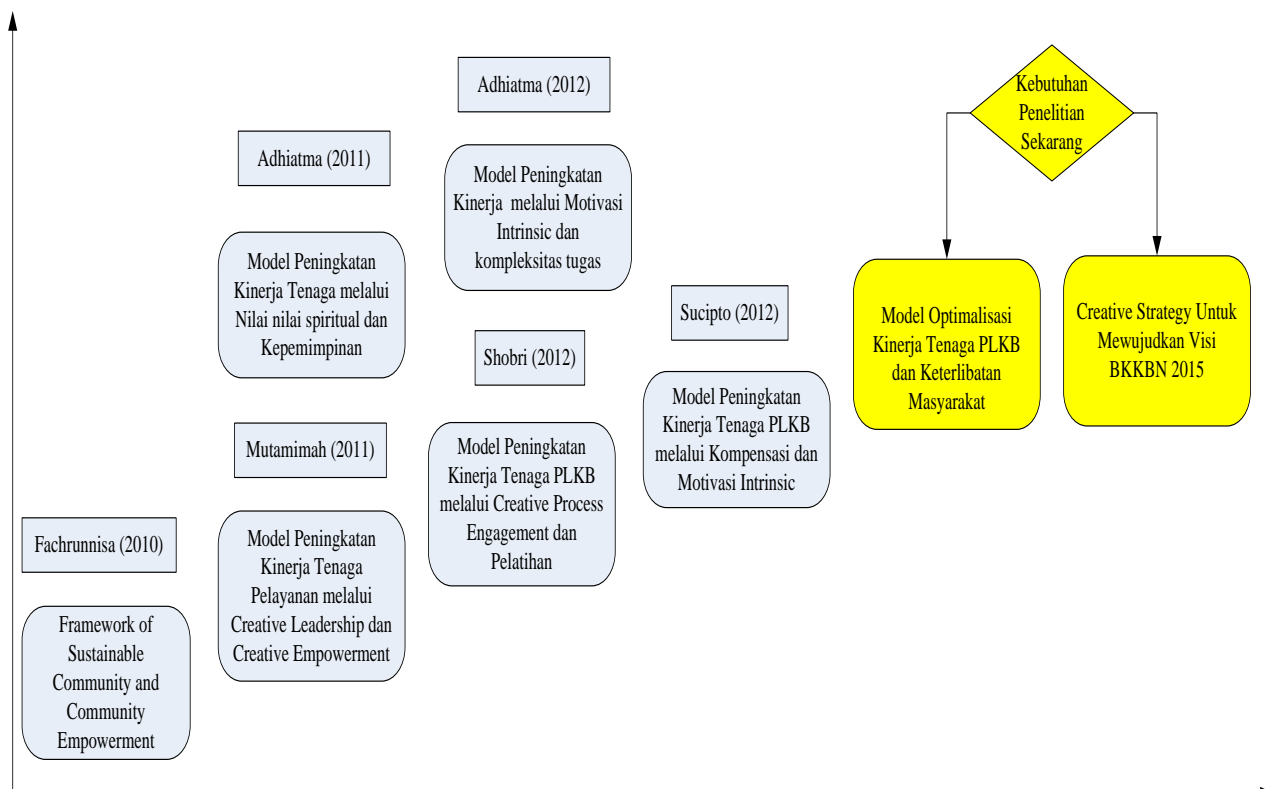
akseptor KB di wilayah Demak. Sobri memproposisikan bahwa perubahan budaya organisasi yang mengakibatkan perubahan pada beberapa proses kerja di Bapermas KB Kabupaten Demak berpengaruh pada kinerja Penyuluh KB. Selanjutnya, Shobri mengusulkan agar proses keterlibatan kognitif antara BKKBN Provinsi dan Pengelola KB Daerah yang diwujudkan dalam *creative process engagement* dan *empowering leadership* akan mampu meningkatkan kinerja Penyuluh KB di lapangan. Proses keterlibatan kognitif itu juga disarankan untuk ditingkatkan dengan metode pelatihan yang menjadi bekal untuk mendekati masyarakat. Artinya, dalam rangka meningkatkan partisipasi KB, peran Penyuluh KB saja tidak cukup, di perlukan strategi yang efektif dan efisien untuk membawa masyarakat supaya terlibat dalam kesuksesan program KB Nasional.

Penelitian yang berikutnya oleh Hari Sucipto (2012), anggota peneliti 5, menyusun program optimalisasi kinerja penyuluh KB di lingkungan Bapermas KB Kab. Demak. Sependapat dengan Sobri (2012), perubahan budaya organisasi menjadikan program kompensasi bagi Penyuluh KB tingkat kota / kabupaten kurang menguntungkan dan hal ini ditengarai menurunkan kesejahteraan Penyuluh KB. Penurunan kesejahteraan ini pada akhirnya dipastikan akan mempengaruhi kinerja Penyuluh KB secara agregat yang kemudian menjadikan terhambatnya pencapaian visi BKKBN 2015. Penelitian Sucipto (2012) ini bertujuan untuk menguji model pengaruh perubahan budaya organisasi, kompensasi, motivasi *intrinsic* dan kinerja Penyuluh KB. Selanjutnya, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menyusun strategi optimalisasi yang efektif bagi peningkatan kinerja Penyuluh KB dan tingkat partisipasi masyarakat PUS untuk mengikuti program KB.

Olivia Fachrunnisa (2009), anggota peneliti 2, menyusun sebuah framework yang dapat digunakan untuk menjaga keberlangsungan hidup sebuah komunitas beserta pencapaian visi dan misinya. Framework ini mengkaji pentingnya memelihara hubungan antara dua pihak yaitu *trusting agent* dan *trusted agent* untuk mencapai tujuan bersama. Tingkat kepercayaan dan fasilitasi partisipasi yang tinggi dari anggota sebuah komunitas ditengarai akan meningkatkan tercapainya sebuah tujuan bersama. Framework ini bisa di aplikasikan dalam hubungan antara masyarakat (sebuah desa binaan) dengan Penyuluh KB untuk mencapai tujuan bersama yaitu tercapainya visi BKKBN 2015 maupun hubungan antara BKKBN Provinsi dan Pengelola KB tingkat daerah.

Hasil penelitian pendahuluan oleh tim peneliti (Adhiatma, Mutamimah, Sobri, Sucipto dan Fachrunnisa), menunjukkan bahwa kajian mengenai strategi optimalisasi tenaga pelayanan atau Penyuluh KB dan keterlibatan masyarakat adalah penting dan signifikan. Di samping itu, dari sejumlah referensi dinyatakan bahwa ketika usaha untuk merubah budaya organisasi

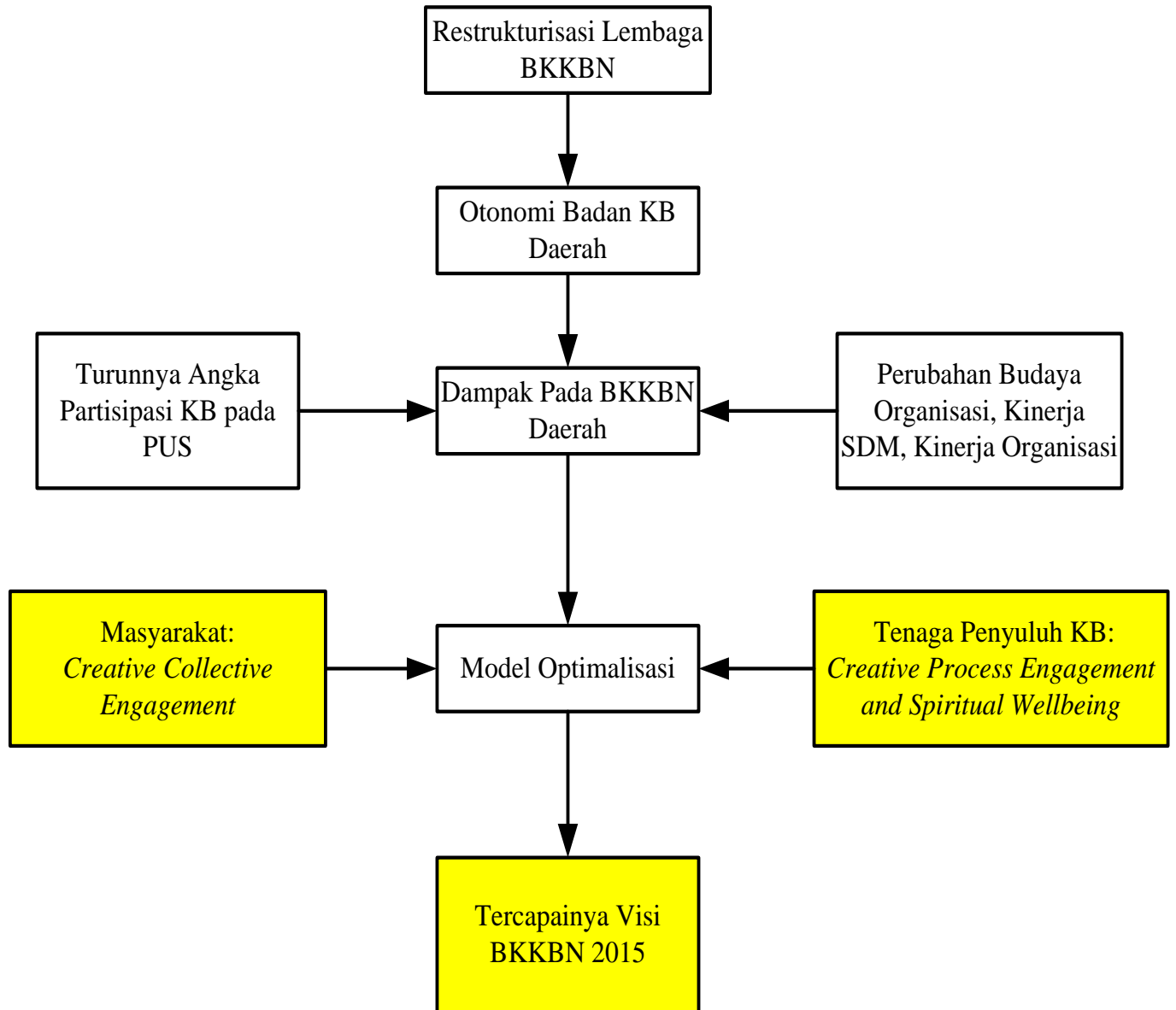
adalah sesuatu yang tidak memungkinkan karena membutuhkan waktu yang relatif panjang, maka usaha usaha kreatif harus di gali dari sisi *demand* and *supply* organisasi yang bersangkutan. Model *creative process engagement* antara BKKBN Provinsi dan Pengelola KB Daerah, serta *engagement* di antara Penyuluh KB dan *collective community* diharapkan akan membantu meningkatkan kinerja Penyuluh KB. Hasil penelitian Mutamimah dan Munadharoh (2011) menunjukkan bahwa *creative engagement* akan membantu peningkatan kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian Fachrunnisa (2010) menunjukkan bahwa *involvement participation method* dalam sebuah komunitas atau masyarakat akan meningkatkan tingkat kesadaran masyarakat dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, usulan penelitian ini memiliki dasar yang kuat dari hasil penelitian terdahulu oleh tim peneliti (Adhiatma, 2009 – 2012; Sobri, 2012; Sucipto, 2012, Mutamimah, 2011 dan Fachrunnisa, 2010). Hasil hasil penelitian terdahulu ini akan dikembangkan lebih lanjut untuk menyusun sebuah model strategi optimalisasi pemberdayaan tenaga Penyuluh KB dan keterlibatan masyarakat. Perkembangan penelitian terdahulu oleh tim peneliti dan roadmap penelitian disajikan dalam gambar 1.



Gambar 1. Road Map Penelitian dan Penelitian Terdahulu oleh Tim Peneliti

2.6 Kerangka Penelitian

Berdasar pada latar belakang, kajian pustaka dan studi pendahuluan oleh tim peneliti, maka kerangka teoritis penelitian ini disajikan di gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

BAB IV. BAPERMAS KB KABUPATEN DEMAK DAN PETA SOSIAL MASYARAKAT

4.1. Lokasi

Sesuai peraturan Kepala BKKBN No.231/HK-010/B5/2010 tanggal 26 Maret 2010, tentang Petunjuk teknis perencanaan pembiayaan pencapaian standar pelayanan minimal (SPM) Bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera di Kabupaten/Kota, meliputi :

1. Cakupan PUS yang istrinya dibawah usia 20 tahun 3,5 %
2. Cakupan Sasaran PUS yang menjadi peserta KB aktif 65 %
3. Cakupan PUS yang tidak ber KB (Unmeed need) 5 %
4. Cakupan Anggota Bina Keluarga Balita (BKB) ber-KB 70%
5. Cakupan PUS anggota UPPKS yang ber-KB 80%.
6. Ratio petugas lapangan Penyuluh KB, 1 petugas disetiap 2 desa/kelurahan
7. Ratio Petugas PPKBD (Pembantu Petugas KB di Desa) 1 petugas di setiap desa
8. Cakupan penyediaan alat dan obat kontrasepsi untuk memenuhi permintaan masyarakat 30 % setiap tahun.
9. Cakupan penyediaan informasi data mikro keluarga setiap desa 100 % setiap th

(Sumber : Juknis perencanaan pembiayaan SPM Bidang KB dan KS, 2011)

Profil kinerja Bapermas KB Demak dalam penelitian ini membatasi cakupan kependudukan dan Keluarga Berencana. (Bapermas KB Kabupaten Demak sejak otonomi daerah merupakan gabungan 2 (dua) instansi yaitu BKKBN dan Kantor Pemberdayaan Masyarakat Desa). Adapun kinerja Bapermas KB menggunakan sumber dari Pendataan Keluarga tahun 2011. Dalam pencapaian peserta KB aktif mencapai 75,09 % (194.756 akseptor) umumnya didominasi kontrasepsi suntik 70,79% (137.873 akseptor) . Sedangkan untuk kontrasepsi jangka panjang masih cukup rendah yaitu kontrasepsi implan 8,88 % (17.310 akseptor) bahkan partisipasi KB pria kondom hanya 6 % (2.543) diikuti vasektomi 0,56% (1.109)(Tabel 3.4)

Selain pencapaian kontrasepsi Bapermas KB juga melakukan sosialisasi pendewasaan usia perkawinan (PUP) secara umum Bapermas KB telah berhasil melaksanakan PUP dibawah 4% yaitu 8.911 pasangan usia subur dari 255.434 PUS. Namun ada beberapa Kecamatan yang masih diatas 4% yaitu Kecamatan Bonang, Karang Tengah, Guntur dan Mranggen (Tabel 3.5). Sedangkan PUS yang tidak memakai kontrasepsi karena alasan ingin anak di tunda dan tidak

ingin anak masing-masing mencapai 5,23 % (13.366) dan 4,95% (12.649) Akan tetapi masih terdapat 2 kecamatan diatas rata-rata kabupaten yaitu kecamatan Gajah 12,14 % dan Mijen 12,33 %.(Tabel 3.8)

Dalam meningkatkan ketahanan keluarga akseptor. Bapermas KB Kabupaten Demak melalui kelompok Bina Keluarga Balita (BKB) belum maksimal atau mencapai 49,87% (15.606 anggota keluarga BKB) dari sasaran 31.292 anggota. Dengan terendah di Kecamatan Bonang baru mencapai 15,88 % diikuti Kecamatan Dempet 20,21 % (Tabel 3.9). Sedang untuk sasaran kelompok Bina Keluarga Remaja (BKR) mencapai 22,37 % (7.353 anggota keluarga BKR) dari sasaran 32.863 anggota. Dengan partisipasi terendah Kecamatan Demak 3,85 % diikuti Kecamatan Dempet 8,13% (Tabel 3.10). Adapun partisipasi kelompok Bina keluarga Lansia hanya mencapai 34,97% (6.397 anggota keluarga BKL) dari sasaran 18.294 anggota. Partisipasi terendah Kecamatan Bonang 12,06% diikuti Dempet 17,88 (Tabel 3.11)

Dalam peningkatan sumber daya manusia penyuluh di Bapermas KB masih jauh dari ideal yaitu 1 (satu) penyuluh mengampu desa bina 1-2 desa. Dalam era otonomi kemampuan anggaran daerah Kabupaten Demak yang sangat terbatas. Dari 249 desa/kelurahan hanya diampu oleh 61 penyuluh KB atau 4,08 desa bina untuk setiap penyuluh (Tabel 3.12) dengan beban terbanyak Kecamatan Wedung mencapai 10 desa untuk setiap penyuluh diikuti Kecamatan Karanganyar 5,7 desa untuk setiap penyuluh KB.

Perkembangan penduduk di Kabupaten Demak dibawah 2 % yaitu dari jumlah penduduk 1.030.958 tahun 2004 menjadi 1.166.720 di tahun 2011 atau mencapai laju pertumbuhan penduduk 1,76%. Namun masih terdapat Kecamatan yang cukup tinggi LPP yaitu Kecamatan Mranggen mencapai 4,69 % diikuti Kecamatan Mijen 2,03 % (Tabel 3.13). Sedangkan untuk jumlah jiwa dalam keluarga atau konsep catur warga Bapermas KB Kabupaten Demak sudah mencapai ideal 3,56% (1.166.720 jiwa dari 327.856 Kepala Keluarga)(Tabel 3.14)

TABEL 3.1

JUMLAH RESPONDEN BAPERMAS KB KAB. DEMAK

No	Nama Unit	Jumlah
1	UPT Bapermas KB Kec.Wedung	4
2	UPT Bapermas KB Kec.Bonang	8
3	UPT Bapermas KB Kec.Mijen	7

4	UPT Bapermas KB Kec.Karanganyar	6
5	UPT Bapermas KB Kec.Gajah	8
6	UPT Bapermas KB Kec.Demak	6
7	UPT Bapermas KB Kec.Wonosalam	7
8	UPT Bapermas KB Kec.Dempet	6
9	UPT Bapermas KB Kec.Karangtengah	6
10	UPT Bapermas KB Kec.Sayung	6
11	UPT Bapermas KB Kec.Guntur	6
12	UPT Bapermas KB Kec.Kebonagung	5
13	UPT Bapermas KB Kec.Karangawen	6
14	UPT Bapermas KB Kec.Mranggen	7
	Jumlah	87

Sumber : Bagian Kepegawaian Bapermas KB Kab.Demak ,2012

TABEL 3.2

PENCAPAIAN PESERTA KB BARU (JAN-DES. 2011)

No	Kec.	Kontrasepsi							Jml	Target	%
		IUD	M O P	M O W	K D M	IMPL	STK	PIL			
1	MRG	130	0	75	114	321	4039	762	5411	6015	90.5
2	KRW	87	0	31	122	290	3767	289	4586	4531	101.2
3	GTR	32	0	60	100	341	2971	399	3903	3876	100.7
4	SYG	81	0	25	117	226	1916	87	2452	2448	100.2
5	KRT	100	1	43	61	143	2252	859	3459	3163	109.4

6	WNS	11	7	59	8	184	2236	62	2567	2556	100.4
7	DMP	3	1	12	13	174	1967	158	2328	2347	99.2
8	GJH	14	0	6	22	239	1279	344	1904	1918	99.3
9	KRY	15	0	22	17	122	1729	153	2058	2046	100.6
10	MJN	20	0	12	182	171	3768	2041	6194	5487	112.9
11	DMK	84	0	38	137	138	3043	341	3761	3797	99.0
12	BNG	45	0	27	2	170	2407	280	2931	2868	102.2
13	WDG	35	0	12	39	164	1477	1327	3054	2545	120.0
14	KBA	14	0	11	23	119	1828	559	2554	2425	105.3
	Jml	651	9	433	957	2802	34679	7661	47192	46022	102.5

Sumber : Umpan Balik Bapermas KB Demak, 2011

TABEL 3.3

PENCAPAIAN PESERTA KB BARU MKJP (JAN-DES.2011)

No	Kec	MKJP				Jml	Target	%
		IUD	MOP	MOW	IMPL			
1	Mranggen	130	0	75	321	526	558	94.3
2	Karangawen	87	0	31	290	408	603	67.6
3	Guntur	32	0	60	341	433	396	109.4
4	Sayung	81	0	25	226	332	411	80.7
5	Karagtengah	100	1	43	143	287	305	94.2
6	Wonosalam	11	7	59	184	261	315	83.0
7	Dempet	3	1	12	174	190	198	95.8
8	Gajah	14	0	6	239	259	280	92.5

9	Karanganyar	15	0	22	122	159	138	115.3
10	Mijen	20	0	12	171	203	135	150.1
11	Demak	84	0	38	138	240	318	75.4
12	Bonang	45	0	27	170	242	394	61.4
13	Wedung	35	0	12	164	211	245	86.2
14	Kebonagung	14	0	11	119	144	215	67.0
	Jumlah	651	9	433	2802	3895	4511	86.3

Sumber : Umpan Balik Bapermas KB Demak, 2011

TABEL 3.4

PENCAPAIAN PESERTA KB AKTIF (JAN-DES.2011)

No	Kec	Kontrasepsi							Jml	PUS	%
		IUD	MOP	MOW	Kdm	IMPL	STK	PIL			
1	MRG	1312	98	1180	436	1783	18656	3375	26840	36876	72.78
2	KRW	2647	131	1223	527	3311	9817	751	18407	23830	77.24
3	GTR	479	147	1179	177	1481	9973	1027	14463	18584	77.83
4	SYG	796	258	546	114	1710	13540	312	17276	23259	74.28
5	KRT	304	110	292	104	940	9261	1046	12057	15771	76.45
6	WNS	55	22	172	8	675	9349	797	11078	14776	74.97
7	DMP	111	13	141	19	521	5998	2529	9332	12014	77.68

8	GJH	196	33	172	44	991	5847	1359	8642	11233	76.93
9	KRY	497	22	279	366	674	8587	1624	12049	16450	73.25
10	MJN	292	47	221	276	509	7757	1848	10950	15036	72.83
11	DMK	659	142	549	214	1546	12429	1445	16984	23226	73.12
12	BNG	232	12	458	109	1201	12758	1291	16061	21588	74.40
13	WDG	543	44	91	113	1087	9478	1542	12898	17026	75.75
14	KBA	68	30	204	36	881	4423	2077	7719	9696	79.61
	Jml	8191	1109	6707	2543	17310	137873	21023	194756	259365	75.09

Sumber : Umpan Balik Bapermas KB Demak, 2011

TABEL 3.5
CAKUPAN PUS ISTRI DIBAWAH UMUR 20 TH

No	Kecamatan	Prosentase PUS <20 TH		
		PUS <20 TH	Jumlah PUS	%
1	Mranggen	1.679	35.709	4,70
2	Karangawen	788	23.647	3,33
3	Guntur	1.100	18.202	6,04
4	Sayung	463	23.229	1,99
5	Karantengah	1.015	14.943	6,79
6	Wonosalam	217	14.663	1,48
7	Dempet	270	11.833	2,29
8	Gajah	223	11.112	2,01
9	Karanganyar	297	16.341	1,82
10	Mijen	112	14.577	0,77

11	Demak	770	22.898	3,36
12	Bonang	1.279	21.205	6,03
13	Wedung	408	17.565	2,32
14	Kebonagung	290	9.510	3,05
	Jumlah	8.911	255.434	3,49

Sumber : Pendataan Keluarga Bapermas KB Kab.Demak, 2011

TABEL 3.6
CAKUPAN PUS YANG MENJADI PESERTA KB AKTIF

No	Kecamatan	Prosentase PUS ikut KB		
		PUS Ikut KB	Jumlah PUS	%
1	Mranggen	25.769	35.709	72,16
2	Karangawen	17.727	23.647	74,97
3	Guntur	13.424	18.202	73,75
4	Sayung	17.057	23.229	73,43
5	Karagtengah	10.863	14.943	72,70
6	Wonosalam	10.767	14.663	73,43
7	Dempet	9.042	11.833	76,41
8	Gajah	8.422	11.112	75,79
9	Karanganyar	11.939	16.341	73,06
10	Mijen	10.577	14.577	72,56
11	Demak	16.450	22.898	71,84
12	Bonang	15.516	21.205	73,17
13	Wedung	12.578	17.565	71,61

14	Kebonagung	7.498	9.510	78,84
	Jumlah	187.629	255.434	73,45

Sumber : Pendataan Keluarga Bapermas KB Kab. Demak, 2011

TABEL 3.7
PUS TIDAK KB DAN INGIN ANAK DI TUNDA (UNMEED NEED)

No	Kecamatan	PUS tidak KB dan ingin anak di tunda		
		PUS ingin anak ditunda	Jumlah PUS	%
1	Mranggen	2.530	35.709	7,09
2	Karangawen	450	23.647	1,90
3	Guntur	625	18.202	3,43
4	Sayung	679	23.229	2,92
5	Karangtengah	991	14.943	6,63
6	Wonosalam	724	14.663	4,94
7	Dempet	559	11.833	4,72
8	Gajah	1.349	11.112	12,14
9	Karanganyar	819	16.341	5,01
10	Mijen	892	14.577	6,12
11	Demak	1.001	22.898	4,37
12	Bonang	1.677	21.205	7,91
13	Wedung	700	17.565	3,99
14	Kebonagung	370	9.510	3,89
	Jumlah	13.366	255.434	5,23

Sumber : Pendataan Keluarga Bapermas KB Kab. Demak, 2011

TABEL 3.8
PUS TIDAK KB DAN TIDAK INGIN ANAK LAGI (UNMEED NEED)

No	Kecamatan	PUS tidak KB tapi ingin anak di tunda		
		PUS tdk ingin anak lagi	Jumlah PUS	%
1	Mranggen	1.212	35.709	3,39
2	Karangawen	429	23.647	1,81
3	Guntur	519	18.202	2,85
4	Sayung	1.049	23.229	4,52
5	Karangtengah	820	14.943	5,49
6	Wonosalam	1.170	14.663	7,98
7	Dempet	762	11.833	6,44
8	Gajah	633	11.112	5,70
9	Karanganyar	370	16.341	2,26
10	Mijen	1.797	14.577	12,33
11	Demak	924	22.898	4,04
12	Bonang	1.468	21.205	6,92
13	Wedung	896	17.565	5,10
14	Kebonagung	600	9.510	6,31
	Jumlah	12.649	255.434	4,95

Sumber : Pendataan Keluarga Bapermas KB Kab. Demak, 2011

TABEL 3.9
PARTISIPASI SASARAN BKB (BINA KELUARGA BALITA)

No	Kecamatan	Partisipasi sasaran peserta BKB		
		Jml keluarga sasaran	Jml keluarga Anggota BKB	%
1	Mranggen	880	699	79,43
2	Karangawen	2.523	2.372	94,02
3	Guntur	908	896	98,68
4	Sayung	2.244	1.994	88,86
5	Karangtengah	1.773	1.773	100,00
6	Wonosalam	676	486	71,89
7	Dempet	4.186	846	20,21
8	Gajah	1.532	1.376	89,82
9	Karanganyar	711	675	94,94
10	Mijen	1.450	621	42,83
11	Demak	7.260	1.428	19,67
12	Bonang	5.503	874	15,88
13	Wedung	1.371	1.357	98,98
14	Kebonagung	275	209	76,00
	Jumlah	31.292	15.606	49,87

Sumber : Pendataan Keluarga Bapermas KB Kab. Demak, 2011

TABEL 3.10
PARTISIPASI SASARAN BKR (BINA KELUARGA REMAJA)

No	Kecamatan	Partisipasi sasaran peserta BKR		
		Jml keluarga sasaran	Jml keluarga Anggota BKR	%
1	Mranggen	379	295	77,84
2	Karangawen	708	576	81,36
3	Guntur	865	796	92,02
4	Sayung	1.467	589	40,15
5	Karangtengah	516	516	100,00
6	Wonosalam	188	136	72,34
7	Dempet	7.958	647	8,13
8	Gajah	1.855	1.452	78,27
9	Karanganyar	426	356	83,57
10	Mijen	353	350	99,15
11	Demak	12.239	471	3,85
12	Bonang	5.296	622	11,74
13	Wedung	421	421	100,00
14	Kebonagung	126	126	65,63
	Jumlah	32.863	7.353	22,37

Sumber : Pendataan Keluarga Bapermas KB Kab. Demak, 2011

TABEL 3.11
PARTISIPASI SASARAN BKL (BINA KELUARGA LANSIA)

No	Kecamatan	Partisipasi sasaran peserta BKL		
		Jml keluarga sasaran	Jml keluarga Anggota BKL	%
1	Mranggen	255	201	78,82
2	Karangawen	4.122	755	18,32
3	Guntur	422	393	93,13
4	Sayung	963	446	46,31
5	Karangtengah	364	364	100,00
6	Wonosalam	147	114	77,55
7	Dempet	4.816	861	17,88
8	Gajah	1.880	1.452	77,23
9	Karanganyar	455	367	80,66
10	Mijen	127	121	95,28
11	Demak	463	421	90,93
12	Bonang	3.739	451	12,06
13	Wedung	399	399	100,00
14	Kebonagung	142	52	36,62
	Jumlah	18.294	6.397	34,97

Sumber : Pendataan Keluarga Bapermas KB Kab.Demak, 2011

TABEL 3.12

RASIO PENYULUH KB DAN DESA BINA

No	Kecamatan	Rasio penyuluh KB dan Desa Bina		
		Jumlah desa/kelurahan	Jumlah Penyuluh KB	%
1	Mranggen	19	5	3,8
2	Karangawen	12	4	3,0
3	Guntur	20	4	5,0
4	Sayung	20	4	5,0
5	Karangtengah	17	4	4,2
6	Wonosalam	21	5	4,2
7	Dempet	16	4	4,0
8	Gajah	18	6	3,0
9	Karanganyar	17	3	5,7
10	Mijen	15	6	2,5
11	Demak	19	5	3,8
12	Bonang	21	6	3,5
13	Wedung	20	2	10,0
14	Kebonagung	15	3	5,0
	Jumlah	249	61	4,08

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

TABEL 3.13
LPP (LAJU PERTUMBUHAN PENDUDUK) KAB .DEMAK

No	Kecamatan	Laju peetumbuhan penduduk		
		Jml penduduk th 2004	Jml penduduk th 2011	LPP
1	Mranggen	119.171	165.527	4,69
2	Karangawen	79.968	93.977	2,30
3	Guntur	68.782	79.609	2,09
4	Sayung	101.347	104.585	0,45
5	Karangtengah	57.204	61.275	0,98
6	Wonosalam	66.428	72.705	1,29
7	Dempet	53.359	56.793	0,89
8	Gajah	45.662	47.345	0,52
9	Karanganyar	69.612	76.553	1,36
10	Mijen	57.649	66.440	2,03
11	Demak	99.793	106.565	0,94
12	Bonang	95.861	108.114	1,72
13	Wedung	80.402	88.059	1,30
14	Kebonagung	35.719	39.173	1,32
	Jumlah	1.030.958	1.166.720	1,76

Sumber : Pendataan Keluarga Bapermas KB Kab. Demak, 2011

TABEL 3.14
JUMLAH JIWA DALAM KELUARGA

No	Kecamatan	Rata-rata jml jiwa dalam keluarga		
		Jml Jiwa	Jml KK	Rata-rata
1	Mranggen	165.527	41.595	3,98
2	Karangawen	93.977	28.497	3,30
3	Guntur	79.609	22.988	3,46
4	Sayung	104.585	28.173	3,71
5	Karangtengah	61.275	18.853	3,25
6	Wonosalam	72.705	21.543	3,37
7	Dempet	56.793	17.704	3,21

8	Gajah	47.345	15.150	3,13
9	Karanganyar	76.553	21.156	3,62
10	Mijen	66.440	17.165	3,87
11	Demak	106.565	30.193	3,53
12	Bonang	108.114	30.119	3,59
13	Wedung	88.059	21.997	4,00
14	Kebonagung	39.173	12.723	3,08
	Jumlah	1.166.720	327.856	3,56

Sumber : Pendataan Keluarga Bapermas KB Demak, 2011

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan *eksploratory research* yang bertujuan untuk mengidentifikasi program-program BKKBN yang sudah dilakukan oleh Bapermas KB Kabupaten Demak, Provinsi Jawa Tengah, serta menentukan sebuah model strategis untuk meningkatkan peran dan fungsi Penyuluh KB dan partisipasi masyarakat, sehingga terwujud visi BKKBN 2015, yaitu Pertumbuhan Penduduk Seimbang.

3.2 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, *in depth interview* dan *Focus Group Discussion*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Bapermas KB Kabupaten Demak Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Bapermas KB Kabupaten Demak, Kepala UPT KB di Kabupaten Demak, Penyuluh KB di lingkungan Bapermas KB Kabupaten Demak dan Pasangan Usia Subur (PUS), serta tokoh masyarakat di masing masing desa binaan Bapermas KB Kabupaten Demak. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *convenient random sampling*, dan diperoleh 836 responden dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Rincian Jumlah Responden

Jenis Responden	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Kepala Bapermas KB Kab. Demak	1	1
Ka UPT Bapermas KB Wilayah Kab. Demak	8	8
Tenaga PKB	78	78
PUS Kab. Demak	+ 250.000	500
Desa Binaan (Tokoh Masyarakat)	249	249
Jumlah Sampel		836

3.3 Metode Analisis Data

Data yang terkumpul akan di analisis dengan menggunakan metode deskriptif analitis dan *Partial Least Square*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *descriptive analysis*.

Analisis kualitatif dilakukan setelah mendapatkan data dari hasil survei dengan kuesioner maupun *in-depth interview* dengan informan. Tahapan dalam analisis data terdiri dari:

1. Memvalidasi data yang dihasilkan dari kuesioner, wawancara dan FGD.
2. Mentabulasi data dengan MS-Excell
3. Menentukan nilai proporsi dan nilai mean jawaban responden.
4. Menentukan proporsi jawaban kualitatif dari responden.
5. Mengolah data dengan Partial Least Square (PLS)
6. Menganalisis setiap output yang dihasilkan.

3.4 Peran Peneliti dari PT (UNISSULA) dan Lembaga Mitra (Bapermas KB)

No.	Perguruan Tinggi (PT)	Lembaga Mitra (BKKBN)
1.	Identifikasi dan merumuskan masalah bersama-sama dengan lembaga mitra	Identifikasi dan merumuskan masalah bersama-sama dengan lembaga Perguruan Tinggi
2.	Menyusun proposal awal dan mendiskusikan dengan lembaga mitra	Mendiskusikan proposal dengan lembaga Perguruan Tinggi
3.	Melakukan <i>indepth interview</i> dan FGD bersama-sama dengan lembaga mitra	Melakukan <i>indepth interview</i> dan FGD bersama-sama dengan lembaga Perguruan Tinggi
4.	Memperkuat kajian pustaka dan referensi terkait	Pengumpulan data sekunder, seperti data-data BKKBN, dan data terkait
5.	Pengolahan data	Pendistribusian kuesioner
6.	Analisis Data dan didiskusikan hasilnya bersama-sama lembaga mitra	Mendiskusikan hasil dengan lembaga Perguruan Tinggi
7.	Menyusun laporan akhir bersama lembaga mitra	Menyusun laporan akhir bersama lembaga Perguruan Tinggi

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

DAFTAR PUSTAKA

- (1994). "Management Strategies for Improving Family Planning Service Delivery." The Family Planning Manager III(2).
- _____. (2003). "Studi Pelaksanaan Program Keluarga Berencana Dalam Era Desentralisasi." BKKBN
- _____. (2004). "Studi Pelaksanaan Program Keluarga Berencana Dalam Era Desentralisasi (Pasca Penyerahan SP3D)." BKKBN
- (2011). "Kependudukan – KB Dan Pengendalian Laju Pertumbuhan Penduduk Di Jawa Tengah." BKKBN Provinsi Jawa Tengah
- Adhiatma, A. (2010). "Implementasi Motivasi Kerja Dan Komunikasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Perspektif Islam", Disertasi, Program S3 Ekonomi Islam, UNAIR
- Adhiatma, A dan Sumarno., (2010), "Implementasi Nilai-Nilai Religiusitas Pengaruhnya terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Salatiga", Tesis Magister Manajemen UNISSULA
- Adhiatma, A dan Formosko, W. (2010)., "Bagaimana perilaku pimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan locus of control sebagai variabel moderator pada PD BPR Salatiga", Tesis Magister Manajemen UNISSULA
- Adhiatma, A dan Darwin., (2011)., "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Java Mebel Indonesia Di Jepara Di Jepara" Tesis Magister Manajemen UNISSULA
- Adhiatma, A dan Sulaningsih, S. (2011)., "Dampak kepercayaan dan pengalaman kerja terhadap komunikasi dan kinerja SDM di Pemda Kabupaten Semarang" Tesis Magister Manajemen UNISSULA
- Amabile, T. M. and S. J. Kramer (2011). The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work, Harvard Business Press.
- Fachrunnisa, O. and F. K. Hussain (2010). A framework for creating a sustainable community in virtual environments. Proceedings of the 12th International Conference on Information Integration and Web-based Applications & Services Paris, France, ACM.
- Finke, R. A., Ward, T. B., & Smith, S. M. (1992). Creative Cognition: Theory, Research, and Applications, Cambridge, MA: MIT Press.

- Fry, L. W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership." The Leadership Quarterly **14**, 693–727.
- Fry, L. W., S. T. Hannah, et al. (2011). "Impact of spiritual leadership on unit performance." The Leadership Quarterly **22**: 259 - 270.
- Harvey, S. and C.-Y. Kou (2011). Collective Engagement: Exploring Creative Processes in Groups. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, p 1-6.
- Herartri, R. (2004). Family planning decision-making: Case studies in West Java, Indonesia. 12th Biennial Conference, Population and society: issues, research, policy. A. P. Association. Canberra, Australia.
- Islam, M. A., M. M. Islam, et al. (2001). "Community Participation in Family Planning in Bangladesh: Prospects and Strategies." Journal of Health & Population in Developing Countries **4**(2): 35 - 42.
- Jackson, M. H. P., M.S. (2003). Idea generation in naturally occurring contexts: Complex appropriation of a simple group procedure. Human Communication Research, 29(4), 560-591.
- Labianca, G., B. Gray, et al. (2000). "A grounded model of organizational schema change during empowerment." Organization Science, 11: 235–257.
- Munadharah and Mutamimah (2011). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Empowering Leadership dan Psychological Empowerment Tesis, Magister Manajemen, UNISSULA Semarang.
- Peccei, R. and P. Rosenthal (2001). "Delivering Customer-Oriented Behaviour through Empowerment: An Empirical Test of HRM Assumptions." Journal of Management Studies **38**(6): 831-857.
- Quinn, J. B., P. Anderson, et al. (2005). "Leveraging Intellect." Academy of Management Executive **19**(4): 78 - 94.
- Sobri, A. (2012). Creative Process Engagement dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Tesis MM Unissula Semarang (*in progress*)
- Sucipto, H. (2012). Kompensasi, Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi dan Kinerja PENYULUH KB. Tesis MM Unissula Semarang (*in progress*)
- Sunarti, E. (2006). Indikator Keluarga Sejahtera: Sejarah Pengembangan, Evaluasi dan Keberlanjutannya. IPB Bogor, ISBN 978-602-8655-05-6.
- Zhang, X. and K. M. Bartol (2010). "Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement." Academy of Management Journal **53**(1): 107 - 128.

LAMPIRAN

I. Justifikasi Alokasi Biaya

Anggaran pada pos pelaksanaan ini mencapai sekitar 30% dari total anggaran, yang digunakan untuk honorarium ketua penelitian dengan kompetensi di bidang MSDM, Leadership. Ketua tim peneliti bertugas dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaan penelitian. Peneliti 2 dan 3 (ahli MSDM, Leadership, Manajemen strategik) meneliti pelaksanaan model optimalisasi tenaga penyuluh Penyuluh KB dan pemberdayaan masyarakat di Kab. Demak, Provinsi Jawa Tengah. Peneliti 4 dan 5 bertugas untuk mengidentifikasi permasalahan di lapangan, mengumpulkan kuesioner dan data sekunder terkait dengan BKKBN. Tenaga administrasi yang akan membantu pelaksanaan penelitian ini, bertanggung jawab untuk penyimpanan data dan kegiatan administratif lainnya.

a. Anggaran Untuk Peralatan

Anggaran ini digunakan untuk pembelian alat alat manajemen data penelitian, seperti pembelian eksternal hard disk, foto copy kuesioner dan sewa komputer dan USB Recorder yang akan digunakan oleh semua peneliti untuk melakukan riset, melakukan *indept interview*, menyimpan data interview dan FGD.

b. Anggaran Bahan Aus

Anggaran bahan aus meliputi kertas kwarto untuk menyusun proposal, draft panduan interview dan FGD, draft laporan, dan keperluan rapat antar peneliti. Disamping itu juga untuk cartridge dan tinta printer yang digunakan untuk memperoleh data sekunder drai BKKBN tingkat Provinsi dan daerah yang dipilih sebagai responden untuk mendapatkan data sekunder dan primer.

c. Anggaran Perjalanan

Anggaran ini digunakan untuk keperluan presentasi. Disamping itu juga untuk keperluan pengumpulan data ke BKKBN, Bapermas KB, tenaga penyuluh, tokoh masyarakat, dan pasangan usia subur yang dipilih sebagai responden di Kab. Demak, Jawa Tengah. Kegiatan ini dimaksudkan untuk melakukan *in depth interview* dan FGD dengan pimpinan Pejabat struktural Bapermas KB, Penyuluh KB, dan masyarakat.

II. Dukungan pada Pelaksanaan Penelitian

Belum ada dana pendukung dalam pelaksanaan penelitian ini. Akan tetapi, penelitian ini mendapat dukungan dari Pusat Pengembangan Manajemen dan Bapermas KB Kabupaten Demak, Jawa Tengah.

III. Sarana

PPM dan LPP Unissula memiliki sarana dan prasarana yang bisa digunakan oleh peneliti demi tercapainya tujuan penelitian ini.

IV. Biodata Peneliti

Ketua Peneliti: Dr. Ardian Adhiatma, SE.,MM

I. IDENTITAS DIRI

- 1.1 Nama Lengkap (dengan gelar) : Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM
1.2. Jabatan Fungsional : Lektor
1.3. NIP/NIK/NIDN : NIK: 210499042, NIDN: 0626027201
1.4. Tempat dan Tanggal Lahir : Semarang, 26 Februari 1972
1.5. Alamat Rumah : Srdol Asri Blok L no. 6, Srdol Kulon, Banyumanik, Semarang
1.6. Nomor Telepon dan Faks : (024) 7475660
1.7. Nomor HP : 081 2292 0347
1.8. Alamat Kantor : UNISSULA, Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang
1.9. Nomor Telepon / Faks : Telp (024) 6583584, Faks (024) 6582455
1.10. Alamat e-mail: ardian.adhiatma@unissula.ac.id; ardian_adhi@yahoo.com
1.11. Bidang Keahlian : Manajemen Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Leadership

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

	S-1	S-2	S-3
Nama PT	UNDIP Semarang	Univ. Gadjah Mada, Yogyakarta	Universitas Airlangga, Surabaya
Bidang Ilmu	Ekonomi Manajemen	Magister Manajemen	Ekonomi Islam
Tahun Masuk - Lulus	1990 – 1995	1996 - 1998	2005 – 2010

III. PENGALAMAN PENELITIAN

No	Judul Penelitian	Sumber Dana	Tahun	
1.	Faktor-faktor yang memotivasi guru dalam menciptakan karya ilmiah	Dinas Pendidikan Kota Semarang	2008	Rp 25.000.000
2.	Penyempurnaan Perangkat Peraturan, Kebijakan dan Kajian Pengembangan Pasar Percontohan	Dinas Pasar Kota Semarang	2008	Rp 49.000.000
3.	Model Pengembangan Pasar Tradisional Menuju Pasar Sehat di Kota Semarang	DP2M-Ditjen Dikti, 2009	2009	Rp 49.000.000
4.	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Spiritual serta Komunikasi Organisasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Semarang	DP2M-Ditjen Dikti, 2009	2009	Rp 10.000.000
5.	Kajian Potensi sumberdaya petani tembakau di kabupaten Wonosobo	Pemkab Wonosobo	2009	Rp 48.000.000

6.	Kajian Pengelolaan Lingkungan Pada Sentra Sentra Industri Kecil dan Menengah di Kota Semarang	Bappeda Kota Semarang	2009	Rp 40.000.000
7.	Identifikasi Pengelolaan Lingkungan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Industri Manufaktur di Kabupaten Pekalongan	Lemlit Unissula Semarang	2009	Rp 20.000.000
8.	Penelitian Potensi Sumberdaya Petani Tembakau	Bappeda Kabupaten Wonosobo	2009	Rp 45.000.000
9.	Kajian Kinerja Organisasional Pelayanan Kesehatan Kesehatan di Kota Semarang	Bappeda Kota Semarang	2010	Rp 30.000.000
10.	Kajian optimalisasi potensi SDM, SDA dan wilayah untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Wonosobo	Pemkab Wonosobo	2010	Rp 50.000.000
11.	Model Pengelolaan lingkungan pada industri kecil menengah di kota Semarang	Bappeda Kota Semarang	2010	Rp 47.000.000
12.	Model Pengembangan kewirausahaan SMK dalam menciptakan kemandirian sekolah	Diknas Kota Semarang	2010	Rp 25.000.000
13.	Kinerja operasional pelayanan kesehatan puskesmas di Kota Semarang	Pemkot Semarang	2011	Rp 45.000.000

IV. PUBLIKASI ILMIAH

No	Judul	Nama Jurnal/Majalah
1	<i>The map of regional economic potency of Tegal municipality</i>	Manajemen Usahawan Indonesia, No 03, Th. XXXIII Maret 2004; ISSN: 0302-9859, Akreditasi No. 134/DIKTI/KEP/2001
2	Analisis potensi sumber-sumber pendapatan asli daerah (PAD)	Jurnal Riset Bisnis Indonesia, Vol. 1, No. 2, Juli 2005, ISSN 0216-2190, Program Magister Manajemen Unissula Semarang.
3	Menciptakan Keunggulan Bersaing melalui Fleksibilitas Supply Chain Management (SCM)	Pemakalah dalam Seminar Nasional II Peningkatan Kualitas Sistem Manufaktur dan Jasa, Yogyakarta 30 April 2005 (Proseding)
4	Identifikasi berbagai dimensi manajemen lingkungan dan dampaknya terhadap kinerja lingkungan.	Manajemen Usahawan Indonesia, No 05, Th. XXXVI Mei 2007; ISSN: 0302-9859, Akreditasi No. 23a/DIKTI/KEP/2004

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resikonya. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian kerjasama lembaga dan PT

Semarang, 7 Agustus 2012
Pengusul,

(Dr. Ardian Adhiatma, SE.,MM)

Anggota Peneliti 1: Olivia Fachrunnisa, SE.,M.Si.,P.hD

I. IDENTITAS DIRI

- 1.1 Nama Lengkap (dengan gelar) : Olivia Fachrunnisa, SE.,M.Si., Ph.D
1.2. Jabatan Fungsional : Lektor
1.3. NIP/NIK/NIDN : NIK: 210499044, NIDN: 0618067501
1.4. Tempat dan Tanggal Lahir : Kudus, 18 Juni 1975
1.5. Alamat Rumah : Kapas Raya D. 340 Genuk Indah Semarang
1.6. Nomor Telepon dan Faks : (024) 6591997
1.7. Nomor HP : 081328160630
1.8. Alamat Kantor : UNISSULA, Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang
1.9. Nomor Telepon /Faks : Telp (024) 6583584, Faks (024) 6582455
1.10. Alamat e-mail : olivia.fachrunnisa@unissula.ac.id ;
olivia.fachrunnisa@gmail.com
1.11. Bidang Keahlian : Manajemen Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi dan Leadership

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

	S-1	S-2	S-3
Nama PT	UNISSULA Semarang	Univ. Gadjah Mada, Yogyakarta	Curtin University, Perth, Australia

Bidang Ilmu	Ekonomi Manajemen	Ekonomi / Manajemen	MSDM
Tahun Masuk - Lulus	1993 – 1997	2002 – 2004	2008 – 2012

III. PENGALAMAN PENELITIAN^{*)}

^{*)} Juli 2008 – Januari 2012 mengikuti program studi S3 di Curtin University, Perth, Australia atas Beasiswa DIKTI

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah
1.	2008	Pengembangan Model Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasional RS Swasta di Jawa Tengah (Sebagai Ketua Peneliti)	Hibah Bersaing DIKTI	45.000.000
2.	2008	Akurasi, Reaksi dan Persepsi Kegunaan Balikan pada Mekanisme Evaluasi Kinerja 360 Derajat. (Sebagai Ketua Peneliti)	Dosen Muda DIKTI	9.500.000
3.	2007	Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Kinerja Organisasi UKM di Semarang (Sebagai Ketua Peneliti)	Depdiknas Prov. Jawa Tengah	9.000.000
4.	2006	Perbedaan Gender Dalam Kepemimpinan Transformasional: Suatu Pengujian Dari Perspektif Atasan, Bawahan, Rekan Kerja dan Diri Sendiri (Sebagai Ketua Peneliti)	Kajian Wanita DIKTI 2006	9.000.000
5.	2007	Identifikasi Pentingnya Komunikasi Non-verbal di Organisasi (Sebagai anggota peneliti)	Penelitian Fundamental	26.500.000

IV. PENGALAMAN PENULISAN ARTIKEL ILMIAH DALAM JURNAL (2006 – 2011)

No.	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume / Nomor	Nama Jurnal
1.	2011	<i>A Methodology for Maintaining Trust in Industrial Digital Ecosystems</i>	<i>Online first, 2011, DOI: 10.1109/TIE.2011.2173890.</i>	<i>IEEE Transactions on Industrial Electronic: An International Journal</i>
3.	2011	<i>A Methodology for Creating Sustainable Virtual Multimedia</i>	<i>Accepted with minor revisions on 26th August</i>	<i>Multimedia Tools and Applications:</i>

		<i>Communities</i>	<i>2011, to be published in 2012*)</i>	<i>An International Journal</i>
4.	2009	<i>The Nature of Trust in Virtual Organization: A Conceptual Analysis</i>	<i>Vol. 2, no.1, November 2009.</i>	<i>Journal of Human Capital: Bakrie Management School</i>
6.	2006	Organizational Citizenship Behaviour: Antecedent and Outcome di Organisasi	Vol. 4, no. 3, December 2006, ISSN	Buletin Ekonomi: Journal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Terakreditasi Dikti no: 55/Dikti/KEP/2005, ISSN 1410-2293.
7.	2010	Identifikasi Pentingnya Komunikasi non verbal di Organisasi	Vol.6 no.1 Januari 2010	Jurnal Riset Bisnis Indonesia
8.	2010	HRM Bundles, Kepuasan Konsumen dan Kinerja Organisasi	Vol 2, no.1, 2010	Jurnal EKOBIS

**) Acceptance notification can be provided on request*

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resikoanya. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian kerjasama lembaga dan PT

Semarang, 7 Agustus 2012
Pengusul,

(Olivia Fachrunnisa, Ph.D)

Anggota Peneliti 2: Dr. Mutamimah, SE.,M.Si

I. IDENTITAS DIRI

- 1.1 Nama Lengkap (dengan gelar) : Dr. Mutamimah, SE.,M.Si
1.2. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
1.3. NIP/NIK/NIDN : 0613106701
1.4. Tempat dan Tanggal Lahir : Pacitan, 13 September 1967
1.5. Alamat Rumah : Jl.Warigalit I/265 Krapyak, Semarang
1.6. Nomor Telepon dan Faks : (024) 7606178
1.7. Nomor HP : 08121584719
1.8. Alamat Kantor : Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang
1.9. Nomor Telepon /Faks : Telp (024) 6583584, Faks (024) 6582455
1.10. Alamat e-mail : tatikmut@yahoo.com
1.11. Bidang Keahlian : Manajemen Strategik,
Manajemen Keuangan dan Pasar Modal

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

	S-1	S-2	S-3
Nama PT	Universitas Islam Indonesia	Universitas Gadjah Mada	Universitas Gadjah Mada
Bidang Ilmu	Manajemen	Manajemen	Manajemen
Tahun Masuk - Lulus	1986-1990	1996-1998	2000-2006

III. PENGALAMAN PENELITIAN (2006 – 2011)

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah
1	2007	Analisis Preferensi dan Perilaku Masyarakat Jawa Tengah terhadap Bank Syariah	Bank Indonesia	60.000.000
2	2008	Efektifitas Kebijakan Keuangan Sebagai Mekanisme <i>Corporate Governance</i> Pada Struktur Kepemilikan Asing dan Domestik	DP2M-DIKTI	45.000.000,-
3	2009	Pengaruh Kebijakan Keuangan sebagai Mekanisme <i>Corporate Governance</i> terhadap Kesejahteraan Karyawan	DP2M-DIKTI	47.500.000,-
4	2009	Model Optimalisasi Program <i>Corporate Social Responsibility</i> Untuk Pemberdayaan UMKM: Pendekatan <i>Supply Chain Management</i>	DP2M-DIKTI	70.000.000,-
5	2009	Model Pengentasan Kemiskinan Melalui Pembiayaan <i>Qordul Hasan</i>	DP2M-DIKTI	70.000.000,-
6	2010	<i>Entrepreneur Skills</i> dan <i>Social Skills</i> untuk Meningkatkan Kinerja UKM	DP2M-DIKTI	45.000.000,-
7	2010	Implementasi <i>Corporate Governance</i> di Perbankan Syariah Indonesia dan Malaysia	UNISSULA	2.500.000,-
8	2010	<i>Holistic Approach</i> Sebagai Model Optimalisasi Program <i>Corporate Social Responsibility</i> dalam Pengentasan Kemiskinan di Jawa Tengah	DP2M-DIKTI	47.500.000,-
9	2010	Penelusuran Kebutuhan Pengembangan SDM Aparatur untuk Pendidikan Formal di Kab. Klaten	ADB/SCBD-KAB KLATEN	24.000.000,-
10	2010	<i>The Scope of Shariah Audit In Islamic: Comparacy Study of Malaysia and Indonesia</i>	Accounting Research Institute-ARI Malaysia	90.000.000,-
11	2011	<i>Entrepreneur Skills</i> dan <i>Social Skills</i> untuk Meningkatkan Kinerja UKM	DP2M-DIKTI	50.000.000,-
12	2011	<i>Holistic Approach</i> Sebagai Model Optimalisasi Program <i>Corporate Social Responsibility</i> dalam Pengentasan Kemiskinan di Jawa Tengah	DP2M-DIKTI	45.000.000,-
13	2011	Mencari Skema Pembiayaan Jangka Panjang Skema Pengembangan Infrastruktur dan Energi (Tol Semarang-Solo)	ISEI Pusat	50.000.000,-
14	2012	<i>An Islamic Perspective Of Human Resource Management And Human Capital Of:</i>	Accounting Research	90.000.000,-

		<i>Towards Islamic Microfinance Institutions Competitive Advantage</i>	Institute-ARI Malaysia	
15	2012	Model Pengembangan <i>Green Business</i> Untuk Peningkatan Kinerja Keuangan, Kinerja Pasar, Serta Kesejahteraan Masyarakat Jateng	DP2M-DIKTI	43.500.000,-
16	2012	Analysis of Corporate Governance Mechanism, Green Business, and Corporate Performance for <i>Company Go Public at Indonesian Capital Market</i>	MANDIRI	10.000.000,-
17.	2012	Implementasi Budaya Akademik Islami (Pemahaman, Keyakinan, dan Pengalaman)	UNISSULA	50.000.000,-
18	2012	Evaluasi Kinerja <i>Corporate Social Responsibility</i> untuk 8 unit Perusahaan	PJB Nasional	150.000.000,-
19	2012	Model Pengembangan Bank Syariah : <i>Social Capital Approach</i>	BI-Unissula	30.000.000,-
20	2012	Prospek Penyelenggaraan Industri Penyiaran Digital di Indonesia	Keminfo	100.000.000,-
21	2012	Kajian Rencana Pengembangan Obyek Pariwisata Pantai Widuri Kab. Pemalang	Dinas Pariwisata Kab Pemalang	50.000.000,-

IV. PENGALAMAN PENULISAN ARTIKEL ILMIAH DALAM JURNAL (2006 – 2011)

No.	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume / Nomor	Nama Jurnal
1.	2008	Debt Policy <i>as Corporate Governance Mechanism in Concentrated Ownership</i>	Vol. 9, no. 2, 2008	Jurnal Manajemen Bisnis
2.	2008	<i>Knowledge Management</i>	Juli, 2008	ISEI
3.	2008	Menanggulangi Kemiskinan Melalui Program <i>Corporate Social Responsibility</i>	Edisi Perdana no 1/10/2008	Buletin Kebangsaan
4.	2008	<i>Cultur of Competence</i> dalam Bisnis	Januari 2008	ISEI
5.	2010	<i>Tunneling</i> atau <i>Value Added</i> dalam Strategi Merger dan Akuisisi Di Indonesia	vol 13, no 2,2010	Jurnal Manajemen Bisnis
6.	2009	<i>Islamic Corporate Governance</i> Sebagai Strategi Meningkatkan Kesejahteraan <i>Stakeholders</i>	2009	Kumpulan Tulisan Perkemb Ek Syariah
7.	2010	Keputusan Pendanaan: Pendekatan <i>Trade off Theory</i> dan <i>Pecking Order Theory</i>	vol 2, no.1 2010	Jurnal Ekobis,

8.	2009	Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen	Vol 13, no.2 Agustus 2009	Jurnal Siasat Bisnis,
9.	2010	Upaya Peningkatan Kinerja SDM pada Kinerja Jasa Keuangan Syariah BMT Bina Umat Sejahtera	Vol.6 no.1 Januari 2010	Jurnal Riset Bisnis Indonesia
10.	2011	<i>Effectiveness of QA Financing as A Poverty Alleviation Model</i>	Vol. 3 Issue 1 April 2011	<i>Economic Journal of Emerging Markets</i>
11.	2010	<i>Dividend, Debt, and Investment Policies as a Corporate Governance Mechanism (Jurnal Internasional)</i>	Vol 7 Issue2, 2010	Investment Management and Financial Innovation
12.	2011	Model Peningkatan Return Saham dan Kinerja Keuangan melalui CSR dan GCGDi Bursa Efek Indonesia	Vol 4, no 1, April 2011	Jurnal Manajemen Teori dan Terapan

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resiko.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian prioritas nasional

Semarang, Agustus 2012
Pengusul,

(Dr. Mutamiman, SE.,M.Si)

Anggota Peneliti 3: Drs. Ali Sobri

I. IDENTITAS DIRI

- 1.1 Nama Lengkap (dengan gelar) : Drs. Ali Sobri
1.2. Jabatan : Ka UPT Bapermas KB Kecamatan
1.3. NIP/NIK/NIDN : NIP 19670208 199303 1 007
1.4. Tempat dan Tanggal Lahir : Demak , 8 Pebruari 1967
1.5. Alamat Rumah : Desa Barongan Rt 06 Rw 03
Kecamatan Kudus, Kab.Kudus
1.6. Nomor Telepon dan Faks : (0291) 3367525
1.7. Nomor HP : 085 740 563 433
1.8. Alamat Kantor : UPT Bapermas KB Kecamatan
Karanganyar Kab. Demak
1.9. Nomor Telepon /Faks : Telp 0291-685376 / Fax 0291-685376
1.10. Alamat e-mail : alisobri2010@gmail.com
1.11. Bidang Keahlian : MSDM

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

	S-1	S-2	S-3
Nama PT	IKIP Semarang	Univ. Islam Sultan Agung, Semarang	
Bidang Ilmu	Pendidikan Luar Sekolah	Magister Manajemen	
Tahun Masuk - Lulus	1993 – 1997	2011 – sekarang	

III. PENGALAMAN ORGANISASI

No.	Pengalaman Organisasi	Tahun
1.	Ketua Umum Ikatan Penyuluh KB Cabang Demak	2008 - 2012
2.	Diklat PIM – IV (Diklat Pimpinan Eselon IV) Kab. Demak	2011

Demak, 7 Agustus 2012.

Drs. Ali Sobri

Anggota Peneliti 3: Drs. Hari Sucipto

I. IDENTITAS DIRI

- 1.1. Nama Lengkap (dengan gelar) : Drs. Hari Sucipto
1.2. Jabatan : Ka UPT Bapermas KB Kecamatan
1.3. NIP/NIK/NIDN : NIP 19680920 199303 1 006
1.4. Tempat dan Tanggal Lahir : Demak , 20 September 1967
1.5. Alamat Rumah : Desa Kunir RT 01 RW 06
Kecamatan Dempet Kab.Demak.
1.6. Nomor Telepon dan Faks : --
1.7. Nomor HP : 081 225 584 30
1.8. Alamat Kantor : UPT Bapermas KB Kecamatan Dempet
Kab. Demak,
1.9. Nomor Telepon /Faks : Telp 0291-685376 / Fax 0291-685376
1.10. Alamat e-mail : harisucipto68@gmail.com
1.11. Bidang Keahlian : MSDM

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

	S-1	S-2	S-3
Nama PT	IKIP Semarang	Univ. Islam Sultan Agung, Semarang	
Bidang Ilmu	Pendidikan Geografi	Magister Manajemen	
Tahun Masuk - Lulus	1993 – 1997	2011 – sekarang	

III. PENGALAMAN ORGANISASI

No.	Pengalaman Organisasi	Tahun
1.	IpeKB.	2008 - 2012
2.	Diklat PIM – IV (Diklat Pimpinan Eselon IV) Kab. Demak	2011

Demak, 7 Agustus 2012.

Drs. Hari sucipto