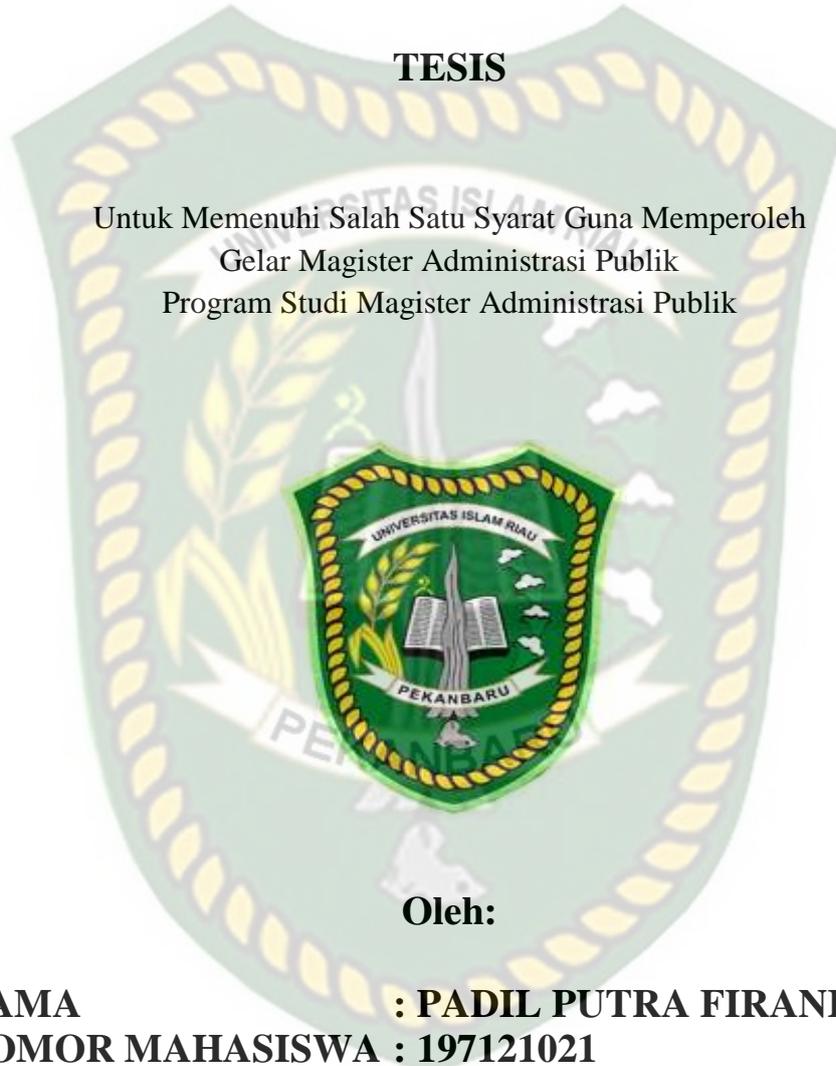


**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA  
KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN  
DAN KELUARGA BERENCANA  
NASIONAL PROVINSI RIAU**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister Administrasi Publik  
Program Studi Magister Administrasi Publik



**Oleh:**

**NAMA : PADIL PUTRA FIRANI**  
**NOMOR MAHASISWA : 197121021**  
**BIDANG KAJIAN : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

# PERFORMANCE ANALYSIS OF STATE CIVIL SERVANTS IN THE REPRESENTATIVE OFFICE OF THE RIAU PROVINCE BKKBN

## ABSTRACT

**PADIL PUTRA FIRANI**

*The Population and Family Planning Board is a government agency that is tasked with preparing general policies and coordinating the implementation of the national family planning program and the population that supports it, so the BKKBN must have employees who have good performance. However, based on employee performance appraisal standards, it can be seen that employee performance is still not optimal. Apart from that, it is also the achievement of performance in the form of budget realization and also the achievement of the Family Planning program. Therefore, this study aims to analyze the performance of the state civil servants and look for the factors that hinder the performance of the state civil servants at the BKKBN Representative Office of Riau Province. This research was conducted on 30 samples. The data collection technique is by using a questionnaire, interview, observation, and documentation. Meanwhile, the data analysis used is quantitative descriptive analysis. The results of this study indicate that: The performance of the State Civil Apparatus at the Representative Office of the BKKBN Riau Province is still quite good. This can be seen from the following indicators: Quantity; Quality; Period of time; Presence; Coherence; Initiative; and Cooperation. The results of the calculation of the respondents' responses, there are still respondents who stated that they were not good. So that the final score obtained is included in the unfavorable category. Meanwhile, the factors that hinder the performance of the State Civil Apparatus are limited knowledge and abilities, work environment, work motivation, leadership, skills, and work discipline. Based on the results of this research, the Riau Province BKKBN Representative Office must make improvements to the performance of its employees, namely by providing training according to the needs of employees, rewarding employees who excel, and punishing undisciplined employees, and creating a work environment. the good one.*

**Keywords: Performance, State Civil Apparatus.**

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR  
PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA  
BERENCANA NASIONAL PROVINSI RIAU**

**ABSTRAK**

**PADIL PUTRA FIRANI**

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana merupakan instansi pemerintahan yang bertugas untuk mempersiapkan kebijaksanaan umum dan mengkoordinasikan pelaksanaan program KB nasional dan kependudukan yang mendukungnya, maka BKKBN harus memiliki pegawai-pegawai yang memiliki kinerja bagus. Namun berdasarkan standar penilaian kinerja pegawai, maka dapat dilihat bahwa kinerja pegawai masih kurang maksimal. Selain itu, juga pencapaian kinerja dalam bentuk realisasi anggaran dan juga pencapaian program Keluarga Berencana. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kinerja Aparatur Sipil Negara dan mencari faktor-faktor yang menghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan kepada 30 orang sampel. Adapun teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Sementara itu, analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, masih Kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari indikator berikut: Kuantitas; Kualitas; Jangka waktu; Kehadiran; Sifat kooperatif; Inisiatif; dan Kerja sama. Hasil perhitungan terhadap tanggapan responden, maka masih terdapat responden yang menyatakan kurang baik. Sehingga nilai akhir yang didapatkan adalah termasuk pada kategori kurang baik. Sementara itu, factor-faktor yang menghambat kinerja Aparatur Sipil Negara adalah Keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Keterampilan, dan Disiplin Kerja. Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau harus melakukan perbaikan terhadap kinerja pegawainya, yaitu dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dan memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

**Kata Kunci: Kinerja, Aparatur Sipil Negara**

## KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillah* penulis ucapkan kepada *Allah Subhanahuwata'ala*, Selawat beriring Salam selalu penulis hadiahkan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW. Karena dengan keridhaan-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “**Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau**”. Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Gelar Magister Ilmu Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

Pada penelitian ini, tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak yang terlibat, baik pada saat peneliti mengikuti proses perkuliahan, dalam proses penelitian, maupun pada saat penulisan tesis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat, terutama:

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektorat Universitas Islam Riau, yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH, M.Hum selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau yang telah membina dan memberikan pengetahuan kepada penulis selama menimba ilmu pada Program Magister Ilmu Pemerintah.
3. Dr. H. Moris Adidi Yogya, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik yang telah menyediakan fasilitas dan

memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

4. Prof. Dr. H. Sufian Hamim, SH, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.
5. Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.
6. Bapak dan Ibu Dosen pada prodi Magister Ilmu Administrasi Publik yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah memberikan ilmu dan wawasan yang begitu besar sehingga membantu penulis dalam menyusun tesis ini.
7. Terima kasih kepada seluruh civitas akademisi di lingkungan Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Islam Riau yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Terima kasih kepada Ayahanda Piran Firman, Ibunda tersayang Mariani, Datuk H. Sukarmis dan Nenek Hj. Juwita Alfis, Beserta seluruh keluarga yang dengan tulus ikhlas telah memberikan do'a dan pengorbanan baik material maupun motivasi kepada penulis.
9. Terima kasih kepada sahabat saya Rizki Amalia, dan Afrizon Saputra, SE. MM, atas do'a dan dukungannya kepada saya dalam rangka menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis ini.

10. Semua teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan kebersamaan.

11. Kepada seluruh pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang telah membatu dan memberikan kemudahan kepada peneliti selama masa penelitian.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan baik dari segi ilmiah, isi, bahasa maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan tesis ini sehingga memperoleh manfaat. Penulis berharap semoga tesis yang penulis kerjakan ini mendapat keridhoan dari Allah SWT, dan berguna bagi penulis sendiri serta bermanfaat bagi para pembaca dan untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Amien ya Allah.

Pekanbaru, 27 Januari 2021

Penulis

Padil Putra Firani

## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN ...</b>	<b>9</b>
2.1 Studi Kepustakaan .....	9
2.1.1. Konsep dan Teori Administrasi Publik.....	9
2.1.2. Konsep dan Teori Organisasi Publik.....	14
2.1.3. Konsep dan Teori Manajemen Publik.....	20
2.1.4. Konsep dan Teori Kinerja .....	24
2.1.5. Penelitian Terdahulu .....	44
2.2 Kerangka Berpikir.....	49
2.3 Konsep Operasional .....	48
2.4 Operasional Variabel.....	50
2.5 Teknik Pengukuran .....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>57</b>
3.1 Tipe Penelitian .....	57
3.2 Lokasi Penelitian.....	57
3.3 Populasi dan Sampel .....	57
3.4 Teknik Penarikan Sampel .....	59

3.5 Jenis dan Sumber Data.....	59
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.7 Teknik Analisis Data.....	62
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>64</b>
4.1.Gambaran Umum Kota Pekanbaru .....	64
4.2.Gambaran Umum Perwakilan BKKBN Provinsi Riau .....	66
<b>BAB V ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>80</b>
5.1.Karakteristik Responden.....	80
5.2.Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.....	82
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>136</b>
6.1.Kesimpulan .....	136
6.2.Saran-Saran .....	138
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>140</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>144</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1:	Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel II.2:	Defenisi Operasional Variabel .....	53
Tabel III.1:	Data Sampel Penelitian.....	58
Tabel III.1:	Jadwal Waktu Penelitian Tahun 2020 .....	63
Tabel V.1:	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	80
Tabel V.2:	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Tabel V.3:	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	82
Tabel V.4:	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kuantitas.....	85
Tabel V.5:	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kualitas.....	92
Tabel V.6:	Tanggapan Responden terhadap Indikator Jangka Waktu .....	98
Tabel V.7:	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kehadiran .....	105
Tabel V.8:	Tanggapan Responden terhadap Indikator Sifat Kooperatif ..	111
Tabel V.9:	Tanggapan Responden terhadap Indikator Inisiatif.....	117
Tabel V.10:	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kerja Sama .....	122
Tabel V. 11:	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Pernyataan yang ada pada setiap Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau .....	128

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1: Kerangka pikir Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau. ....	50
---	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 01: Rekapitulasi data SKP pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau tahun 2017-2018.....	147
Lampiran 02: Sasaran dan Realisasi Kinerja BKKBN Provinsi Riau (Bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi) .....	148
Lampiran 03: Alokasi Pendanaan Sasaran Strategis Program BKKBN Provinsi Riau tahun 2018 .....	148
Lampiran 04; Rincian Penggunaan Dana Sasaran Strategis Program BKKBN Provinsi Riau tahun 2018 .....	149
Lampiran 05: Kuesioner Penelitian.....	150
Lampiran 06: Daftar Wawancara .....	154
Lampiran 07: Rekapitulasi Tanggapan Responden.....	156
Lampiran 08: Pengelompokan Data Hasil Penyebaran Kuesioner .....	159
Lampiran 09: Dokumentasi Penyebaran Kuesioner dan Wawancara .....	162
Lampiran 10: Struktur Organisasi Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Riau .....	167

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Otonomi daerah menyangkut „nasib“ kebanyakan orang, terutama yang berada di daerah. Kebijakan mengenai otonomi daerah dan implementasinya diyakini berpengaruh besar terhadap dinamika politik, ekonomi, sosial, budaya dan hankam di tingkat lokal dan nasional. Secara politis, otonomi daerah merupakan wujud demokratisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dengan otonomi daerah, masyarakat daerah berpeluang untuk lebih merasakan bahwa pemerintahnya itu berasal dari, untuk dan oleh mereka. Secara ekonomis, otonomi daerah merupakan dorongan untuk memajukan perekonomian daerah sekaligus memperkuat perekonomian nasional. Daerah lebih berpeluang untuk mengembangkan dan memanfaatkan potensi lokalnya. (Sufianto, 2020)

Kondisi yang diharapkan ialah pertumbuhan dan pemerataan ekonomi di daerah-daerah dapat terus meningkat. Secara sosiologis, otonomi daerah dapat memberi peluang penguatan peran sosial komponen daerah yang potensial untuk membangun dirinya secara lebih dinamis. Masalah-masalah sosial yang semakin kompleks, diharapkan dapat diimbangi oleh kemampuan daerah dalam mengatasinya. Secara budaya, otonomi daerah memberi peluang kepada masyarakat daerah untuk mengangkat nilai-nilai kearifan lokal guna memperkuat jati diri bangsa. Harapannya, nilai-nilai asing yang tidak sesuai dengan kepribadian bangsa dapat disaring dan diimbangi. Secara pertahanan, otonomi daerah berpotensi memperkuat ketahanan daerah untuk memperkuat ketahanan nasional agar NKRI terpelihara dan tetap terjaga keutuhannya. (Sufianto, 2020)

Kewenangan yang diberikan kepada pemerintah untuk mengelola pemerintahnya dengan baik, mengharuskan pemerintah disetiap daerah untuk memiliki penataan yang baik. Oleh karena itu, setiap organisasi public yang ada di daerah harus memiliki Administrasi yang baik. Karena tujuan dari administrasi pulik adalah untuk mencapai tujuan nasional, yaitu mensejahterakan masyarakat. Salah satu langkah pemerintah dalam rangka mensejahterakan masyarakat adalah dengan menggalakkan program keluarga berencana (KB). Tujuan umum program Keluarga Berencana adalah untuk Meningkatkan kesejahteraan ibu, anak dalam rangka mewujudkan NKKBS (Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera) yang menjadi dasar terwujudnya masyarakat yang sejahtera dengan mengendalikan kelahiran sekaligus menjamin terkendalinya pertumbuhan penduduk (Kemenkes RI, 2015).

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana merupakan instansi pemerintahan yang bertugas untuk mempersiapkan kebijaksanaan umum dan mengkoordinasikan pelaksanaan program KB nasional dan kependudukan yang mendukungnya, maka BKKBN harus memiliki pegawai-pegawai yang berkualitas. Salah satu indikasi dari pada kualitas pegawai dalam bekerja adalah tingkat pencapaian kinerja masing-masing pegawai. Oleh karena itu, Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau harus melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, agari dapat mencari berbagai masalah yang dapat meningkatkan atau menghambat kinerja pegawai. Dalam rangka melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, maka BKKBN menetapkan tolak ukur kinerja pegawai berdasarkan pada

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan pada Pasal 76, menjelaskan bahwa:

- (1) Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.
- (2) Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Salah satu cara untuk menilai kinerja Aparatur Sipil Negara adalah dengan melihat Sasaran Kerja Pegawai. dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, dijelaskan bahwa Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Pada pasal 7 ayat (2) dijelaskan bahwa: penilaian SKP meliputi aspek: a) kuantitas; b) kualitas; c) waktu; dan d) biaya. Selanjutnya pada ayat (2) dijelaskan bahwa: Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja (Susilo, 2011).

Berdasarkan pada kriteria penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara, maka dapat dilihat pencapaian masing-masing pegawai yang ada di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka masih ada dijumpai ASN yang memiliki kinerja kurang baik. Salah satu bidangnya adalah bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi. Permasalahan kinerja pegawai ini sebenarnya bisa dilihat dari pencapaian SKP yang dinilai dari berbagai aspek, sebagaimana yang telah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011.

Berdasarkan pada hasil penilaian, maka dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang mendapatkan predikat Kurang maksimal, dan tidak baik. (Rekapitulasi data SKP pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau tahun 2017-2018.)

Dengan adanya tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan, maka BKKBN tentu saja memiliki program kerja yang harus dicapai. Berdasarkan pada rencana strategis (Renstra) BKKBN 2015-2019, maka dapat dilihat berbagai program unggulan yang ingin dicapai dan juga anggaran yang telah ditetapkan untuk program tersebut setiap tahunnya. Berdasarkan pada Renstra BKKBN, maka Sasaran Strategis Perwakilan BKKBN Provinsi Riau adalah kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh Perwakilan BKKBN Provinsi Riau mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya outcome dari beberapa program.

Berdasarkan pada Sasaran Strategis Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat diukur tentang pencapaian kinerja BKKBN. Hal ini dapat dilihat dari sasaran dan realisasi sasaran strategis BKKBN (Sasaran dan Realisasi Kinerja BKKBN Provinsi Riau (Bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi). Berdasarkan pada sasaran strategis yang telah ditetapkan, maka dapat dilihat bahwa penurunan angka kelahiran total adalah 2.71, sementara sasaran yang diharapkan adalah 2.61. angka kelahiran total (TFR) itu sendiri merupakan jarak kelahiran pada wanita subur, satuannya adalah dalam bentuk tahun. Selain itu, juga dapat dilihat dari peningkatan peserta KB Aktif tambahan setiap tahunnya, pada tahun 2019, jumlah peserta KB tambahan yang diharapkan hanya 7.191 orang. Sementara itu sasaran yang diinginkan adalah 22.634 orang. (Sasaran dan Realisasi Kinerja BKKBN Provinsi Riau, 2019).

Setiap tahun harus terjadi peningkatan pencapaian target yang ingin dicapai oleh BKKBN. Sehingga BKKBN telah menetapkan anggaran pelaksanaan pada masing-masing program tersebut. Oleh karena itu, untuk mencapai target yang telah ditetapkan, maka diperlukan adanya pengalokasian dana secara efektif. Adapun dana yang dianggarkan dan realisasi penggunaan dana masih kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari Alokasi Pendanaan Sasaran Strategis Program BKKBN Provinsi Riau tahun 2018. Pada indikator Meningkatnya peserta KB aktif yang menggunakan MKJP, jumlah dana yang dianggarkan oleh pemerintah pusat adalah Rp. 6.895.200.000, sementara itu jumlah realisasinya adalah 2.380.147.500, atau hanya 34,52% dari anggaran yang ditetapkan.

Dengan melihat jumlah anggaran dan juga pencapaian kinerja bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, maka dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja dari Indikator kinerja utama Dan indikator kinerja Program masih terdapat beberapa indikator yang tidak mencapai target. Selain itu, dari penyerapan anggaran yang telah dianggarkan juga tidak maksimal dalam penggunaannya. (Rincian Penggunaan Dana Sasaran Strategis Program BKKBN Provinsi Riau tahun 2018)

Penggunaan anggaran yang kurang maksimal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi. Pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, BKKBN harus mampu untuk dapat meningkatkan kinerja ASN di setiap bidang kerja, terutama bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.

Berdasarkan pada pemaparan pada latar belakang permasalahan terkait dengan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka ditangkap beberapa fenomena pada penelitian ini, yaitu:

1. Pencapaian kinerja pegawai secara kuantitas ini dapat dilihat dari Alokasi Pendanaan Sasaran Strategis Program BKKBN Provinsi Riau tahun 2018. Misalnya penggunaan anggaran program BKKBN yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan, seperti anggaran untuk Meningkatkan peserta KB aktif yang menggunakan MKJP yang hanya terserap sebesar 2.380.147.500 (34,52%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang masih kurang maksimal, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. (BKKBN Perwakilan Riau, 2019)
2. Kurangnya kualitas pekerjaan dapat dilihat dari pencapaian program BKKBN yang telah ditetapkan, seperti pengetahuan PUS tentang alat/cara kontrasepsi yang hanya mencapai 21.90% artinya masih banyak perempuan pada usia subur (PUS) yang tidak menggunakan dan tidak mengerti tentang cara kontrasepsi yang baik. (BKKBN Perwakilan Riau, 2019)
3. Jangka waktu penyelesaian tugas yang berdampak pada pencapaian PUS tentang alat/cara kontrasepsi yang menunjukkan angka 1.80 atau 21.90% dari target yang diharapkan. (BKKBN Perwakilan Riau, 2019)
4. Kurangnya tingkat kehadiran pegawai dalam setiap kegiatan KB di Kecamatan atau kelurahan, bahkan masih sering Anggota penyuluh atau pegawai penyuluh tidak hadir pada saat diadakan acara penyuluhan. (wawancara dengan Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau pada tanggal 12 Agustus 2020)

5. Kurangnya Sifat kooperatif pegawai yang dapat dilihat dari konflik yang terjadi antar pegawai, maupun antar bagian. Sifat kooperatif ini kurang terjalin dengan baik di antara pegawai-pegawai yang ada di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, yang terlihat dari kurang harmonisnya komunikasi yang terjalin di antara pegawai. (wawancara dengan Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau pada tanggal 12 Agustus 2020)
6. Kurangnya Inisiatif pegawai yang terlihat dari kurangnya kemauan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga pencapaian kinerja, baik secara kuantitas, maupun kualitas yang masih kurang maksimal. (wawancara dengan Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau pada tanggal 12 Agustus 2020)
7. Kurangnya kerja sama antara petugas KB dengan kader-kader di setiap daerah (kelurahan/desa). Sehingga program KB tidak dapat tersampaikan dengan maksimal. (wawancara dengan Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau pada tanggal 12 Agustus 2020)

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka penelitian ini berjudul: **Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Setelah mengetahui permasalahan dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis dan menjelaskan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Pada dasarnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan, yang diantaranya adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah baru dalam ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Administrasi Publik dan dapat digunakan untuk sebagai sumber bacaan dan acuan bagi kegiatan penelitian selanjutnya.

#### **2. Manfaat Akademik**

Untuk referensi penelitian lanjutan dengan penelitian yang sama. Selain itu, penelitian ini dilakukan guna mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik Pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

#### **3. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah atau instansi terkait dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, sehingga dapat menentukan kebijakan mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau menjadi lebih baik, lebih efisien, dan lebih efektif.

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### 2.1. Studi Kepustakaan

##### 2.1.1. Konsep dan Teori Administrasi Publik

Adapun ilmu administrasi adalah hasil pemikiran dan penalaran manusia yang disusun berdasarkan rasionalitas dan sistematis, yang mengungkapkan kejelasan tentang objek formal, yaitu pemikiran untuk menciptakan keteraturan dari berbagai aksi dan reaksi yang diperankan oleh manusia dan objek material, yaitu manusia yang melakukan aktivitas administrasi dalam bentuk kerja sama menuju terwujudnya tujuan tertentu. Perkembangan pemikiran dan penalaran manusia yang berdasarkan kaidah dan norma-norma administrasi tidak hanya dipandang sebagai ilmu pengetahuan, tetapi juga merupakan bagian kehidupan manusia yang menuntut terciptanya spesialisasi menuju kemahiran terhadap suatu keterampilan dari berbagai bidang kegiatan dalam memenuhi kehidupan manusia. (Anggara & Sumantri, 2016)

Pada hakikatnya, ilmu administrasi tumbuh dan berkembang dalam pemikiran manusia. Selain sebagai ilmu, administrasi juga merupakan profesi atau pekerjaan yang harus diselesaikan secara tuntas dan memuaskan. Proses administrasi dimaknai sebagai pola pemikiran dan rangkaian kegiatan untuk pencapaian hasil tertentu dengan profesional sesuai tuntutan kegiatan yang dilakukan. Administrasi berfungsi untuk menemukan pembagian kerja dalam berbagai macam karakteristik manusia yang berbeda antara satu dan yang lainnya. (Anggara & Sumantri, 2016)

Administrasi merupakan salah satu cabang ilmu sosial yang secara khas mempelajari administrasi sebagai fenomena masyarakat modern. Administrasi pada dasarnya sudah ada sejak beribu-ribu tahun yang lalu. Pada saat masyarakat hidup nomaden, mereka sudah melaksanakan administrasi. Administrasi sebagai ilmu pengetahuan baru berkembang pada awal abad 19. Meskipun umur administrasi sudah lama, tetapi administrasi masih menjadi kajian yang menarik perhatian, karena beberapa kasus yang terjadi pada saat ini banyak dihubungkan dengan ketidakberesan dalam kegiatan administrasi (Lina Marliani, 2019).

Menurut Liang Gie bahwa Administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dengan demikian Ilmu Administrasi dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari proses, kegiatan dan dinamika kerjasama manusia. Dari definisi administrasi menurut Liang Gie kita mendapatkan tiga unsur administrasi, yang terdiri: 1. Kegiatan melibatkan dua orang atau lebih; 2. Kegiatan dilakukan secara bersama-sama, dan 3. Ada tujuan tertentu yang hendak dicapai. (Rahkmat, 2016)

Secara etimologis atau asal kata, administrasi berasal dari Bahasa Inggris “*administration*”, dengan bentuk infinitifnya *to administer* yang diartikan sebagai *to manage* (mengelola). Administrai juga dapat berasal dari Bahasa Belanda “*administratie*”, yang memiliki pengertian mencakup tata usaha, manajemen dari kegiatan organisasi, manajemen sumber daya (Lina Marliani, 2019).

Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apa pun dapat

dilaksanakan dengan baik. Proses administrasi akan melaksanakan tiga fungsi utama yang berhubungan erat dengan tiga tingkatan umum dalam hierarki formal. Di tingkat atas, yaitu fungsi pengarahan organisasi, terutama berkaitan dengan proses perencanaan jangka panjang dari suatu tujuan yang akan dicapai. Di tingkat menengah, yaitu fungsi manajemen organisasi, terutama berkaitan dengan upaya mempertahankan organisasi sebagai suatu pekerjaan yang terus berlangsung lama, seperti memberikan bahan-bahan, sarana-sarana, instruksi-instruksi dan penciptaan iklim yang diperlukan oleh staf teknis atau profesional yang terlibat dalam proses produksi (hasil). Di tingkat bawah adalah fungsi pengawas. Dalam kontak langsung dengan pekerja-pekerja profesional dan teknis, fungsi pengawasan mengarahkan penggunaan sumber-sumber serta menjalin agar kegiatan-kegiatan profesional dan teknis dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Anggara, 2016)

Menurut Silalahi (2010) dalam (Lina Marliani, 2019) Administrasi dalam arti luas diartikan sebagai kerjasama. Istilah administrasi berhubungan dengan kegiatan kerjasama yang dilakukan manusia atau sekelompok orang sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Kerjasama adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang secara bersama-sama, teratur dan terarah berdasarkan pembagian tugas sesuai dengan kesepakatan bersama.

Beberapa pendapat para ahli tentang administrasi dalam arti kerjasama adalah sebagai berikut: Herbert Simon mendefinisikan administrasi sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama. Dwight Waldo memberikan definisi administrasi sebagai daya upaya yang kooperatif, yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi. Dimock & Dimock

mengatakan bahwa administrasi adalah suatu ilmu yang mempelajari apa yang dikehendaki oleh masyarakat melalui pemerintah, dan cara mereka memperolehnya. Sedangkan Sondang P. Siagian mendefinisikan administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, (Lina Marliani, 2019)

Dalam pengertian luas, administrasi dapat dilihat dari tiga sudut, hingga mencakup pula tiga pengertian, yaitu dari sudut proses, fungsi, dan kelembagaan. (Anggara, 2016)

1. Dari sudut proses, administrasi merupakan keseluruhan proses pemikiran, pengaturan, penentuan tujuan hingga pelaksanaan kerja sehingga tujuan yang dimaksudkan tercapai.
2. Dari sudut fungsi, administrasi merupakan keseluruhan aktivitas yang secara sadar dilakukan oleh setiap orang atau sekelompok orang yang berfungsi sebagai administrator atau pemimpin. Dalam kegiatan tersebut terdapat berbagai macam tugas (fungsi) kerja, misalnya tugas perencanaan, tugas mengorganisasi, tugas menggerakkan, tugas mengawasi, dan sebagainya.
3. Dari sudut kelembagaan, administrasi ditinjau dari manusiamanusia, baik secara perseorangan maupun kolektif yang menjalankan kegiatan-kegiatan guna mencapai hasil, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang itu terdiri atas empat golongan, yaitu:
  - a. Administrator: orang yang menentukan dan mempertahankan tujuan;
  - b. manajer: orang yang langsung memimpin pekerjaan ke arah tercapainya hasil yang nyata;

- c. pembantu ahli (staf): terdiri atas para ahli dalam setiap bidang, selaku penasihat (brain-trust) dan berfungsi di bidang pemikiran;
- d. karyawan: para pelaksana dan pekerja yang digerakkan oleh manajer untuk bekerja, guna menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan.

Dalam proses operasi administrasi terdapat sejumlah unsur yang saling berkait antara satu dan yang lain, yang apabila salah satunya tidak ada, proses operasi administrasi akan pincang. Unsur-unsur tersebut meliputi sebagai berikut. (Anggara, 2016)

1. Organisasi, yaitu wadah bagi segenap kegiatan usaha kerja sama.
2. Manajemen, yaitu kegiatan menggerakkan sekelompok orang dan mengerahkan fasilitas kerja. Hubungan ini meliputi:
  - a. perencanaan;
  - b. pembuatan keputusan;
  - c. pembimbingan;
  - d. pengoordinasian;
  - e. pengawasan (kontrol);
  - f. penyempurnaan dan perbaikan tata struktur dan tata kerja.
3. Komunikasi, yaitu penyampaian berita dan pemindahan buah pikiran dari seseorang kepada yang lainnya dalam rangka terwujudnya kerja sama.
4. Kepegawaian, yaitu pengaturan dan pengurusan pegawai atau karyawan yang diperlukan.
5. Keuangan, yaitu pengelolaan segi-segi pembiayaan dan pertanggungjawaban keuangan.

6. Perbekalan, yaitu perencanaan, pengadaan, dan pengaturan pemakaian barang-barang keperluan kerja.
7. Tata usaha, yaitu penghimpunan, pencatatan, pengolahan, pengiriman, dan penyimpanan berbagai keterangan yang diperlukan.
8. Hubungan masyarakat, yaitu perwujudan hubungan yang baik dan dukungan dari lingkungan masyarakat terhadap usaha kerja sama.

### 2.1.2. Konsep dan Teori Organisasi Publik

Terdapat beberapa teori dan perspektif mengenai organisasi, ada yang cocok sama satu sama lain, dan ada pula yang berbeda. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi, dan manajemen. Kajian mengenai organisasi sering disebut studi organisasi (*organizational studies*), perilaku organisasi (*organizational behaviour*), atau analisa organisasi (*organization analysis*). (Ambarwati, 2018)

Sementara itu, Menurut Azwar (2006:16) menjelaskan “Organisasi adalah suatu sistem yang mengatur kerjasama antara dua orang atau lebih, sedemikian rupa sehingga segala kegiatan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan” Menurut Azwar (2006:16) menjelaskan “Organisasi adalah suatu

sistem yang mengatur kerjasama antara dua orang atau lebih, sedemikian rupa sehingga segala kegiatan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan"

Organisasi berasal dari kata Organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Definisi organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli baik dari dalam maupun luar negeri. Beberapa diantaranya sebagai berikut: Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. (Ambarwati, 2018)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka secara garis besar pengertian dan definisi organisasi adalah diartikan sebagai suatu kelompok terdiri atas 2 atau lebih orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama. Organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang dengan sistematis, dipimpin, terkendali, terencana, rasional dalam memanfaatkan segala sumber daya baik metode, material, lingkungan dan uang serta sarana dan prasarana, dan lain sebagainya dimana digunakan secara efisien dan efektif untuk bisa mencapai tujuan organisasi.

Menurut Azwar (2006:16) menjelaskan "Organisasi adalah suatu sistem yang mengatur kerjasama antara dua orang atau lebih, sedemikian rupa sehingga segala kegiatan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan" Selanjutnya Moekijat (2001:34) mengatakan "Organisasi adalah persekutuan antara dua orang atau lebih yang bersepakat untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang dimiliki". Selanjutnya menurut Siagian (2006: 55) "Organisasi adalah

setiap bentuk persekutuan antar dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarkhi dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut karyawan". (Syahrul Efendi Rambe, 2015)

Anthony (1995) dalam (Priyono, 2015) menjelaskan bahwa organisasi merupakan suatu kelompok manusia yang berinteraksi melakukan berbagai kegiatan secara koordinasi untuk mencapai tujuan, dimana pada dasarnya bahwa individu tidak dapat mencapai tujuan secara sendiri-sendiri. Artinya tujuan organisasi dapat dicapai melalui tatanan/manajemen yang dilakukan terhadap sejumlah orang sebagai pelaksana pekerjaan-pekerjaan organisasi.

Pengertian organisasi seperti yang dikemukakan oleh (Sutarto, 1998) dalam (Priyono, 2015): Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia.

Organisasi merupakan perpaduan kerjasama sumberdaya fisik dan manusia. Selain itu di dalamnya juga ada tujuan, pembagian kerja, dan hirarki kewenangan. Unsur-unsur organisasi tersebut diuraikan sebagai berikut: (Ambarwati, 2018)

1. Formalitas, termasuk ciri organisasi sosial yang merujuk kepada perumusan tertulis suatu ketetapan-ketetapan prosedur, peraturan-pertaturan, strategi, tujuan, kebijaksanaan dan seterusnya;

2. Hierarki, termasuk ciri organisasi yang berdasarkan pada pola kewenangan dan kekuasaan yang memiliki bentuk piramida berarti terdapat orang-orang tertentu memiliki kewenangan dan kekuasaan yang tinggi dibandingkan orang biasa yang ada di organisasi tersebut;
3. Besar dan Kompleksnya, termasuk ciri organisasi sosial yang mempunyai banyak anggota sehingga untuk hubungan sosial antar anggota tidak dilakukan secara langsung atau impersonal yang biasa kita sebut sebagai gejala organisasi;
4. Durasi, termasuk ciri organisasi dimana keberadaan organisasi lebih lama dibandingkan keanggotaan pada organisasi tersebut.

Secara sederhana organisasi memiliki tiga unsur, yaitu ada orang ada kerjasama dan ada tujuan bersama. Tiga unsur organisasi itu tidak berdiri sendiri-sendiri, akan tetapi saling terkait atau saling berhubungan sehingga merupakan suatu kesatuan yang utuh. Adapun unsur-unsur organisasi secara terperinci adalah: (Ambarwati, 2018)

1. *Man* (Orang-orang) *Man* (orang-orang), dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan sering disebut dengan istilah pegawai atau personel terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur warga organisasi yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan (administrator) sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi, para manager yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing dan para pekerja (*non*

*management/workers*). Semua itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi.

2. Kerja Sama Kerjasama merupakan suatu perbuatan bantumembantu akan suatu pekerjaan/perbuatan/aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota atau semua warga yang menurut tingkatan-tingkatannya dibedakan menjadi administrator, manager, dan pekerja (*workers*), secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi.
3. Tujuan Bersama Tujuan merupakan arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan. Tujuan juga menggambarkan tentang apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (*network*), kebijakan (*policy*), strategi, anggaran (*budgeting*), dan peraturan-peraturan (*regulation*) yang telah ditetapkan.
4. Peralatan Unsur yang keempat adalah peralatan atau equipments yang terdiri dari semua sarana, berupa materi, uang, dan barang modal lainnya (tanah, gedung/bangunan/kantor).
5. Lingkungan (*Environment*) Faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, kekayaan alam dan teknologi. Termasuk dalam unsur lingkungan, antara lain : (a) Kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak kehidupan organisasi, karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan; (b) Tempat atau lokasi, sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi

dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi; (c) Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi.

6. Kekayaan Alam Kekayaan alam yang termasuk dalam kekayaan alam ini misalnya keadaan iklim, udara, air, cuaca (geografi, hidrografi, geologi, klimatologi), flora dan fauna.

Organisasi secara sistemik adalah sistem yang bersifat terbuka, seperti halnya sistem sosial. Sebab organisasi mencakup orang dan tujuan-tujuan yang bergantung atas usaha orang untuk mencapai kinerja, hasil, yang menjadi arah yang benar sebagai sistem sosial. Bahkan melalui perpaduan usaha orang maka organisasi lebih dari sekedar perkumpulan orang belaka. Organisasi juga merupakan usaha orang yang dinamis dengan memanfaatkan mesin, peralatan, bahan mentah, fasilitas dan uang yang memungkinkan orang-orang menghasilkan sejumlah barang dan pelayanan. Tegasnya dalam organisasi ada sejumlah sumberdaya manusia dan material yang terpadu untuk mencapai tujuan organisasi yang disepakati. (Rifa'i dan Fadhli, 2013)

Sistem terbuka berarti bahwa selain sistem tersebut bersifat akomodatif, cepat tanggap, dan proaktif terhadap lingkungan, ia juga dapat mempertahankan dirinya dalam pertukaran esensi dan energi secara terus-menerus dengan lingkungannya. Dengan demikian sistem terbuka selalu berusaha menjaga keberadaan dan keberlanjutan melalui kestabilan situasi dan kondisi internal dan eksternal secara proporsional (komparatif), holistik, intrasektoral, dan fungsional. (Sufian Hamim, 2005c)

Dengan demikian, organisasi sebagai sistem terbuka, mencakup organisasi itu sendiri dan juga hubungan-hubungannya dengan kelompok-kelompok di luar. Organisasi harus berfungsi dua arah secara serentak. *Pertama*, organisasi harus

menemukan cara-cara untuk melestarikan diri, untuk memancing dukungan, energi, dan kerjasama dari anggota-anggotanya. *Kedua*, organisasi harus berusaha melindungi diri dari tekanan-tekanan yang terdapat dalam lingkungannya, menghimpun sumber-sumber daya, dan dukungan dari pihak-pihak lain. (Sufian Hamim, 2005c)

### **2.1.3. Konsep dan Teori Manajemen Publik**

Definisi terhadap istilah manajemen banyak diberikan oleh beberapa ahli manajemen. Dalam kenyataannya tidak ada definisi manajemen yang dapat diterima secara universal. Beberapa definisi manajemen antara lain: (Masram Dan Mu'ah, 2014)

1. Mendefinisikan manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian.
2. Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.
3. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pencapaian bersana. Proses adalah suatu cara yang sistematis untuk

melakukan sesuatu. Manajemen sebagai suatu proses karena semua manajer apapun keahliannya dan ketrampilannya selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kegiatan yang dimaksud adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan.

4. Paul Hersey Manajemen didefinisikan sebagai proses kerja sama dengan dan melalui orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan Definisi ini dapat diterapkan pada semua bentuk dan jenis organisasi apakah perusahaan, lembaga pendidikan, rumah sakit, organisasi politik, dan sebagainya. Untuk dapat berhasil organisasi memiliki personalia pimpinan yang berkemampuan baik, sehingga hubungan antar pribadi berjalan secara baik dan harmonis, setiap orang adalah manajer.

Dalam perkembangannya, ilmu manajemen telah dipengaruhi berbagai disiplin ilmu, misalnya : ilmu sosiologi, ilmu politik, ilmu hukum, ilmu administrasi, ilmu ekonomi, ilmu matematika, ilmu jiwa, dan ilmu komunikasi. Proses perkembangan ini, mendorong lahirnya manajemen gaya Amerika dan manajemen gaya Jepang. Tetapi dalam prakteknya kedua gaya ini tidak dapat berjalan sendiri-sendiri dan tidak dapat berlaku umum. Dalam rangka mendapatkan hasil yang maksimal diperlukan perpaduan kedua gaya tersebut. Kedua gaya manajemen itu lama kelamaan bersatu menjadi gaya yang fleksibel. Pada akhirnya proses perkembangan ilmu manajemen menghasilkan keluaran (*output*) berupa *The Science and Art of Management*. (Sufian Hamim, 2005)

Selain perkembangan manajemen dikemas dalam sebuah model pendekatan sistem, Joiner (1994) dalam (Sufian Hamim, 2005) membagi evolusi manajemen menjadi empat generasi yaitu Manajemen dengan Tindakan (*Management by Doing*), Manajemen dengan Pengarahan (*Management by Directin*), Manajemen berdasarkan Hasil (*Management by Results*), dan Gabungan Ketiganya (*The Joiner Triangle*).

Membahas konsep manajemen strategis berarti membicarakan hubungan antara organisasi dan lingkungannya, lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Konsep ini memberi petunjuk bagaimana menghadapi dan menganggulangi perubahan yang terjadi dalam lingkungan, sehingga tidak sekadar bersikap memberi reaksi terhadapnya. Dengan begitu, organisasi tetap mampu mengendalikan arah perjalannya menuju sasaran yang dikehendaki. Manajemen strategis semakin penting karena beberapa organisasi umumnya tergantung pada bantuan dari lingkungan eksternal. Dengan demikian manajemen strategis bermanfaat dan penting bagi organisasi publik dan organisasi nonprofit, dapat dipahami dikarenakan beberapa faktor: (Sufian Hamim, 2005b)

1. Bersifat terbuka

Manajemen strategis bersifat terbuka dalam menerima informasi baru, dan terbuka dalam menerima koreksi. Halini akan memberikan angin segar bagi organisasi yang selalu menantang.

2. Identifikasi peluang

Dengan manajemen strategis, organisasi dimungkinkan untuk mengidentifikasi peluang-peluang di lingkungan eksternal dan sekaligus

memanfaatkannya. Ancaman dari lingkungan apat dihindari seminimal mungkin dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki organisasi. Dengan peluang dan kekuatan organisasipun dapat memperbaiki kelemahan-kelemahannya. Bahkan manajemen strategis dapat memberi petunjuk bagaimana mengantisipasi perubahan awal dari lingkungan eksternal.

3. Perubahan-perubahan Strategis (Sifat yang Dinamis)

Para pimpinan organisasi publik dan nonprofit tidak akan pernah luput dari perubahan-perubahan strategis dalam tubuh organisasinya. Apabila perubahan-perubahan itu mutak harus dilakukan karena terbentur dengan permasalahan, mereka perlu menyesuaikan arah perjalanan organisasi dengan misi dan tujuan yang ingin dicapai. Pada saat itulah konsep manajemen strategis sangat efektif dan bermanfaat.

4. Semangat Korp

Dalam lingkungan organisasi, manajemen strategis mampu menciptakan sinergi dan spirit korp, yaitu semangat korp yang penuh integritas sehingga dapat melicinkan jalan menuju sasaran organisasi. Semangat korp itu tumbuh karena semua kegiatan dalam manajemen strategis lebih terintegrasi, proporsional (komparatif), holistik, intrasektoral, dan fungsional.

5. Mampu Memberi Petunjuk

Manajemen strategis mampu memberi petunjuk bagaimana mengantisipasi masalah-masalah dan peluang di masa yang akan datang, karena kemampuan peramalannya (*forecasting*).

## 6. Keputusan yang Bermutu

Manajemen strategis mampu menyediakan informasi secara lengkap dan akurat kepada para pengambil keputusan, sehingga proses pengambilan keputusan lebih cepat, tepat waktu dan dapat menghemat biaya.

## 7. Model Siklus

Manajemen strategis itu modelnya siklus yang berjalan atau berputar terus menerus yang memungkinkan para pimpinan mengendalikan arah tujuan organisasi dan mampu menyeleksi tindakan mana yang penting dan mana yang tidak penting.

Sungguhpun demikian, janganlah beranggapan bahwa manajemen strategis adalah obat mujarab dalam menyelesaikan berbagai masalah organisasi, jangan dikeramatkan, dan tidak merupakan jaminan keberhasilan organisasi mencapai sasarannya, karena yang lebih terpenting semuanya kembali kepada faktor manusia yang melaksanakannya. Tetapi, setidaknya lebih membuka jalan ke arah sukses dari pada sama sekali tidak menyentuhnya.

### 2.1.4. Konsep dan Teori Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Menurut The Striber Bantam English Dictionary terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979 dalam (Priyono, 2015) “*to perform*” mempunyai beberapa “*entries*” berikut: (1) *to do or Carry out; executive*, (2) *to discharge or fulfill, as a vow*, (3) *to party, as a character in a play*, (4) *to render by the voice or musical*

*instrument, (5) to execute or complete on undertaking, (6) to act a part in a play, (7) to perform music, (8) to do what is expected of person or machine. (Rahadi, 2010)*

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah (1999) dalam (Priyono, 2015) kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut Sedarmayanti (2001) dalam (Rahadi, 2010) menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”.

As’ad (1998) dalam (Priyono, 2015) memberikan batasan bahwa prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau “successful role achievement” dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri. Artinya prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan.

Soeprihanto (2000) dalam (Priyono, 2015) memberikan pendapat tentang prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

Berkenaan dengan kinerja, Watkin dan Hubbard (2003) dalam (Amiartuti Kusmaningtyas, 2012) menjelaskan bahwa kinerja yang tinggi disebabkan terdapat iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi dapat membuat kinerja memberikan hasil yang berbeda karena menunjukkan adanya indikasi yang penuh semangat dalam lingkungan pekerjaan. Iklim organisasi yang terbentuk dari bermacam-macam perilaku karyawan di dalam organisasi, seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karya- wan serta perilaku konflik menjadikan iklim organisasi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya berbeda.

Performace atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawiro Sentono, 1999) dalam (Rindah, 2017). Dengan demikian kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu dan merupakan efektifitas operasional organisasi.

Kinerja menurut Nawawi (2001) dalam (Putri Ayu Ainun Nikmah, 2017) adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu

tertentu. Sementara itu Pengertian kinerja menurut Rivai (2005) dalam (Putri Ayu Ainun Nikmah, 2017) merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standart dan criteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Jadi arti Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **2. Penilaian Kinerja**

Penilaian prestasi kerja menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 1995) dalam (Rahadi, 2010) ialah: Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some subject, person or thing (penilaian ialah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa obyek, orang atau benda).

Sedangkan Siagian (1995) dalam (Rahadi, 2010) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah: Suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor seperti:

- 1) Yang dinilai ialah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan;
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta criteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif;

- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud: a) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya. b) Bila penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut. c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap pegawai sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai bersangkutan;
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri. (Rahadi, 2010)

Menurut Soeprihanto (2001:8) Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: (Putri Ayu Ainun Nikmah, 2017)

- 1) Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
- 2) Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya menyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat melihat perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawan, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Rivai & Basri, (2004) dalam

(Putri Ayu Ainun Nikmah, 2017) Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

- 1) Orang yang dinilai (karyawan).
- 2) Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan
- 3) Perusahaan.

Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengadakan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya Handoko, (1994) dalam (Putri Ayu Ainun Nikmah, 2017). Sebenarnya tidak ada suatu hal yang mewajibkan tiap-tiap organisasi untuk memiliki penilaian kinerja .Tetapi dengan melihat fungsi penilaian yang begitu besar, maka hampir semua organisasi dimanapun mempunyai sistem penilaian kinerja. Fungsi diadakannya penilaian kinerja kinerja disetiap organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar untuk menentukan keputusan penggajian.
- 2) Sebagai dasar umpan balik atas kinerja yang dilakukan seseorang atau kelompok.
- 3) Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan yang dinilai.
- 4) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan promosi.
- 5) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan mutasi dan pemberhentian.
- 6) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan training dan pengembangan.
- 7) Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan penghargaan (reward).
- 8) Sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja

Dengan mengetahui banyak kegunaan atau fungsi dari adanya penilaian kinerja, maka bisa diketahui bahwa hasil penilaian kinerja bukanlah merupakan tahap akhir, namun sebaliknya hasil penilaian hendaknya dapat digunakan sebagai dasar keputusan atau strategi organisasi.

### **3. Perencanaan Kinerja Organisasi**

Perencanaan organisasi menurut Cunnigham adalah menyeleksi dan menghubungkan pengetahuan, fakta, imajinasi, dan asumsi untuk masa yang akan datang dengan tujuan memvisualisasi dan memformulasi hasil yang diinginkan, urutan kegiatan yang diperlukan dan perilaku dalam batas-batas yang dapat diterima yang akan digunakan dalam penyelesaian. Perencanaan di sini menekankan pada usaha menyeleksi dan menghubungkan sesuatu dengan kepentingan masa yang akan datang serta untuk mencapainya. (Sinambela, 2017)

Defenisi lainnya mengatakan bahwa perencanaan adalah hubungan antara apa yang ada sekarang (*What is*) dengan bagaimana seharusnya (*what should be*) yang berkaitan dengan kebutuhan, penentuan tujuan, prioritas, program, dan alokasi sumber. Bagaimana seharusnya adalah mengacuh kepada masa yang akan datang. Perencanaan ini ditekankan kepada usaha mengisi kesenjangan antara keadaan sekarang dengan yang akan datang dan disesuaikan dengan apa yang dicita-citakan. (Sinambela, 2017)

### **4. Model dan Proses Kinerja**

Mengingat kinerja bersifat abstrak, ada baiknya untuk memahami konsep tersebut diajukan sebuah model untuk mempermudah dalam memahami sifat kinerja organisasi. Model ini menekankan proses pokok yang berhubungan

dengan efektivitas dan tidak memandang efektivitas sebagai keadaan akhir. Dengan demikian model ini mengakui banyak organisasi maupun lingkungannya yang terus berubah. Lagi pula model ini mengimplikasikan bahwa peranan penting manajemen adalah memahami bagaimana berbagai komponen organisasi saling berhubungan satu sama lainnya dan bagaimana hubungan ini dapat memperbesar kemungkinan berhasilnya organisasi. Terdapat tiga dimensi utama dari model ini, yaitu konsep optimisasi tujuan, perspektif system dan tekanan pada perilaku manusia dalam susunan organisasi. (Sinambela, 2017)

Penggunaan ancangan optimasi tujuan terhadap efektivitas organisasi memungkinkan diakuinya secara eksplisit bahwa organisasi yang berbeda pula. Dengan demikian, nilai keberhasilan atau kegagalan relative dari organisasi tertentu harus ditentukan dengan membandingkan hasilnya dengan tujuan organisasi, bukan dengan pertimbangan peneliti.

Jadi, optimisasi adalah sarana pengimbang berbagai tujuan yang bertentangan, sehingga setiap tujuan menerima cukup perhatian dan sumber daya selaras dengan tingkat kepentingannya bagi organisasi. Dikemukakan di sini bahwa efektivitas harus dinilai terhadap tujuan yang bisa dilaksanakan ini, bukan terhadap konsep tujuan yang maksimum. (Sinambela, 2017)

## **5. Manfaat Kinerja**

Sedarmayanti menyatakan bahwa ada beberapa hal yang ingin dicapai dari kinerja, yaitu: (Sedarmayanti, 2011)

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, penilaian prestasi kerja akan mendeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, Inisiatif dan sebagainya.
- 5) Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Rivai menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai berikut: (Rivai, 2015)

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini;
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, Inisiatif uang;
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan;

- 4) Untuk pembeda karyawan yang satu dengan yang lain;
- 5) Pengembangan karyawan;
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Meningkatkan etos kerja;
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka;
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya;
- 10) Riset seleksi kriteria keberhasilan/efektifitas;
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan suksesi;
- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh;
- 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, Inisiatif, kompensasi, dan berbagai imbalan lainnya;
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan;
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja;
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja;

- 17) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik;
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan;
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

#### **6. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Mahmudi kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:(Villala, 2013)

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:(Enny, 2019)

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

Menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah: (Adamy, 2016)

- 1) *Barriers*, yaitu segala sesuatu lingkungan karyawan di tempat dia bekerja yang dapat membantu atau mempengaruhi proses bekerjanya, contohnya peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan dan sebagainya.
- 2) *Performance Expectations*, yaitu berkaitan dengan apakah standar kinerja sudah diketahui oleh para karyawan dengan kata lain apakah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dikomunikasikan dengan para karyawan.
- 3) *Conssequence*, yaitu berkaitan dengan bagaimana tindakan perusahaan terhadap para karyawan yang berkinerja buruk atau sebaliknya terhadap karyawan yang berkinerja baik, dan apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan itu memang tepat untuk dilakukan dan sesuai dengan waktunya.
- 4) *Feedback*, Yaitu berkaitan dengan informasi yang diperoleh karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Informasi tersebut berasal dari atasan karyawan.
- 5) *Knowledge/skill dan Individual Abilities*, yaitu berkaitan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan memiliki kemampuan

dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Anoraga ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:(Pandji Anoraga, 2014)

- 1) Motivasi. Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.
- 2) Pendidikan. Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
- 4) Pengawasan. Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.
- 5) Keterampilan. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, keterampilan pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.
- 6) Sikap Etika Kerja. Sikap orang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat

penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi atau meningkatkan kinerja pegawai.

- 7) Gizi dan Kesehatan. Daya tahan tubuh seseorang biasanya di pengaruhi oleh gizi dan makanan yang di dapat, hal itu mempengaruhi kinerja pegawai.
- 8) Tingkat Penghasilan. Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai karena semakin tinggi prestasi kerja pegawai maka akan semakin besar prestasi yang diterima.
- 9) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja. Lingkungan kerja dari pegawai termasuk hubungan kerja antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering pegawai enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.
- 10) Teknologi. Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 11) Sarana Produksi. Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
- 12) Jaminan Sosial. Perhatian dana pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar pegawai semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

- 13) Kepemimpinan. Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja pegawai akan tercapai.
- 14) Kesempatan Berprestasi Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dala dirinya, dengan di berikan kesempatan berprestasi, maka pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

## **7. Indikator Kinerja**

Mangkunegara maka terdapat beberapa indikator yang ada pada pada kinerja, yaitu: (Anwar Prabu, 2017)

- 1) Kuantitas; Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.
- 2) Kualitas; Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan pegawai. Dalam hal ini merupakan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.
- 3) Jangka waktu; Pegawai dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Kehadiran; Tingkat Kehadiran atau Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi.

- 5) Sifat kooperatif; Sikap kooperatif adalah sikap yang menunjukkan kerjasama, tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu maupun golongan tertentu.
- 6) Inisiatif; Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya pegawai memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.
- 7) Kerja sama; Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Menurut Bernadin & Russell mengajukan enam kriteria mengukur kineja karyawan, yaitu: (Adamy, 2016)

- 1) *Quality* : The degree to which the process or result of carrying out activity approaches, in term of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended purpose.
- 2) *Quantity* : The amount produces, expressed in such terms as dollar value, number of unit, or number of completed activity cycles.
- 3) *Timeliness* : The degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities.
- 4) *Cost-Efectivenese* : The degree to which the use of the organization's resoueces (e.g., human, monetary, technological, material) is maximize in the sense of geting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use of a resource.

- 5) *Need for Supervision: The degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome.*
- 6) *Interpersonal Impact: The degree to which a performer promotes feelings of self-esteem, goodwill, and cooperativeness among coworkers and subordinates.*

Menurut Bangun bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (Wilson Bangun, 2012)

- 1) Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Konsep Bernadin & Russell mengajukan enam kriteria mengukur kinerja karyawan, yaitu: (Adamy, 2016)

- 1) *Quality*, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan;
- 2) *Quantity*, menyangkut jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah Rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan;
- 3) *Timelines*, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan;
- 4) *Cost-Efectivenese*, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material);
- 5) *Need for supervisor*, tingkat sejauhmana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor;
- 6) *Interpersonal impact*, menyangkut sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan bekerjasama diantara karyawan.

#### **2.1.5. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu penting dalam sebuah penelitian, terutama untuk mendukung teori tentang kinerja pegawai. Oleh karena itu, pada penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel II.1: Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian
1	(Hutasoit, 2016) Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda.	Berdasarkan analisis kualitatif dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda yang dinilai dari produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas secara keseluruhan sudah Kurang maksimal. Akan tetapi ada beberapa hal yang harus dapat dioptimalkan lagi sehingga Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda dapat lebih baik.
2	(Juari & Johannes, 2018) Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara.	Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan, sudah menerapkan sistem penilaian tersebut kurang lebih 3 (tiga) tahun terakhir. Dengan memberikan penilaian dengan sistem Sasaran Kerja Pegawai serta Prilaku Kerja kepada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Bulungan, yang berbeda dengan sistem penilaian DP3 yang pernah dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979.
3	(Chusminah & Haryati, 2019) Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan,	Rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai Bagian Kepegawaian dan Umum pada periode Januari-Desember 2017 mempunyai hasil kinerja yang dapat dikategorikan “baik” dengan rata-rata nilai yang dicapai antara 76-90
4	(Hidayati & Syamyudi, 2017) Analisis Kinerja Pegawai Guna Menunjang Kinerja Organisasi Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat.	Berdasar koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dalam variabel kinerja organisasi, variabel sarana dan prasarana pelayanan mempunyai nilai $r^2$ tertinggi, sehingga merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya untuk meningkatkan kepuasan konsumen pemohon PKB.
5	(Haidir, 2013) Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Kinerja pegawai BPMPD Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang dilihat dari teori Agus Dwiyanto dengan relevansi program-program kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi BPMPD, dalam hal ini terlihat dari pegamatan dan wawancara serta data yang diperlihatkan informan dilapangan mulai dari indikator kualitas layanan, responsibilitas dan responsivitas serta

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian
		akuntabilitas sudah berada pada katagori Kurang maksimal, namun produktivitas belum maksimal disebabkan faktor SDM dan kedisiplinan pegawai yang kurang.
6	(Amiartuti Kusmaningtyas, 2012) Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Mataram. Ekuitas:	Hasil analisis membuktikan 5 hipotesis berpengaruh signifikan sedang 1 hipotesis berpengaruh tidak signifikan. Pengaruh yang signifikan meliputi: Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, walaupun hubungannya sangat kecil, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, Iklim Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara; sedangkan pengaruh yang tidak signifikan adalah Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
7	(Rindah, 2017) Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Hasilnya menunjukkan kualitas itu. kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk pengawasan, dampak interpersonal, dukungan atasan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Sulawesi Tengah
8	(Aini, 2019) Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance.	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah pelayanan yang diberikan kepada masyarakat Kurang maksimal, walaupun ada hal-hal yang perlu diperbaiki, sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal ke pada masyarakat. dan juga untuk meningkatkan pelayanan Kantor Kelurahan Tlogomas Kota Malang mengadopsi sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) sistem ini merupakan sistem dimana masyarakat hanya menemui satu loker pelayanan yang akan melayani segala urusan administrasi masyarakat.
9	(Rahman, 2017) Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik (Studi Deskriptif Di Kelurahan Long Kali Kabupaten Paser).	Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa kinerja Aparatur sipil negara dalam Pelayanan Publik di kelurahan Long Kali Kabupaten Paser secara umum dapat dikatakan baik dan sedang menuju pada level yang lebih baik lagi. Berdasarkan indikator kinerja yang digunakan dapat dikatakan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara sudah Kurang maksimal. Namun sedikit banyaknya aparatur harus lebih membenahi dan lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam pelayanan public

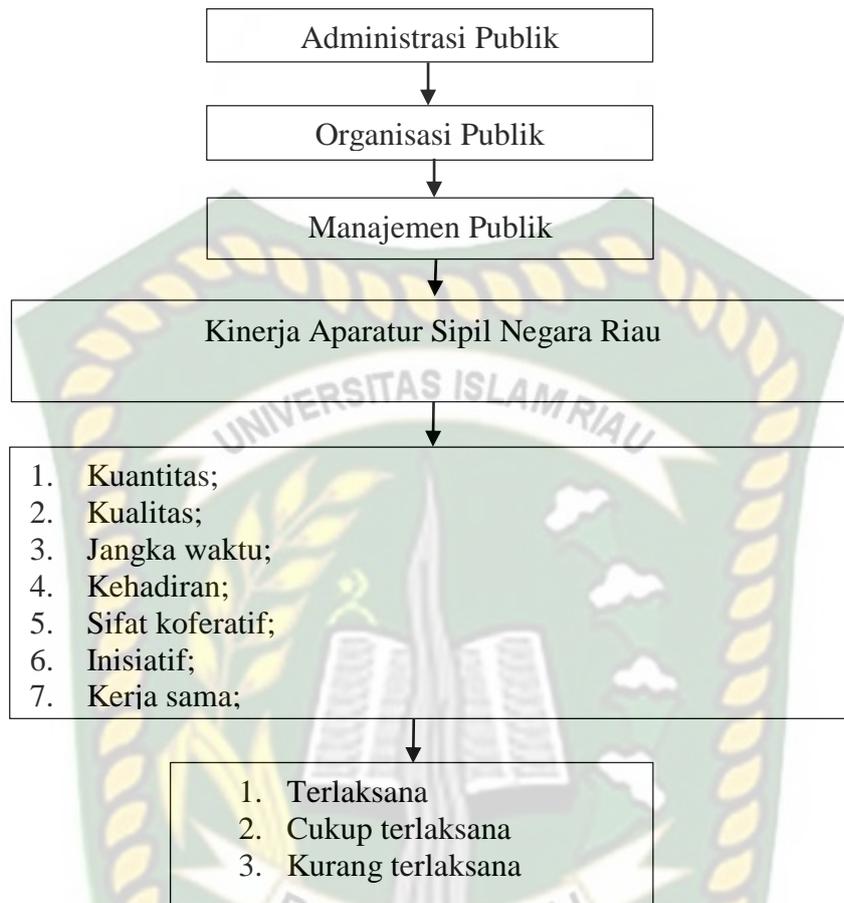
No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian
10	(Sunda et al., 2014) Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara. Prog. Studi Ilmu Pemerintahan Fispol Unsrat	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teori dari Agus Dwiyanto mengenai penilaian kinerja yang meliputi : produktivitas, kualitas layanan, akuntabilitas, tanggung jawab, dan responsivitas. Dari hasil penelitian Dari beberapa indikator tersebut, menunjukkan kinerja aparat dalam melaksanakan pelayanan public di Kelurahan Talikuran dapat dikatakan baik.
11	(Ratnasari et al., 2019) The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation,	<i>Penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh. Implikasi Kebijakan menyarankan pimpinan untuk menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi karyawan, dan kompensasi harus ditingkatkan, penghargaan dan hukuman diterapkan untuk meningkatkan disiplin dan kesejahteraan karyawan.</i>
12	(M. Khan & Jabbar, 2013) Determinants of Employees Performance in Corporate Sector: Case of an Emerging Market.	<i>Analisis tersebut menyimpulkan bahwa semua variabel penelitian yang berlaku di sektor korporasi Pakistan kecuali pengaruh kondisi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan oleh korelasi yang tidak signifikan (0,094) antara kondisi kerja dan prestasi kerja karyawan. Variabel independen seperti kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan (masing-masing 0,198 ** &amp; 0,157 *), sedangkan variabel independen konflik pekerjaan-kehidupan memiliki korelasi signifikan tetapi negatif (-. 147 *) dengan prestasi kerja karyawan. Bukti paling penting yang dimaksudkan penelitian ini, sejauh berkaitan dengan ekonomi pasar berkembang, adalah bahwa kondisi kerja memiliki hubungan yang lemah dan tidak signifikan dengan prestasi kerja karyawan.</i>
13	(Gunawan & Amalia, 2015) Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator.	<i>Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap upah terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya adalah pengaruh negatif dari upah yang dimoderasi oleh kualitas kehidupan kerja yang disebabkan oleh pengaruh motivasi intrinsik (kualitas kehidupan kerja) yang</i>

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian
		<p>lebih kuat daripada motivasi ekstrinsik (upah). Kualitas kehidupan kerja adalah kuasi moderator yang melemahkan variabel pengupahan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambahkan variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
14	<p>(Rehman, 2009) Impact of Job Analysis on Job Performance: A Study of Public Sector Organizations of Pakistan. A Dissertation Submitted In Partial Fulfilment Of The Requirements For Degree Of Doctor Of Philosophy. National University Of Modern Languages, Islamabad</p>	<p>Hasil mendukung model konseptual Kinerja SDM dengan menunjukkan dampak signifikan dari praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pekerjaan. Analisis korelasi dan regresi digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan akurasi enam independen variabel praktik SDM, satu variabel intervening yang sesuai dengan hubungannya dan berdampak pada variabel dependen prestasi kerja. Secara keseluruhan, variabel independen menjelaskan variasi positif dalam variabel dependen prestasi kerja diikuti oleh variabel intervening, Rekrutmen. Selain itu, alat statistik lainnya juga digunakan untuk menganalisis pendapat karyawan untuk mengetahui perbedaan berbagai otoritas pengatur terkait dengan ukuran dan sektor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya analisis pekerjaan memiliki hubungan positif dengan kinerja di semua otoritas regulasi kecuali OGRA yang memiliki hubungan negatif.</p>
15	<p>(Motyka, 2019) Employee engagement and performance: a systematic literature review. International Journal of Management and Economics 2018; 54(3): 227–244</p>	<p>Artikel ini adalah tinjauan sistematis dari tubuh literatur, menyajikan hasil penelitian tentang hubungan antara keterlibatan karyawan dan berbagai kategori kinerja. Tujuan makalah ini adalah untuk meringkas studi sebelumnya berdasarkan urutan dan kategorisasi mereka, mengidentifikasi kesenjangan dalam pengetahuan saat ini, dan mengusulkan agenda untuk penelitian masa depan. Artikel ini menyajikan temuan ini secara sintesis, menawarkan implikasi praktis dan akademis yang timbul darinya. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa, dalam kasus sebagian besar publikasi peerreview, hubungan yang signifikan secara statistik antara keterlibatan karyawan dan berbagai kategori dan subkategori kinerja. Dikonfirmasi.</p>

Berdasarkan pada Tabel II.1, maka dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian tentang kinerja, khususnya kinerja pegawai atau Aparatur Sipil Negara. Namun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sub indikator kinerja yang digunakan, dengan menggunakan konsep yang disampaikan oleh (Mangkunegara, 2014). Adapun sub indikator yang digunakan adalah: 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Jangka waktu; 4) Kehadiran; 5) Sifat koferatif; 6) Inisiatif; 7) Kerja sama. Sementara itu, lokasi penelitian yang diteliti adalah pada Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau.

## **2.2. Kerangka Pikir**

Berdasarkan pada latar belakang dan landasan teori, maka peneliti ingin meneliti tentang evaluasi tentang Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau. Kemudian diukur dengan acuan dari beberapa teori yang dijadikan indikator serta fenomena yang terjadi, maka penulis menjelaskan hubungan tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penafsiran makna dan maksud penelitian. Untuk lebih jelas, teori yang dijadikan indikator dapat digambarkan seperti berikut ini:



**Gambar II.1: Kerangka pikir Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau.**

**Sumber: Olahan Modifikasi Peneliti, 2017**

### 2.3. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian dan untuk menetralsir kesalahan pahaman penelitian ini, dan untuk menafsirkan istilah ataupun konsep terkait penelitian ini, maka perlu di operasikan lebih lanjut sesuai data empiris yang dibutuhkan dalam pengukuran variable. peneliti memberikan beberapa konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

1. Administrasi adalah sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah BKKBN Perwakilan Provinsi Riau.
3. Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.
4. SDM adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-finansial) dalam organisasi yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata (*raal*) secara fisik dan non- fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.
5. Kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
6. Kuantitas; Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.
7. Kualitas; Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan pegawai. Dalam hal ini merupakan

kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

8. Jangka waktu; Pegawai dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
9. Kehadiran; Tingkat Kehadiran atau Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi.
10. Sifat kooperatif; Sikap kooperatif adalah sikap yang menunjukkan kerjasama, tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu maupun golongan tertentu.
11. Inisiatif; Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya pegawai memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar
12. Kerja sama; Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

#### **2.4. Operasionalisasi Variabel**

Untuk memudahkan arah penelitian yang terdiri dari satu variabel dan dengan enam indikator, maka dilakukan pendefenisian operasional variabel. Adapun operasional variabel dalam penelitian mengenai Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau adalah:

**Tabel II.2: Operasionalisasi Variabel**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	skala
Kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara. 2014. 67)	Kinerja Pegawai	Kuantitas;	Angka kelahiran total (TFR)	Terlaksana
			Kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (Unmet need)	Cukup terlaksana Kurang terlaksana
		Kualitas;	Peserta KB aktif yang menggunakan MKJP	Terlaksana
			Peserta KB Aktif Tambahan	Cukup terlaksana Kurang terlaksana
		Jangka waktu;	Pencapaian target angka kelahiran	Terlaksana
			Waktu yang dibutuhkan untuk meningkatkan jumlah peserta KB Aktif	Cukup terlaksana Kurang terlaksana
		Kehadiran;	Kehadiran pegawai negeri sipil di kantor	Terlaksana
			Kehadiran pegawai negeri sipil pada setiap kegiatan penyuluhan	Cukup terlaksana Kurang terlaksana
		Sifat kooperatif	Tingkat Loyalitas	Terlaksana
			Tingkat Ketaatan	Cukup terlaksana Kurang terlaksana
		Inisiatif;	Adanya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat	Terlaksana
			Pegawai memiliki inisiatif yang bagus dalam menyelesaikan permasalahan	Cukup terlaksana Kurang terlaksana
		Kerja sama;	Adanya kerja sama antara pegawai negeri sipil dengan sesama pegawai	Terlaksana
			Adanya kerja sama antara pegawai negeri sipil dengan masyarakat	Cukup terlaksana Kurang terlaksana

Berdasarkan pada indikator dan sub indikator yang digunakan pada penelitian ini, maka selanjutnya sub indikator dan indikator yang ada tersebut dapat dijadikan sebagai dasar untuk menentukan pertanyaan-pertanyaan yang

akan disampaikan kepada Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, terkait dengan kinerja mereka.

## 2.5. Teknik Pengukuran

Dalam menganalisa Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau peneliti menggunakan teknik pengukuran skala likert yang merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. maka peneliti membedakan ke dalam tiga kategori, yaitu: Terlaksana (3) cukup terlaksana (2) dan Kurang Terlaksana (1).

Berdasarkan pada konsep operasional di atas, maka penulis akan melakukan pengukuran terlebih dahulu terhadap Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau tersebut dapat dikakatan:

Terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 67%-100%.

Cukup terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurang terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada 1%-33%.

Adapun pengukuran indikator masing-masing sebagai berikut:

### 1. Kuantitas;

Terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 67%-100%.

Cukup terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurang terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada 1%-33%.

## 2. Kualitas;

Terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 67%-100%.

Cukup terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurang terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada 1%-33%.

## 3. Jangka waktu,

Terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 67%-100%.

Cukup terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurang terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada 1%-33%.

## 4. Kehadiran,

Terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 67%-100%.

Cukup terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurang terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada 1%-33%.

#### 5. Sifat kooperatif

Terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 67%-100%.

Cukup terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurang terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada 1%-33%.

#### 6. Inisiatif;

Terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 67%-100%.

Cukup terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurang terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada 1%-33%.

#### 7. Kerja sama

Terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 67%-100%.

Cukup terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurang terlaksana : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada 1%-33%.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Tipe Penelitian

Bentuk penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif di kualitatifkan, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Pengertian dari metode adalah: Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Sedangkan pengertian kuantitatif: Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Perwakilan Provinsi Riau. Jl. Terubuk No.1, Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28125.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang atau kejadian atau kejadian sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu disamping itu, populasi adalah objek atau subjek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 267 pegawai, terdiri dari 85 orang pegawai kantor dan 182 orang Penyuluh Keluarga Berencana (PKB).

Sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Selanjutnya mengatakan bahwa sampel adalah sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode Judgment Sampling. *Judgement sampling (purposive sampling)* adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik yang ditetapkan terhadap elemen populasi target yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti menetapkan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang. Adapun sampel untuk setiap divisi kerja pada Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1:  
Sampel Penelitian**

Divisi	Jumlah	Persentase	Sampel
Pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (Responden)	85	5.0%	4
Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (Responden)	182	5.0%	9
Masyarakat Peserta Keluarga Berencana (Informan)	747.968	0.0023%	17
Jumlah	748235	0.0040%	30

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan pada Tabel III.1, maka dapat dilihat bahwa penelitian ini menggunakan populasi dan sampel dari aparatur sipil Negara di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, seperti pegawai yang ada di Kantor, serta

Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Sementara itu, peneliti juga merasa perlu untuk memasukkan masyarakat sebagai sampel. Hal ini dilakukan, mengingat masyarakat merasakan baik atau buruknya kinerja Aparatur Sipil Negara BKKBN Provinsi Riau.

### **3.4. Teknik Penarikan Sampel**

Teknik yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan menggunakan metode *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun Kriteria pengambilan sampelnya adalah sebagai berikut:

1. Berusia diatas 17 tahun atau sudah menikah
2. Pegawai Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Riau.
3. Masyarakat peserta KB Aktif hingga Oktober 2020.

### **3.5. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif yaitu sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu setelah data terkumpul sedemikian rupa, data tersebut diklarifikasikan kedalam kategori-kategori berdasarkan persamaan dari jenis data tersebut, kemudian data tersebut diuraikan, dihubungkan atau diperbandingkan antara satu data dengan yang lainnya, sehingga diperoleh gambaran utuh tentang masalah yang diteliti.

- b. Data kuantitatif, yaitu data-data yang sudah terkumpul melalui angket disusun dalam bentuk tabel-tabel berfrekuensi dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam bentuk tabel tersebut diinterpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang luas dari tabel tersebut.

## 2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan termasuk laboratorium. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Provinsi Riau serta seluruh tim pengajar yang berjumlah 6 orang.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari instansi Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Provinsi Riau yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian

## 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode dan instrumen pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau

teknik) menunjukkan suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui:

a. Angket (*Questionnaire*)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner langsung dan tertutup, artinya kuisisioner tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi arus informasi dalam wawancara, yaitu: pewawancara, responden, pedoman wawancara dan situasi wawancara. Pada wawancara ini, penulis ingin mendapatkan informasi langsung dari responden (sampel) penelitian tentang pelaksanaan pelatihan refreshing. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan berbagai informasi sesuai dengan indikator penelitian.

c. Pengamatan (*Observation*)

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian

bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil. Pengamatan itu dilaksanakan dengan menggali informasi dari responden terkait pelaksanaan pelatihan, dan disesuaikan dengan indikator penelitian.

#### d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter dan data yang relevan penelitian. Adapun yang didapatkan dari kegiatan dokumentasi ini adalah: 1) informasi tentang penilaian peserta pelatihan refreshing, 2) informasi tentang sarana dan prasarana pelatihan, 3) informasi tentang pemateri yang dihadirkan pada pelatihan refreshing.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Adapun menurut Arikunto dalam menganalisis penulis menuangkan dengan deskriptif kuantitatif yaitu dengan menuangkan persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana:

p = Persentase

N = Total Jumlah

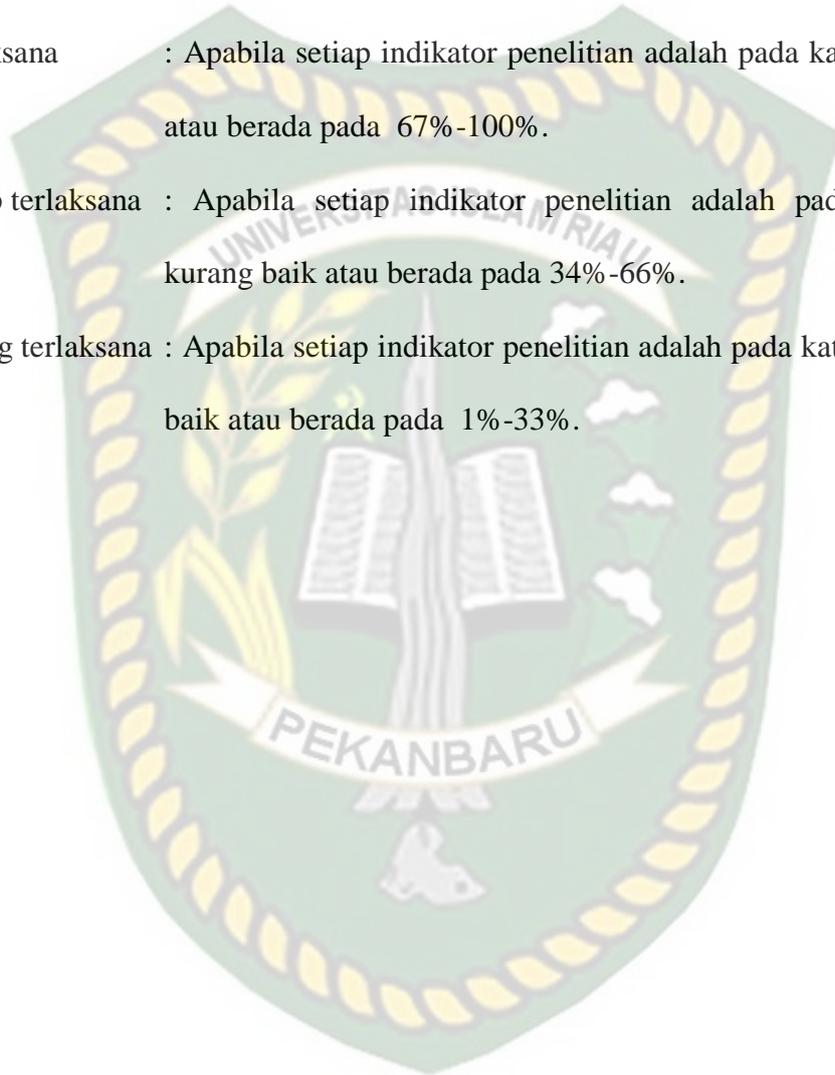
f = Frekuensi

Dalam melakukan kriteria penilaian, di lakukan pengelompokan menjadi 3 kriteria yaitu, baik, Kurang maksimal, dan tidak baik, sebagai berikut :

**Terlaksana** : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 67%-100%.

**Cukup terlaksana** : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

**Kurang terlaksana** : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada 1%-33%.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

##### 4.1.1. Sejarah Ringkas Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru dalam bahasa Melayu dapat diartikan sebagai pasar, sehingga Pekanbaru bermakna sebuah pasar baru. Perkembangan kota ini pada awalnya tidak lepas dari pengaruh fungsi sungai Siak sebagai sarana transportasi dalam mendistribusikan hasil bumi dari kawasan daratan tinggi Sumatera. Beberapa sejarawan percaya Sriwijaya pada awalnya berpusat di sekitar Candi Muara Takus dan kemungkinan kawasan yang berada pada sehiliran aliran sungai Siak telah menjadi salah satu pelabuhan dari Kerajaan Sriwijaya. Sebuah ekspedisi militer Portugis pada tahun 1514 dikirim menelusuri sungai Siak dengan tujuan menemui dan memastikan lokasi dari kerajaan ini.

Kota ini mulai menjadi pemukiman pada masa kesultanan Siak Sri Indrapura, yaitu era kekuasaan Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah, yang kemudian diteruskan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali. Selanjutnya pada tanggal 23 Juni 1784, berdasarkan musyawarah datuk-datuk empat suku (Pesisir, Lima Puluh, Tanah Datar dan Kampar). Kawasan ini dinamai dengan Pekanbaru. Berdasarkan SK kerajaan yaitu Besluit van Her Inlanche Zelf Destuur van Siak No. 1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru menjadi bagian dari Kesultanan Siak dengan sebutan Distrik.

Pada tahun 1931, Pekanbaru dimasukkan ke dalam wilayah Kampar Kiri yang dikepalai oleh seorang contoleur yang berkedudukan di Pekanbaru dan

berstatus landchap sampai tahun 1940. Kemudian menjadi ibukota Onderafdeling Kampar Kiri sampai tahun 1942.

Setelah pendudukan Jepang pada tanggal 8 Maret 1942, Pekanbaru dikepalai oleh seorang Gubernur Militer yang disebut gokung, kemudian berdasarkan Undang-undang nomor 22 tahun 1948 ditetapkan Kabupaten Kampar dan Kota Pekanbaru diberikan status kota kecil dan menjadi kota praja setelah keluarnya Undang-undang nomor 1 tahun 1957. Kota Pekanbaru resmi menjadi Ibu Kota Provinsi Riau pada tanggal 20 Januari 1959 berdasarkan Kepmendagri Desember 54/I/44-25 sebelumnya yang menjadi ibu kota adalah Tanjung Pinang (yang kini menjadi Ibu Kota Provinsi Kepulauan Riau).

#### **4.1.2. Geografis Kota Pekanbaru**

##### **a. Letak dan Luas**

Kota Pekanbaru terletak antara  $101^{\circ} 14'$ - $101^{\circ} 34'$  Bujur timur dan  $0^{\circ} 25'$ - $0^{\circ} 45'$  Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 50 meter. Permukiman wilayah bagian utara landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar 5 sampai dengan 11 meter berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1987 tanggal 7 September 1987 daerah kota Pekanbaru diperluas dari  $+62.96 \text{ Km}^2$  menjadi  $+444.50 \text{ Km}^2$  terdiri dari 6 Kecamatan dan 45 Kelurahan/Desa. Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah  $632.26 \text{ Km}^2$ .

Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk di segala bidang yang ada dan pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan penduduk terhadap penyediaan

fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan lainnya. Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklah Kecamatan baru dengan Perda No. 4 tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan dan 58 Kelurahan.

#### **b. Batas Wilayah**

Secara umum kota pekanbaru berbatasan dengan daerah-daerah berikut :

1. Sebelah utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
2. Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
3. Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
4. Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

#### **4.1.3. Visi dan Misi Kota Pekanbaru**

Visi : Terwujudnya Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan yang Madani.

Misi : Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki Kompetensi tinggi, bermoral, beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing di tingkat lokal, Nasional maupun Internasional.

#### **4.2. Gambaran Umum Perwakilan BKKBN Provinsi Riau dan Sarana dan Prasarana**

##### **4.2.1. Sejarah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau**

Perluasan dan pengembangan program Keluarga Berencana Nasional secara terarah dan terkoordinasi di Provinsi Riau dimulai pada awal Pelita III, yaitu pada era Keppres No. 38 tahun 1978. Pada saat itu telah terbentuk lembaga BKKBN Propinsi Riau sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam perencanaan,

penilaian, pengawasan, serta koordinasi pelaksanaan program KB Provinsi Riau (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2011).

Pada awal pelaksanaan program KB di Provinsi Riau, perluasan dan pengembangan pelaksanaan kegiatan KB secara terprogram dan terkoordinasi baru dilaksanakan pada tiga daerah Tingkat II yaitu Kabupaten Kepulauan Riau, Bengkalis dan Indragiri Hilir. Pada ketiga daerah tersebut telah dibentuk lembaga BKKBN kabupaten untuk mengkoordinasikan perencanaan, penilaian, dan pengawasan pelaksanaan program KB di wilayah tersebut dengan dukungan sepenuhnya pemerintah daerah setempat. Sedangkan pada daerah Tingkat II lainnya, pelaksanaan kegiatan KB dilapangan langsung dibawah koordinasi BKKBN Provinsi dengan Pengawasan Petugas Lapangan KB (PPLKB) sebagai ujung tombak pelaksanaan koordinasi ditingkat Kecamatan yang bertanggung jawab langsung kepada BKKBN Provinsi (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2011).

Setelah berjalan lebih kurang dua tahun, pelaksanaan kegiatan KB di Provinsi Riau, khususnya di tiga Kabupaten tersebut diatas telah makin berkembang dan meluas serta telah berhasil mengajak sebagian masyarakat untuk ber-KB. Dengan melihat perkembangan hasil pelaksanaan kegiatan KB selama dua tahun berjalan tersebut, pada era Keppres No. 64 tahun 1983 pelaksanaan program KB secara terarah dan terkoordinasi mulai diperluas keseluruh daerah Tingkat II yang ada di Provinsi Riau yang ditandai dengan pembentukan lembaga BKKBN Kabupaten/Kotamadya diluar tiga Kabupaten tersebut diatas (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2011).

Mulai saat itu, pelaksanaan program KB Nasional di Provinsi Riau semakin meluas dan berkembang. Partisipasi masyarakat semakin meningkat dari tahun-ketahun, dukungan Pemerintah Daerah baik tingkat Provinsi maupun tingkat Kabupaten semakin kuat dan besar. Demikian pula dukungan dan peran aktif unit pelaksanaan Program KB, baik instansi Pemerintah, maupun swasta dan organisasi masyarakat makin meningkat dan semakin nyata (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2011).

#### **4.2.2. Visi dan Misi BKKBN Provinsi Riau**

Visi BKKBN Provinsi Riau adalah penduduk tumbuh seimbang tahun 2015. Misi BKKBN Provinsi Riau adalah mewujudkan pembangunan berwawasan kependudukan dan mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2011).

#### **4.2.3. Tugas Pokok dan Kewenangan BKKBN Provinsi Riau**

Tugas pokok BKKBN Provinsi Riau adalah melaksanakan tugas Pemerintahan dibidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2011). Kewenangan BKKBN Provinsi Riau adalah sebagai berikut (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2011):

1. Penyusunan rencana Nasional secara makro dibidangnya.
2. Perumusan kebijakan dibidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro.
3. Perumusan kebijakan pengendalian angka kelahiran dan penurunan angka kematian ibu, bayi dan anak.

4. Penetapan sistem informasi dibidangnya.
5. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu :
  - a. Perumusan dan pelaksanaan kegiatan tertentu dibidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera.
  - b. Perumusan pedoman pengembangan kualitas keluarga.

#### **4.2.4. Fungsi BKKBN Provinsi Riau**

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2010 Pasal 3, BKKBN menyelenggarakan fungsi (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2011):

1. Perumusan kebijakan Nasional dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
2. Penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
3. Pelaksanaan advokasi dan koordinasi dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
4. Penyelenggaraan komunikasi, informasi, dan edukasi dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
5. Penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
6. Pembinaan, pembimbingan, dan fasilitasi dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

7. Penyelenggaraan pelatihan, penelitian, dan pengembangan dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
8. Pembinaan dan koordinasi pelaksanaan tugas administrasi umum di lingkungan BKKBN.
9. Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab BKKBN.
10. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKKBN.
11. Penyampaian laporan, saran, dan pertimbangan dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

#### **4.2.5. Grand Strategi BKKBN Provinsi Riau**

Grand Strategi BKKBN Provinsi Riau adalah (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2011):

1. Menggerakkan dan memberdayakan seluruh masyarakat dalam Program KB.
2. Menata kembali pengelolaan Program KB.
3. Memperkuat SDM operasional Program KB.
4. Meningkatkan ketahanan dan kesejahteraan keluarga melalui pelayanan KB.
5. Meningkatkan pembiayaan Program KB.

#### **4.2.6. Sarana dan Prasarana BKKBN Provinsi Riau**

Ketersediaan sarana dan prasarana di BKKBN Provinsi Riau masih sangat minim. Keterbatasan penyediaan dana, sarana dan prasarana bagi pelaksanaan operasional Program KKBPK di tingkat Kabupaten/Kota dan daerahdaerah yang sulit dijangkau. Keterbatasan tersebut sangat dirasakan terutama bagi daerah kabupaten/kota pengembangan/pemekaran baru yang belum memiliki sarana

kantor, perlengkapan dan peralatan, sarana movilitas dan lain-lain. Di samping itu masih ada daerah yang sulit dijangkau yang memerlukan bantuan khusus, sehingga daerah yang sulit dijangkau tersebut dapat menggunakan dana sesuai dengan prioritas kebutuhannya secara lebih efektif. (BKKBN Perwakilan Riau, 2019)

Menguatnya akses pelayanan KB dan KR yang merata dan berkualitas, terutama dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) Kesehatan. Penguatan dan pemaduan kebijakan pelayanan KB dan KR yang merata dan berkualitas dengan menetapkan standar kualitas fasilitas kesehatan KB (pelayanan KB, mekanisme pembiayaan, pengembangan SDM, menjamin ketersediaan sarana prasarana pelayanan kontrasepsi dan persebaran klinik pelayanan KB di setiap wilayah, serta manajemen ketersediaan dan distribusi logistik alokon); pengembangan operasional pelayanan KB dan Kesehatan Reproduksi yang terintegrasi dengan SJSN Kesehatan; peningkatan kualitas alat dan obat kontrasepsi produksi dalam negeri untuk meningkatkan kemandirian ber- KB; serta penyediaan dan distribusi sarana dan prasarana serta alat dan obat kontrasepsi yang memadai di setiap fasilitas kesehatan yang melayani KB (RS, Klinik utama, Puskesmas, Praktek Dokter, Klinik Pratama, RS Daerah Pratama, praktek bidan/perawat yang tidak memiliki dokter di kecamatan), jejaring pelayanan KB (Bidan Praktek Swasta, Dokter Praktek Swasta, Puskesmas Pembantu, Poli Klinik Desa, Pos Kesehatan Desa) dan pendayagunaan fasilitas kesehatan untuk KB dan KR, yaitu persebaran fasilitas kesehatan KB yang berkualitas dan merata, baik pelayanan KB statis di wilayah yang terjangkau,

maupun pelayanan KB mobile (bergerak) di wilayah khusus/sulit, untuk mengurangi kesenjangan pelayanan KB. (BKKBN Perwakilan Riau, 2019)

#### **4.2.7. Susunan organisasi BKKBN Provinsi Riau**

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 tahun 2010 pasal 4, BKKBN Provinsi Riau terdiri atas (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2011):

##### **1. Kepala**

Kepala adalah pemimpin BKKBN. Kepala BKKBN mempunyai tugas memimpin BKKBN dalam menjalankan tugas dan fungsi BKKBN.

##### **2. Sekretariat Utama**

Sekretariat utama adalah unsur pembantu pemimpin yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKKBN. sekretariat utama dipimpin oleh sekretaris utama. Sekretariat utama mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi dilingkungan BKKBN. Dalam melaksanakan tugasnya, sekretariat utama menyelenggara-kan fungsi:

- a. Koordinasi kegiatan di lingkungan BKKBN.
- b. Koordinasi dan penyusunan rencana dan program di lingkungan BKKBN.
- c. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtangan, arsip, dan dokumentasi di lingkungan BKKBN.

- d. Pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, kerjasama, dan dukungan masyarakat.
- e. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum.
- f. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala BKKBN.

### 3. Deputi Bidang Pengendalian Penduduk

Deputi bidang pengendalian penduduk adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKKBN di bidang pengendalian penduduk yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala BKKBN. bidang pengendalian penduduk meliputi pepaduan dan sinkronisasi kebijakan, perencanaan kebijakan, dan analisis dampak mengenai kependudukan serta kerjasama pendidikan kependudukan. Deputi bidang pengendalian penduduk dipimpin oleh deputi. Deputi bidang pengendalian penduduk mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang pengendalian penduduk. Dalam melaksanakan tugasnya, deputi bidang pengendalian penduduk menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengendalian penduduk.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengendalian penduduk.
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang pengendalian penduduk.
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang pengendalian penduduk.

- e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi dibidang pengendalian penduduk.

#### **4. Deputi Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi**

Deputi bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKKBN dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kelapa BKKBN. Deputi bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi dipimpin oleh deputi. Deputi bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi. Dalam melaksanakan tugasnya, deputi bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.
- e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.

## 5. Deputi Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga

Deputi Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKKBN di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala BKKBN. Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga meliputi upaya pemberian akses informasi, konseling, pembinaan, bimbingan, dan pemberian pelayanan dalam rangka mewujudkan keluarga berkualitas dan ketahanan keluarga. Deputi Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga dipimpin oleh Deputi. Deputi Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga. Dalam melaksanakan tugasnya, Deputi Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.

## 6. Deputi Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi

Deputi Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKKBN di Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala BKKBN. Deputi Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi dipimpin oleh Deputi. Deputi Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di Bidang Advokasi, Penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga. Dalam melaksanakan tugasnya, Deputi Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang advokasi dan penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.
- b. Pelaksanaan teknis dibidang advokasi dan penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang advokasi dan penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.

- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang advokasi dan penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.
- e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi dibidang advokasi dan penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.

#### **7. Deputi Bidang Pelatihan, Penelitian, dan Pengembangan**

Deputi Bidang Pelatihan, Penelitian, dan pengembangan adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKKBN di Bidang Pelatihan, Penelitian, dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga. Dalam melaksanakan tugasnya, deputi bidang pelatihan, penelitian, dan pengembangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.

- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.

#### **8. Inspektorat utama**

Inspektorat utama adalah unsur pengawas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKKBN. inspektorat utama dipimpin oleh inspektur utama. Inspektorat utama mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan BKKBN. Dalam melaksanakan tugasnya, inspektorat utama menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern di lingkungan BKKBN.
- b. Pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan BKKBN terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, *review*, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya.
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Kepala BKKBN.

- d. Penyusun laporan hasil pengawasan di lingkungan BKKBN.
- e. Pelaksanaan administrasi inspektorat utama.



Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

#### 5.1. Karakteristik Responden

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengumpulkan data-data dari berbagai sumber, seperti melalui kuesioner dan wawancara. Pada awal analisa data, maka yang pertama adalah mengenai karakteristik responden. Hal ini mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi tingkatan populasi yang dijadikan responden pada penelitian ini. Adapun identitas responden yang dianggap perlu untuk dijelaskan pada penelitian ini adalah:

##### 1. Karakteristik Respoden Berdasarkan Pada Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia penting untuk melihat tingkat pemahaman seseorang terhadap program keluarga berencana, karena pemahaman seorang masyarakat akan berbeda pada setiap tingkatan usia. Untuk melihat pengelompokan responden berdasarkan pada usia pada penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel V.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
26 s/d 34 tahun	24	6.00%
35 s/d 43 tahun	6	20.00%
Total	30	100.00%

**Sumber: Data Olahan, 2020**

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 83 orang responden, maka didapatkan bahwa: 24 orang (60.00%) adalah responden dengan usia 26 s/d 34 tahun, 6 orang (20%) adalah responden dengan usia 35 s/d 43 tahun. Karakteristik responden dengan melihat usia tersebut, telah mencerminkan bahwa responden

dalam penelitian ini adalah responden yang telah memiliki usia yang matang, dan berada pada usia produktif, sehingga sangat membutuhkan program Keluarga Berencana untuk dapat menjaga kelahiran anak-anak.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pada Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin ini penting untuk dilakukan, guna menjelaskan populasi yang dijadikan responden pada penelitian ini. Untuk itu berikut ini dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin.

**Tabel V.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	7	23.33%
Perempuan	23	76.67%
Total	30	100.0%

**Sumber: Data Olahan, 2020**

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat dilihat bahwa 7 orang (23.3%) adalah responden dengan jenis kelamin Perempuan Sedangkan 23 orang (76.67%) adalah responden dengan jenis kelamin perempuan. Banyaknya responden yang berjenis perempuan, dikarenakan pada saat survey maka yang didapati di rumah adalah perempuan (ibu-ibu). Selain itu, peserta program Keluarga Berencana, dan juga penyuluh program adalah perempuan.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pengelompokan responden berdasarkan pada Tingkat Pendidikan penting untuk dilakukan, mengingat pendidikan mencerminkan kematangan pola pikir aparatur pemerintahan dalam pelaksanaan administrasi kependudukan di Kota

Pekanbaru. Untuk itu, berikut ini tabel Karakteristik Responden Berdasarkan pada Tingkat Pendidikan:

**Tabel V.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SMA (Sekolah Menengah Atas)	7	23.33%
DIII	9	30.00%
S1 (sarjana)	14	46.67%
Total	30	100.0%

**Sumber: Data Olahan, 2020**

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) adalah sebanyak 7 orang atau 23.33%, responden dengan tingkat pendidikan DIII adalah sebanyak 9 orang atau 30%, responden dengan tingkat pendidikan S1 (Sarjana) adalah sebanyak 14 orang atau 46.67%. Hal ini menunjukkan bahwa para penyuluh program Keluarga berencana dan juga Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau sudah memiliki tingkat pendidikan yang baik. Diharapkan dengan tingkat pendidikan yang baik tersebut, dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang kinerja dan dapat mencapai kinerja yang maksimal.

## **5.2. Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau**

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Titik awal manajemen kinerja adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan manejer yang bekerja sama untuk

mengidentifikasi, memahami, dan menyepakati apa dan berapa yang seharusnya dikerjakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), seberapa baiknya hal itu perlu dilaksanakan, mengapa dilaksanakan, dan seterusnya.

Seorang apabila bekerja untuk dirinya sendiri, prestasinya dapat berbeda dengan apabila bekerja bersama orang lain dalam kelompok. Kinerjanya dapat menjadi lebih baik dan meningkat, namun sering kali menjadi merosot apabila salah dalam menanganinya. (Wibowo, 2012: 106)

Mangkunegara maka terdapat beberapa indikator yang ada pada kinerja, yaitu: (Mangkunegara, 2014)

1. Kuantitas; Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.
2. Kualitas; Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam hal ini merupakan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.
3. Jangka waktu; Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kehadiran; Tingkat Kehadiran atau Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi.
5. Sifat kooperatif; Sikap kooperatif adalah sikap yang menunjukkan kerjasama, tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu maupun golongan tertentu.
6. Inisiatif; Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya Aparatur Sipil Negara (ASN) memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.
7. Kerja sama; Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

#### **5.1.1 Kuantitas**

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Dalam menilai kuantitas pekerjaan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dapat dilihat dari dua indikator, yaitu: 1) Menurunnya angka kelahiran total (TFR), 2) Menurunnya kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (*Unmet need*). Adapun Hasil penyebaran kuesioner kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) BKKBN, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel V.4: Tanggapan Responden terhadap Indikator Kuantitas**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban	Jml	(%)
1	Angka kelahiran total (TFR)	KT	10	33.3%
		CT	10	33.3%
		T	10	33.3%
		Jumlah	30	100.0%
2	Kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (Unmet need)	KT	6	20.0%
		CT	14	46.7%
		T	10	33.3%
		Jumlah	30	100.0%
Jumlah		KT	16	26.7%
		CT	24	40.0%
		T	20	33.3%
		Jumlah	60	100.0%

**Sumber: Data Olahan, 2020**

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator Kuantitas pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat bahwa: 16 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (26.7%) menyatakan kurang terlaksana, 24 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (40.00%) menyatakan cukup terlaksana, dan 20 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (33.3%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Oleh karena itu, masih perlu untuk melakukan upaya untuk melakukan peningkatan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Selain dari menilai hasil penyebaran kuesioner, maka penilaian kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), juga dilakukan melalui wawancara dengan Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) tentu saja sudah diberikan tugas pokok dan kewenangannya masing-masing, khususnya untuk PLKB, mereka diberikan tugas sesuai dengan wilayah kerjanya masing-masing. Selain itu, pada saat melaksanakan pekerjaannya, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) diberikan Standar operasional yang jelas, mulai dari jenis kegiatan, capaian yang diinginkan, biaya yang diperuntukan, hingga waktu penyelesaian pekerjaannya. Namun terkadang, apa yang sudah dijelaskan dalam SOP, mereka kurang memahami, dan sering mengalami hambatan pada saat bekerja, nah hal inilah yang menjadi dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Seperti contoh, kita sudah targetkan jumlah usia produktif pengguna KB kepada masing-masing PLKB, namun tidak sedikit dari anggota PLKB yang tidak mencapai target yang ditetapkan tersebut, sehingga target BKKBN Provinsi Riau ini juga tidak tercapai dengan maksimal. Kendala-kendala yang sering mereka hadapi pada saat bekerja, misalnya cara berkomunikasi dengan masyarakat untuk menyampaikan program KB yang masih kurang maksimal, sehingga masyarakat banyak yang menolak PLKB tersebut.*

Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Ibu Lismayanti (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Pada proses penyuluhan di lapangan, kami sering menghadapi masalah penolakan masyarakat, ketidakpahaman masyarakat tentang program KB, serta kemampuan komunikasi masyarakat yang masih kurang. Misalnya masyarakat banyak yang tidak memahami bahasa Indonesia yang digunakan pada saat penyampaian penyuluhan program KB. Hal inilah yang menjadi masalah pokok kenapa target yang telah ditetapkan kepada kami kurang tercapai dengan maksimal.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Memang tugas-tugas yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini terasa kurang tercapai dengan baik, kalau Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor menghadapi berbagai masalah administrasi, serta kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang diperbaharui,*

*sebagaimana yang diketahui, pada saat ini perkembangan teknologi semakin canggih, sehingga semua pekerjaan harus dikerjakan secara digitalisasi, namun tidak semua Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor ini memahami perubahan teknologi tersebut, bahkan ada di antara mereka yang tidak mau belajar untuk menggunakan computer dalam menunjang pekerjaan mereka.*

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut, maka dapat dilihat bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di BKKBN, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor, maupun Aparatur Sipil Negara (ASN) Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB). Hal ini didasarkan pada kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja. Sebagai seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor, tentu saja membutuhkan skil computer untuk menunjang pekerjaan agar lebih cepat dan lebih efisien. Selain itu, sebagai seorang PLKB, kemampuan komunikasi sangat dibutuhkan dalam menyampaikan program KB kepada masyarakat. Hal ini lah yang kurang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

Sementara itu, berdasarkan pada hasil penelusuran terhadap masyarakat, maka dapat dilihat bahwa masih ada masyarakat yang tidak memahami tentang pentingnya program keluarga berencana. Hal ini menyebabkan masyarakat tidak mau mengikuti program pelatihan tersebut. Menurut Sakinah, salah satu warga masyarakat di Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa: (Wawancara, 3 Oktober 2020)

*“Saya jarang sekali mendapatkan penyuluhan secara langsung oleh para Penyuluh Lapangan, khususnya dari bidan-bidan desa yang sekaligus menjadi anggota penyuluh ini. Saya hanya mendapatkan penyuluhan ketika ada kegiatan posyandu saja. Namun Posyandu biasanya diikuti oleh ibu-ibu hamil dan yang sedang Menyusui (untuk proses vaksinasi anak). Sehingga*

*masyarakat yang tidak sedang Mengikuti posyandu tidak mendapatkan informasi dengan lengkap tentang program Keluarga Berencana”.*

Sementara itu menurut Fitria yang merupakan salah satu warga di desa Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa: (Wawancara, 3 Oktober 2020)

*“Pada proses penyuluhan program Keluarga Berencana masyarakat tidak diedukasi dengan baik. Hal ini terlihat dari proses sosialisasi atau penyuluhan hanya dilakukan pada saat kegiatan posyandu. jadi banyak dari masyarakat yang tidak mengikuti program posyandu tidak mendapatkan informasi tentang program KB tersebut”.*

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan masyarakat, maka didapati bahwa kegiatan penyuluhan hanya dilakukan pada saat kegiatan Posyandu saja. Hal ini tentu saja tidak dapat menjangkau semua kalangan masyarakat. Hasil dari sosialisasi program KB tentu saja tidak bisa tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan masyarakat dan dengan aparatur sipil Negara di BKKBN, maka dapat dilihat bahwa masyarakat masih merasa kinerja aparatur sipil Negara di BKKBN Perwakilan Provinsi Riau masih kurang maksimal, karena aparatur sipil Negara di BKKBN masih kurang melaksanakan tugasnya dengan baik. Salah satunya adalah berkaitan dengan sosialisasi program KB kepada masyarakat. Sementara itu, hasil wawancara dengan aparatur sipil Negara di BKKBN menunjukkan bahwa kinerja ASN masih kurang terlaksana, akibat kurangnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh ASN, serta hambatan komunikasi dengan masyarakat-masyarakat yang berada di daerah terpencil.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja yang dihasilkan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN) masih kurang maksimal, hal ini akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang disampaikan oleh Mangkunegara kinerja diartikan sebagai Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011)

Kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) ASN di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau sebagian besar sudah dapat diselesaikan sesuai dengan target, walaupun ada sebagian kecil jumlah pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai target namun hasil dari keseluruhan kegiatan yang ada di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau sudah menunjukkan hasil yang Kurang maksimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rovianto, yang menunjukkan bahwa: Kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) ASN di DINPUPR Kabupaten Purworejo sebagian besar sudah dapat diselesaikan sesuai dengan target, walaupun ada sebagian kecil jumlah pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai target namun hasil dari keseluruhan kegiatan yang ada di DINPUPR Kabupaten Purworejo sudah menunjukkan hasil yang baik. (Rovianto et al., 2013)

Penyelesaian pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak sesuai dengan tugas yang telah diberikan tentu saja disebabkan oleh berbagai masalah

yang menjadi penghambat Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja. Hal ini dibenarkan juga oleh pendapat yang disampaikan oleh Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Kalau kita lihat dari pencapaian kinerja berdasarkan kuantitas ini masih kurang. Hal ini biasanya terjadi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah berumur, dan tidak memiliki kemampuan kerja sesuai dengan kebutuhan dari pekerjaan dan juga perkembangan teknologi. Saat ini kan segala pekerjaan sudah terkomputerisasi. Jadi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki kemampuan akan teknologi. Namun tidak semua Aparatur Sipil Negara (ASN) memahami tentang teknologi tersebut, sebagai contoh dalam pengiriman berkas sekarang sudah menggunakan e-mail. Tapi tidak semua Aparatur Sipil Negara (ASN) memahami tentang proses tersebut. Sehingga hasil pekerjaan mereka sering terlambat diserahkan.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Perkembangan teknologi saat sekarang ini menuntut setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Memperbaharui kemampuan mereka dalam bekerja. Sehingga solusi yang biasanya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) ini adalah dengan melakukan pelatihan, baik yang dilakukan oleh BKKBN, maupun instansi lainnya. Karena pada saat ini, kalau saya lihat tidak semua Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kemampuan kerja yang mengikuti perkembangan zaman dan teknologi. Sehingga dalam bekerja mereka terkadang terkendala dengan rendahnya kemampuan tersebut.*

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut, maka dapat dilihat bahwa factor utama yang menghambat pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dari segi kuantitas pekerjaan adalah kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak bisa mengikuti perkembangan teknologi. Sehingga Aparatur

Sipil Negara (ASN) merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Permasalahan kemampuan tersebut tentu saja harus diatasi oleh pihak BKKBN. Oleh karena itu, BKKBN Perwakilan Provinsi Riau harus melakukan berbagai langkah untuk memperbaiki kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun langkah yang bisa dilakukan oleh BKKBN Provinsi Riau untuk meningkatkan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pelatihan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) ini pada intinya ingin meningkatkan skill atau pengetahuan Aparatur Sipil Negara (ASN) terkait dengan pekerjaan dan ilmu yang menunjang pekerjaan tersebut, seperti skill tentang computer, internet, dan skill lainnya yang dibutuhkan pada pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut.

### **5.1.2 Kualitas**

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam hal ini merupakan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan. Dalam menilai kualitas pekerjaan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dapat dilihat dari dua indikator, yaitu: 1) Meningkatnya peserta KB aktif yang menggunakan MKJP, 2) Meningkatnya peserta KB Aktif Tambahan. Adapun Hasil penyebaran kuesioner kepadadan Aparatur Sipil Negara (ASN) BKKBN, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel V.5: Tanggapan Responden terhadap Indikator Kualitas**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban	Jml	(%)
1	Peserta KB aktif yang menggunakan MKJP	KT	7	23.3%
		CT	13	43.3%
		T	10	33.3%
		Jumlah	30	100.0%
2	Peserta KB Aktif Tambahan	KT	9	30.0%
		CT	12	40.0%
		T	9	30.0%
		Jumlah	30	100.0%
Jumlah		KT	16	26.7%
		CT	25	41.7%
		T	19	31.7%
		Jumlah	60	100.0%

**Sumber: Data Olahan, 2020**

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator Kualitas pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat bahwa: 16 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (26.7%) menyatakan kurang terlaksana, 25 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (41.70%) menyatakan cukup terlaksana, dan 19 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (31.7%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kualitas pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Oleh karena itu, masih perlu untuk melakukan upaya untuk melakukan peningkatan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Selain dari menilai hasil penyebaran kuesioner, maka penilaian kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), juga dilakukan melalui wawancara dengan Dra Sri Wahyuni MSi selaku Sekretariat Utama

Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Kalau dari segi kualitas pekerjaan juga masih belum sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Misalnya Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mampu untuk menurunkan angka kelahiran, meningkatkan angka partisipasi menggunakan alat kontrasepsi dan sebagainya. Nah hal inilah yang harus dicapai oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, namun sebagaimana yang kita lihat kualitas pekerjaan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) masih kurang maksimal. Hal ini tentu saja berkaitan dengan pemahaman masyarakat terhadap materi penyuluhan program KB kepada masyarakat. Selain itu, untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kantor, maka kualitas kerja mereka masih kurang maksimal. Hal ini dikarenakan kemampuan mereka dalam mengerjakan setiap pekerjaan masih kurang, seperti sering melakukan kesalahan dalam bekerja.*

Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Ibu Lismayanti (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Saya merasa bahwa kemampuan yang dimiliki untuk menggalakkan dan mensosialisasikan program KB ini masih kurang maksimal. Hal ini dikarenakan tidak semua Aparatur Sipil Negara (ASN) penyuluh yang berasal dari daerah setempat, sehingga kemampuan komunikasi mereka masih kurang. Pada akhirnya hasil pekerjaannya tentu saja tidak sesuai dengan kualitas yang diharapkan, seperti masih banyak wanita usia produktif yang tidak menggunakan alat kontrasepsi dan sebagainya.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau ini kan kebanyakan sudah berumur, kemampuan mereka untuk menggunakan computer juga masih kurang, sehingga terkadang*

*mereka salah dalam melakukan setiap tugas yang diberikan kepada mereka. Terutama berkaitan dengan perencanaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap program KB ini.*

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dan wawancara, maka dapat dilihat bahwa kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor BKKBN Provinsi Riau masih kurang maksimal, seperti sering terjadi kesalahan dalam bekerja, kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat di lapangan masih kurang maksimal. Sehingga kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor maupun Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana masih kurang tercapai dengan maksimal.

Sementara itu, berdasarkan pada hasil wawancara dengan masyarakat, maka dapat dilihat bahwa kualitas kerja dari penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) masih kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pemahaman masyarakat tentang program KB. Menurut Sakinah, salah satu warga masyarakat di Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa: (Wawancara, 3 Oktober 2020)

*“Tidak semua masyarakat bisa memahami program KB dengan baik, mengingat sosialisasi hanya dilakukan pada saat posyandu, dan dilakukan sosialisasi secara sepintas saja. Jika ada masyarakat yang ingin mengetahui lebih dalam tentang KB, maka biasanya mereka akan berkonsultasi dengan bidan terdekat. Itupun kalau Bidannya mau untuk melayani masyarakat”.*

Sementara itu menurut Fitria yang merupakan salah satu warga di desa Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa: (Wawancara, 3 Oktober 2020)

*“Saya melihat masih banyak masyarakat yang tidak memahami akan pentingnya program KB, hal ini karena kurangnya penyuluhan yang dilakukan oleh tim penyuluh”.*

Berdasarkan pada pemaparan di atas, maka kualitas pekerjaan para anggota PLKB masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pemahaman masyarakat terhadap program KB yang masih kurang maksimal. Oleh karena itu, kualitas pekerjaan anggota PLKB seharusnya dapat ditingkatkan lagi, agar semua masyarakat mendapatkan informasi yang lengkap tentang program KB.

Permasalahan kualitas kerja yang dihasilkan oleh aparatur sipil Negara di BKKBN, memang masih kurang maksimal. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh beberapa masyarakat yang merasa mereka tidak memahami informasi tentang KB dengan lengkap. Pernyataan masyarakat tersebut juga didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan dengan aparatur sipil Negara di BKKBN, menunjukkan bahwa kemampuan aparatur sipil Negara di BKKBN untuk mensosialisasikan program KB ini masih kurang maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dirk Malaga Kusuma dengan hasil yang menunjukkan bahwa: Dari segi kerapian kerja dan hasil pekerjaan para Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Badan KeAparatur Sipil Negara (ASN)an Daerah Kabupaten Kutai Timur menurut hasil pengamatan menunjukkan bahwa :Hasil pekerjaan sangat rapi karena semua kegiatan surat menyurat telah menggunakan komputer dan setiap pekerjaan yang salah segera diperbaiki kemudian di print atau di cetak ulang sehingga tidak ada bekas coretan atau bekas tanda type-x. Hasil pekerjaan juga ditunjang dengan tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap seperti

komputer, alat tulis kantor (ATK), pendingin ruangan (AC) dan lemari tempat menyimpan berkas sehingga menambah kenyamanan para Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan pekerjaannya. (Rovianto et al., 2013)

Selain itu, Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rovianto, yang menunjukkan bahwa: Kualitas dari hasil kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ASN di DINPUPR Kabupaten Purworejo sudah baik. kualitas dari hasil kinerja berdasarkan atas beban kerja yang diberikan kepada dinas sesuai dengan kemampuan yang sebelumnya sudah diukur pada saat menyusun rencana kerja, kelancaran penyerapan anggaran dan pelaporan pertanggungjawaban keuangan, situasi dan kondisi pekerjaan fisik yang hubungannya terhadap penyedia atau rekanan serta kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) ASN menyelesaikan beban pekerjaan sesuai target yang diberikan berdasarkan tupoksi yang dimiliki.(Rovianto et al., 2013)

Permasalahan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh BKKBN Perwakilan Provinsi Riau, serta sering terjadi kesalahan dalam bekerja, tentu saja diakibatkan oleh berbagai masalah yang menghambat Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja, baik dari dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN), maupun dari instansi. Kesalahan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sering terjadi dalam bekerja ini terjadi salah satunya karena kurangnya pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja. Hal ini dibenarkan juga oleh pendapat yang disampaikan oleh Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Aparatur Sipil Negara (ASN) BKKBN ini kan tidak semuanya ada di kantor, tetapi ada juga yang bertugas di lapangan (PLKB). Anggota PLKB ini kan bekerja di berbagai daerah di seluruh Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Riau. Jadi untuk mengawasi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja tentu saja tidak bisa optimal. Sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merasa kurang diawasi ini tentu saja akan bekerja semaunya saja, inilah yang sering membuat Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut sering salah dalam menyelesaikan pekerjaan.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Luasnya wilayah operasional BKKBN Perwakilan Provinsi Riau menjadikan kita kesulitan untuk mengawasi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja. Hal ini juga dirasakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), ketika mereka mengalami kesulitan dalam bekerja, mereka tidak bisa langsung mengadu kepada pimpinan mereka. Karena mereka berada di tempat yang jauh, terlebih lagi kalau daerah pedalaman, kan susah sinyal. Kondisi ini menjadikan mereka bekerja sesuai dengan kemampuan mereka. Ketika mereka menghadapi masalah, maka mereka berusaha sebisanya saja untuk menghadapi masalah tersebut. Seperti dalam melakukan penyusunan laporan angka pertumbuhan KB, mereka yang kurang memahami laporan tersebut akan kesulitan dalam berkomunikasi dengan pihak BKKBN, sehingga mereka akan menyusun laporan tersebut sesuai dengan kemampuan mereka, ya walaupun salah. Hal ini lah yang menyebabkan hasil pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) sering mengalami kesalahan.*

Berdasarkan pada permasalahan yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), maka langkah yang bisa dilakukan oleh BKKBN adalah dengan meningkatkan pengawasan dan komunikasi dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya dengan anggota PLKB yang bertugas di seluruh Provinsi Riau. Langkah tersebut bisa dilakukan dengan rutin mengadakan evaluasi terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN), misalnya dilakukan setiap sekali sebulan. Dengan mengunjungi setiap kecamatan yang ada di masing-masing kabupaten/kota tempat

anggota PLKB (Aparatur Sipil Negara (ASN)) BKKBN bertugas. Tujuan kunjungan ini adalah melakukan evaluasi serta menjalin komunikasi yang baik dengan para anggota PLKB. Hal ini akan membantu Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PLKB yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama untuk mencari solusi bersama dalam menghadapi masalah tersebut.

### 5.1.3 Jangka waktu

Jangka waktu; Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dalam menilai Jangka waktu pekerjaan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dapat dilihat dari dua indikator, yaitu: 1) Lamanya pencapaian target angka kelahiran, 2) Waktu yang dibutuhkan untuk meningkatkan jumlah peserta KB Aktif. Adapun Hasil penyebaran kuesioner kepadadan Aparatur Sipil Negara (ASN) BKKBN, maka dapat dilihat dari tabel:

**Tabel V.6: Tanggapan Responden terhadap Indikator Jangka Waktu**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban	Jml	(%)
1	Pencapaian target angka kelahiran	KT	3	10.0%
		CT	16	53.3%
		T	11	36.7%
		Jumlah	30	100.0%
2	Waktu yang dibutuhkan untuk meningkatkan jumlah peserta KB Aktif	KT	5	16.7%
		CT	14	46.7%
		T	11	36.7%
		Jumlah	30	100.0%
Jumlah		KT	8	13.3%
		CT	30	50.0%
		T	22	36.7%
		Jumlah	60	100.0%

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator Jangka waktu pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat bahwa: 8 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (13.3%) menyatakan kurang terlaksana, 30 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (50.00%) menyatakan cukup terlaksana, dan 22 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (36.7%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jangka waktu penyelesaian pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Oleh karena itu, masih perlu untuk melakukan upaya untuk melakukan perbaikan jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Selain dari menilai hasil penyebaran kuesioner, maka penilaian jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), juga dilakukan melalui wawancara dengan Dra Sri Wahyuni MSi selaku Sekretariat Utama Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Sebagaimana yang sudah dijelaskan, bahwa kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada cenderung kurang memadai, terutama untuk menguasai teknologi computerisasi. Saat ini semua pekerjaan harus dilakukan dengan computer dan menggunakan jaringan, terlebih lagi pada saat pandemic Covid-19 seperti saat sekarang ini, kita di kantor ini banyak melakukan pekerjaan dengan menggunakan computer dan jaringan, sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN)-Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah berumur dan tidak meningkatkan kemampuan mereka, terpaksa agak keteteran dengan teknologi yang semakin berkembang seperti saat sekarang ini. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan juga cenderung lebih lambat dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan computer, sehingga waktu penyelesaian pekerjaan yang sudah ditetapkan terkandang tidak sesuai dengan yang diharapkan, seperti pada saat*

*menyusun laporan, terkadang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.*

Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Ibu Lismayanti (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Saya rasa, kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan ini sudah Kurang maksimal, namun terkadang terdapat berbagai kendala, terutama untuk daerah-daerah yang tidak terjangkau oleh jaringan internet, sehingga laporan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat, menjadi terkendala karena kurangnya informasi yang didapatkan. Selain itu, tidak semua petugas yang ada di lapangan menguasai teknologi komputerisasi dengan baik, terutama bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)-Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah berumur. Sehingga, diharapkan untuk ke depannya dapat merekrut pendamping penyuluh yang lebih muda dan energik serta menguasai perkembangan teknologi komputerisasi yang semakin berkembang ini.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Semuanya sekarang serba komputerisasi, dengan tujuan efektifitas dan efisiensi serta pengerjaan pekerjaan yang lebih cepat dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan secara manual. Sedangkan para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang memiliki kemampuan komputerisasi terpaksa melakukannya secara manual. Sehingga hasil pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan waktu yang singkat, harus terlambat untuk diselesaikan. Seperti halnya pada saat menyusun laporan pencapaian program KB, seharusnya laporan itu selesai dalam jangka waktu satu minggu, malah bisa mencapai satu bulan bahkan lebih. Inikan akibat dari kurangnya kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menggunakan teknologi yang sudah diterapkan, sementara Kantor pusat tetap mengkendaki penyelesaian laporan tersebut dalam waktu yang singkat, sedangkan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah masih kurang maksimal.*

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dan wawancara, maka dapat dilihat bahwa jangka waktu penyelesaian pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor BKKBN Provinsi Riau masih kurang maksimal, seperti sering terlambat dalam pelaporan hasil penyuluhan, terlambat dalam melaporkan hasil program KB di Provinsi Riau, dan sebagainya. Oleh karena itu, diharapkan BKKBN dapat meningkatkan kemampuan komputerisasi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), atau dengan merekrut pendamping Aparatur Sipil Negara (ASN) yang lebih muda, energik, dan memahami teknologi komputerisasi dengan baik.

Sementara itu, untuk jangka waktu penyelesaian pekerjaan, maka masyarakat masih merasa pencapaian kinerja anggota PLKB masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari waktu pelaksanaan penyuluhan yang hanya dilakukan sekali sebulan atau pada saat posyandu. Menurut Sakinah, salah satu warga masyarakat di Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa: (Wawancara, 3 Oktober 2020)

*“saya merasa waktu penyuluhan tidaklah maksimal, karena hanya dilakukan dalam jangka waktu yang singkat dan juga jarang, yaitu sekali sebulan pada saat kegiatan Posyandu.*

Sementara itu menurut Fitria yang merupakan salah satu warga di desa Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa: (Wawancara, 3 Oktober 2020)

*“tidak semua masyarakat yang mendapatkan informasi yang lengkap tentang program KB, mengingat kegiatan tersebut dilakukan berbarengan*

*dengan kegiatan posyandu, sehingga sosialisasi tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal.*

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut, maka dapat dilihat bahwa jangka waktu penyelesaian penyuluhan yang dilakukan oleh anggota PLKB masih kurang terlaksana dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari waktu sosialisasi atau penyuluhan yang hanya dilakukan pada saat kegiatan Posyandu. Sehingga informasi yang disampaikan tidak dapat disampaikan secara maksimal kepada masyarakat.

Hasil penelitian terhadap waktu penyelesaian pekerjaan aparatur sipil Negara di BKKBN masih kurang maksimal. Hal ini terlihat dari lamanya penyampaian hasil program KB, dan laporan kegiatan lainnya. Kondisi ini dikarenakan banyak aparatur sipil Negara di BKKBN yang bertugas di daerah terpencil. Hasil wawancara dengan masyarakat di daerah juga menunjukkan bahwa waktu penyelesaian penyuluhan yang dilakukan oleh anggota PLKB masih kurang terlaksana dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari waktu sosialisasi atau penyuluhan yang hanya dilakukan pada saat kegiatan Posyandu. Sehingga informasi yang disampaikan tidak dapat disampaikan secara maksimal kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rovianto, yang menunjukkan bahwa: Apabila dilihat dari waktu anggaran, pekerjaan yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) ASN di DINPUPR Kabupaten Purworejo sudah tepat waktu, karena tidak melampaui dari tahun anggaran yang sudah ditetapkan. Seperti halnya pekerjaan yang bersifat non

kontraktual, juga dapat selesai tepat waktu karena tergantung dari masing-masing individu Aparatur Sipil Negara (ASN) ASN. Namun untuk pekerjaan yang sifatnya kontraktual tidak semua bisa selesai tepat waktu, karena tergantung dari pihak penyedia atau rekanan. Penyebab lain yang membuat pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya adalah terjadinya bencana alam. Dalam mengukur ketepatan waktu, Aparatur Sipil Negara (ASN) ASN di DINPUPR Kabupaten Purworejo selalu membuat jurnal kegiatan yang berisi beban pekerjaan yang dilaksanakan pada hari itu. (Rovianto et al., 2013)

Permasalahan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu ini tentu saja disebabkan oleh berbagai factor, baik factor yang berasal dari dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN), maupun factor kondisi dan situasi yang ada pada saat bekerja. Hal ini dibenarkan juga oleh pendapat yang disampaikan oleh Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Sama halnya dengan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan, jangka waktu penyelesaian pekerjaan juga sering terlambat. Misalnya laporan kegiatan penyuluhan KB yang sering terlambat disampaikan oleh anggota PLKB. Penyebab dari kurang tepatnya waktu pengerjaan tugas dari Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut biasanya dikarenakan kondisi dari Aparatur Sipil Negara (ASN), misalnya kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi computer dan informasi. Selain itu, juga karena factor kondisi yang tidak bisa dihindari, misalnya karena gangguan jaringan. Hal ini sering terjadi, mengingat lokasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya anggota PLKB itu berada di Kabupaten/kota, maka tidak menutup kemungkinan mereka akan bekerja pada daerah-daerah yang masih minim jaringan internet atau jaringan telepon”.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Masalah utama keterlambatan ini biasanya dilihat dari situasi yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja, karena Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti anggota PLKB yang bertugas di luar daerah (kabupaten/kota), maka tidak menutup kemungkinan mereka bertugas pada daerah yang minim jaringan telekomunikasi. Selain itu, juga kondisi sosiokultural masyarakat yang dihadapi juga berbeda-beda di setiap daerahnya. Hal ini juga bisa menghambat anggota PLKB dalam menjalankan tugasnya”.*

Berdasarkan pada penelusuran terhadap hambatan yang dihadapi pada saat Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya, maka dapat dilihat bahwa keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah bersumber dari dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN) dan juga kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Hambatan yang berasal dari dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN) ini berkaitan dengan kemampuan mereka dalam memahami setiap tugas, serta kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memahami standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, hambatan yang berasal dari luar diri Aparatur Sipil Negara (ASN) ini biasanya adalah kendala teknis, seperti daerah tugas para Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya anggota PLKB. Kondisi daerah yang terkadang minim jaringan telekomunikasi, serta sosiokultural masyarakat yang masih kurang menerima kehadiran anggota PLKB tersebut.

Berdasarkan pada permasalahan yang menyebabkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka BKKBN Perwakilan Provinsi Riau harus mampu untuk memperbaiki kondisi tersebut. Adapun langkah yang bisa dilakukan adalah meningkatkan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya kemampuan anggota PLKB untuk mendekati diri dengan masyarakat, sehingga masyarakat mau menerima

kehadiran anggota PLKB, dan mau untuk mengikuti sosialisasi terkait dengan program BKKBN. Kalau untuk jaringan telekomunikasi, bisa saja BKKBN menjalin kerja sama dengan perusahaan telekomunikasi dalam menyediakan layanan telekomunikasi yang stabil bagi para anggota PLKB dalam bekerja.

#### 5.1.4 Kehadiran

Kehadiran; Tingkat Kehadiran atau Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Dalam menilai Tingkat Kehadiran atau Absensi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dapat dilihat dari dua indikator, yaitu: 1) Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil di kantor, 2) Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil pada setiap kegiatan penyuluhan. Adapun Hasil penyebaran kuesioner kepadadan Aparatur Sipil Negara (ASN) BKKBN, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel V.7: Tanggapan Responden terhadap Indikator Kehadiran**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban	Jml	(%)
1	Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil di kantor	KT	5	16.7%
		CT	12	40.0%
		T	13	43.3%
		Jumlah	30	100.0%
2	Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil pada setiap kegiatan penyuluhan	KT	3	10.0%
		CT	18	60.0%
		T	9	30.0%
		Jumlah	30	100.0%
Jumlah		KT	8	13.3%
		CT	30	50.0%
		T	22	36.7%
		Jumlah	60	100.0%

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat bahwa : 8 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (13.3%) menyatakan kurang terlaksana, 30 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (50.00%) menyatakan cukup terlaksana, dan 22 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (36.7%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kehadiran atau Absensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Oleh karena itu, masih perlu untuk melakukan upaya untuk memperbaiki Kehadiran atau Absensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

Selain dari menilai hasil penyebaran kuesioner, maka penilaian Kehadiran atau Absensi yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), juga dilakukan melalui wawancara dengan Dra Sri Wahyuni MSi selaku Sekretariat Utama Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Masalah Kehadiran atau Absensi ini sebenarnya kita punya dua hal yang harus di bahas, masalah Kehadiran atau Absensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan juga masalah Kehadiran atau Absensi dari masyarakat pada saat penyuluhan dan kegiatan program KB. Sebagai daerah yang luas, Provinsi Riau tentu saja memiliki berbagai daerah yang masih sulit untuk dijangkau oleh tenaga penyuluh program KB ini. Jadi terkadang ada masyarakat yang sudah berkumpul untuk mendapatkan penyuluhan program KB, namun Aparatur Sipil Negara (ASN) penyuluh lapangan Program KB ini tidak datang, sementara itu ada juga Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah datang, tapi masyarakat yang hadir pada acara penyuluhan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. Inilah masalah yang menyebabkan pemahaman masyarakat tentang peran KB dalam mengatur angka kelahiran dan menjaga keharmonisan rumah tangga. Hal ini juga berdampak pada keinginan masyarakat untuk menggunakan alat-alat kontrasepsi untuk mencegah kehamilan menjadi berkurang. Hasilnya capaian program KB ini tidak bisa terlaksana dengan maksimal.*

Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Ibuk Lismayanti (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Bagi kawan-kawan yang berada di daerah, yang susah untuk sarana transportasi, terkadang harus menempuh jarak yang cukup jauh untuk melakukan penyuluhan tentang program KB ini, sehingga mereka sering tidak hadir seperti yang telah dijadwalkan kepadanya. Selain itu, bagi sebagian daerah, masih banyak masyarakat yang hidup di daerah yang terisolir, sehingga untuk hadir pada cara penyuluhan KB saja mereka enggan. Selain itu, bagi daerah-daerah yang masih terisolir, mereka kurang mau menerima kedatangan orang-orang dari luar, sehingga diharapkan tenaga-tenaga Penyuluh program KB ini berasal dari daerah tempatan, sehingga mereka memiliki kedekatan emosional dan kekeluargaan dengan masyarakat setempat, selain itu juga akses menuju ke daerah tersebut juga tidak terlalu jauh, dengan adanya tenaga PLKB dari daerah setempat.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Saat ini masalah yang sering terjadi pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau ini adalah tingkat kehadiran tenaga di lapangan untuk memberikan laporan kegiatan terkait dengan pelaksanaan kegiatan program KB di daerahnya masing-masing. Hal ini tidak terlepas dari luasnya daerah yang harus mereka kuasai dan harus mereka data dengan baik. Selain itu, jika diminta ke kantor untuk menyerahkan laporan, mereka sering terlambat, hal ini dikarenakan jarak tempuh dari tempat mereka bertugas ke Kantor sangat jauh. Nah ini lah yang juga berpengaruh terhadap kecepatan kami dikantor untuk menyusun laporan-laporan kegiatan KB di masing-masing wilayah kerja PLKB.*

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dan wawancara, maka dapat dilihat bahwa Kehadiran atau Absensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor BKKBN Provinsi Riau masih kurang maksimal, seperti sering terlambat dalam pelaporan hasil penyuluhan, terlambat dalam melaporkan hasil program KB di Provinsi Riau, dan sebagainya. Hal ini dikarenakan jarak tempuh dari daerah

mereka bertugas dengan kantor sangatlah jauh, terlebih lagi jika mereka harus turun ke daerah-daerah yang cenderung terisolir dan susah untuk mendapatkan akses transportasi.

Sementara itu, menurut masyarakat kehadiran para penyuluh KB tidak lah selalu hadir pada pelaksanaan penyuluhan. Menurut Sakinah, salah satu warga masyarakat di Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa:

*“proses penyuluhan biasanya jarang sekali melibatkan penyuluh KB dari luar desa, hanya melibatkan bidan desa setempat”* (Wawancara, 3 Oktober 2020)

Sementara itu menurut Fitria yang merupakan salah satu warga di desa Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa:

*“Jarang sekali ada orang dari luar desa atau petugas dari luar yang datang untuk memberikan informasi tentang program KB. Biasanya yang memberikan informasi kepada masyarakat hanya bidan desa pada saat kegiatan posyandu”*. (Wawancara, 3 Oktober 2020)

Berdasarkan pada pemaparan masyarakat, maka anggota PLKB jarang sekali menghadiri proses penyuluhan ditingkat pedesaan. Hanya pada saat acara-acara tertentu saja. Selain itu, kegiatan penyuluhan program KB sering dilakukan oleh bidan desa setempat.

Hasil penyebaran kuesioner dan juga wawancara menunjukkan bahwa kehadiran anggota PLKB atau Aparatur Sipil Negara (ASN) BKKBN Provinsi Riau masih kurang maksimal, terutama untuk daerah-daerah terpenci. Selain itu,

juga masyarakat merasa untuk sebagian daerah yang masih susah akses jalan, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) masih enggan untuk datang menyelesaikan tugasnya.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Kinerja seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan selalu memperhatikan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah tingkat absensi atau ketidakhadiran Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Edwin. B. Flippo, absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. (Flippo, 2009)

Kurangnya kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PLKB dalam menjalankan tugasnya, tentu saja diakibatkan oleh berbagai masalah terkait dengan pekerjaan. Hal ini dibenarkan juga oleh pendapat yang disampaikan oleh Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Masalah utama kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PLKB yang masih kurang ini adalah terkait dengan masalah motivasi mereka dalam bekerja. Karena Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki motivasi kerja baik, tentu saja akan berusaha untuk terus hadir untuk*

*menyelesaikan pekerjaannya. Namun, Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang memiliki motivasi, cenderung akan sering meninggalkan pekerjaannya.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Selain dari motivasi, permasalahan lainnya yang menyebabkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sering tidak masuk dalam bekerja adalah karena lokasi atau jarak Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan lokasi pekerjaan yang cukup jauh, terutama yang bekerja di daerah. Selanjutnya akses jalan menuju lokasi penelitian yang masih kurang bagus juga menjadi penghambat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk hadir ke tempat kerja.*

Berdasarkan pada hasil wawancara terkait dengan hambatan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk hadir ke tempat kerja, maka dapat dilihat bahwa masalah utama yang dihadapi adalah terkait dengan motivasi dan susah akses menuju lokasi kerja yang jauh. Kurangnya kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PLKB dalam menjalankan tugasnya, menjadikan BKKBN harus mencari solusi untuk meningkatkan tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PLKB dalam bekerja. Karena, jika mereka tidak hadir dalam bekerja, maka pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) akan terlambat untuk diselesaikan, serta kuantitas dan kualitas pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) juga akan berkurang. Adapun langkah yang bisa dilakukan oleh BKKBN untuk meningkatkan tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dengan memberikan reward kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) selalu hadir dalam bekerja. Selain itu, juga memberikan biaya transportasi kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di daerah-daerah yang sulit dijangkau.

### 5.1.5 Sifat Kooperatif

Sikap kooperatif adalah sikap yang menunjukkan kerjasama, tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu maupun golongan tertentu. Dalam menilai Sikap kooperatif seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dapat dilihat dari dua indikator, yaitu: 1) Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak ada yang menentang kebijakan dari BKKBN, 2) Aparatur Sipil Negara (ASN) selalu patuh untuk menjalankan setiap tugas dari BKKBN. Adapun Hasil penyebaran kuesioner kepadadan Aparatur Sipil Negara (ASN) BKKBN, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel V.8: Tanggapan Responden terhadap Indikator Sifat Kooperatif**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban	Jml	(%)
1	Tingkat Loyalitas	KT	1	3.3%
		CT	15	50.0%
		T	14	46.7%
		Jumlah	30	100.0%
2	Tingkat Ketaatan	KT	4	13.3%
		CT	15	50.0%
		T	11	36.7%
		Jumlah	30	100.0%
	Jumlah	KT	5	8.3%
		CT	30	50.0%
		T	25	41.7%
		Jumlah	60	100.0%

**Sumber: Data Olahan, 2020**

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator sifat kooperatif, Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat bahwa: 5 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (8.3%) menyatakan kurang terlaksana, 30 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (50.00%) menyatakan cukup terlaksana, dan 25 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (41.7%)

menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Sifat Kooperatif Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Oleh karena itu, masih perlu untuk melakukan upaya untuk memperbaiki Sifat Kooperatif Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

Selain dari menilai hasil penyebaran kuesioner, maka penilaian Sifat Kooperatif Aparatur Sipil Negara (ASN), juga dilakukan melalui wawancara dengan Dra Sri Wahyuni MSi selaku Sekretariat Utama Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Sifat Kooperatif merupakan kemampuan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mau dan ikhlas dalam menerima setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu, seifat kooperatif ini juga merupakan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk beradaptasi dengan masyarakat di bawah, sehingga mereka mudah untuk menyampaikan informasi tentang program KB, dan masyarakat mau dengan ikhlas untuk melaksanakan setiap program KB tersebut. Nah inilah yang kurang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN)-Aparatur Sipil Negara (ASN) PLKB dan juga Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kantor. Aparatur Sipil Negara (ASN) PLKB kurang menjalin komunikasi yang erat dengan masyarakat, alhasil mereka kurang diterima dilingkungan masyarakat tersebut, terutama daerah-daerah yang masih terisolir dan tenaga PLKB bukan dari masyarakat setempat, maka mereka cenderung akan melakukan penolakan terhadap kehadiran petugas PLKB tersebut. Hal ini lah menjadi halangan bagi petugas di lapangan untuk melakukan sosialisasi dengan maksimal, karena ada saja oknum yang tidak menerima kami dengan baik. Selain itu, untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor, Sifat Kooperatif ini mencerminkan kemauan untuk menerima dengan baik seluruh tugas yang ada. Hal ini sering menjadi perdebatan pada saat pekerjaan tersebut diberikan kepada mereka, alasannya kurang sanggup mengerjakan, tidak sesuai dengan kemampuan, dan lain sebagainya. Hal ini kan menunjukkan mereka kurang kooperatif dalam menjalankan pekerjaannya.*

Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Ibu Lismayanti (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Sebagai penyuluh lapangan, kami yang langsung berhadapan dengan masyarakat tentu saja merasa harus menjalin kerja sama yang baik dengan masyarakat, agar tujuan dari program KB ini dapat berjalan dengan maksimal. Namun terkadang, masyarakat juga banyak yang kurang kooperatif terhadap kami, dan enggan mendengarkan penyuluhan yang kami berikan terkait dengan program KB tersebut. Selanjutnya tidak jarang masyarakat yang meninggalkan lokasi penyuluhan dengan alasan ada pekerjaan. Hal ini tentu saja akan berdampak pada pengetahuan masyarakat terkait dengan program KB yang tidak merata, dan penggunaan alat KB pada usia subur ini tidak dapat terlaksana dengan maksimal.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Kalau di Kantor kita bekerja seperti apa yang telah diberikan kepada masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga sifat kooperatif yang biasanya terjalin hanya antar Aparatur Sipil Negara (ASN) pada bidang kerja yang sama. Jika terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) lainnya ya mereka biasanya acuh tak acuh saja, seharusnya setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mampu untuk menjalin hubungan baik diantara mereka, sehingga proses pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan efisien.*

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dan wawancara, maka dapat dilihat bahwa Sifat Kooperatif Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor BKKBN Provinsi Riau masih kurang maksimal, Seperti pada saat penyuluhan yang tidak maksimal menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat, sering terjadi perdebatan dalam hal tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya, dan sebagainya.

Menurut masyarakat, untuk penilaian kinerja para anggota PLKB dilihat dari sifat kooperatif mereka masih kurang terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari tanggapan masyarakat Sakinah, salah satu warga masyarakat di Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa:

*“sifat kooperatif anggota PLKB dengan masyarakat masih kurang, karena saya lihat para anggota PLKB jarang yang bisa langsung di ajak untuk diskusi terkait dengan program KB, setelah memberikan sosialisasi atau penyuluhan terhadap masyarakat, maka tidak ada proses diskusi dengan masyarakat”* (Wawancara, 3 Oktober 2020)

Sementara itu menurut Fitria yang merupakan salah satu warga di desa Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa:

*“setelah proses penyuluhan, maka pihak PLKB biasanya langsung meninggalkan lokasi posyandu atau tempat penyuluhan”*. (Wawancara, 3 Oktober 2020)

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan masyarakat, maka dapat dilihat bahwa para anggota PLKB tidak mampu untuk menjaga sikap kooperatif mereka dengan masyarakat, karena anggota PLKB hanya menyampaikan informasi tentang Keluarga berencana, tanpa ada diskusi langsung dengan masyarakat. Inisiatif dalam penelitian ini berkaitan dengan prakarsa yang dilakukan para Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan atau mengembangkan berbagai kegiatan/tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Sifat kooperatif Aparatur Sipil Negara (ASN) masih dirasakan kurang terlaksana, hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan pegawai, atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan masyarakat. Seperti yang disampaikan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKKBN Provinsi Riau yang acuh tak acuh dalam melaksanakan tugas, sementara itu dengan masyarakat, mereka kurang menjalin komunikasi, dan langsung meninggalkan lokasi penyuluhan, tanpa melakukan konsultasi dengan masyarakat.

Berdasarkan pada permasalahan tentang sifat kooperatif yang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja, maka BKKBN harus lebih berusaha untuk meningkatkan sikap kooperatif pada diri Aparatur Sipil Negara (ASN), agar setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hubungan yang baik dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) lainnya. Kondisi inilah yang kurang terjalin dengan baik di Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Riau. Hal ini dibenarkan juga oleh pendapat yang disampaikan oleh Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Mengingat jarak tempat kerja yang jauh, maka komunikasi yang terjalin antar Aparatur Sipil Negara (ASN), maupun dengan pimpinan juga kurang, hal inilah yang menjadikan Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang berhubungan baik dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) lainnya. Jadi sering terjadi pertentangan antar Aparatur Sipil Negara (ASN), maupun dengan pimpinan.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Kurangny komunikasi atau hubungan baik dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) lainnya atau dengan pimpinan menghambat Aparatur Sipil Negara (ASN), ketika terjadi masalah dalam bekerja. Kurangny hubungan dengan pimpinan menyebabkan Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang menerima informasi tentang tugas yang diberikan kepada mereka. Selain itu, masih ada Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PKB yang tidak mau menerima ditempatkan pada lokasi yang jauh.*

Berdasarkan pada masalah sifat kooperatif pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja, maka BKKBN harus bisa untuk meningkatkan hubungan baik Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), maupun Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan pimpinan. Selain itu, untuk mengatasi

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang menerima lokasi mereka bekerja, maka BKKBN bisa melakukan komunikasi yang baik, untuk mengetahui alasan penolakan mereka. Selanjutnya BKKBN bisa menempatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PLKB sesuai dengan daerah domisili mereka. Hal ini dilakukan, mengingat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdomisili pada tempat mereka bekerja, lebih dekat dengan keluarga, dan juga lebih mengenal sosiokultural masyarakat sekitar. Hal ini akan membantu para Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga bisa diterima dengan baik oleh masyarakat sekitar.

#### **5.1.6 Inisiatif**

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya Aparatur Sipil Negara (ASN) memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu. Dalam menilai Inisiatif seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dapat dilihat dari dua indikator, yaitu: 1) Adanya inisiatif dari Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat, 2) Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki inisiatif yang bagus dalam menyelesaikan permasalahan. Adapun Hasil penyebaran kuesioner kepadadan Aparatur Sipil Negara (ASN) BKKBN, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel V.9: Tanggapan Responden terhadap Indikator Inisiatif**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban	Jml	(%)
1	Adanya inisiatif dari Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat	KT	1	3.3%
		CT	14	46.7%
		T	15	50.0%
		Jumlah	30	100.0%
2	Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki inisiatif yang bagus dalam menyelesaikan permasalahan	KT	1	3.3%
		CT	15	50.0%
		T	14	46.7%
		Jumlah	30	100.0%
Jumlah		KT	2	3.3%
		CT	29	48.3%
		T	29	48.3%
		Jumlah	60	100.0%

**Sumber: Data Olahan, 2020**

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penyelesaian tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat bahwa: 2 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (3.3%) menyatakan kurang terlaksana, 29 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (48.3%) menyatakan cukup terlaksana, dan 29 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (48.3%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Oleh karena itu, masih perlu untuk melakukan upaya untuk memperbaiki inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

Selain dari menilai hasil penyebaran kuesioner, maka penilaian inisiatif, juga dilakukan melalui wawancara dengan Dra Sri Wahyuni MSi selaku Sekretariat Utama Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Inisiatif ini sangat penting dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang dirasakan ada kendala atau berat untuk dikerjakan, sehingga harus membutuhkan ide-ide kreatif agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana dengan maksimal. inilah yang tidak atau kurang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKKBN ini. Jika mereka terbentur pada suatu tugas yang tidak dapat dikerjakan dengan cepat, mereka cenderung meninggalkan pekerjaan tersebut, dengan harapan agar pekerjaan tersebut akan menjadi persoalan bersama yang harus diselesaikan secara bersama-sama. Inilah yang tidak boleh dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN). Selanjutnya untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas menjadi PLKB, inisiatiflah sedikit untuk menarik minat masyarakat mengikuti program KB, atau paling tidak mengikuti proses penyuluhan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) PLKB. Namun inisiatif ini tidak ada, ketika masyarakat tidak mau datang ke acara penyuluhan KB, mereka tidak ada inisiatif untuk menarik minat masyarakat. Selanjutnya ketika mereka merasa susah untuk membuat laporan penyuluhan, mereka cenderung akan menyuruh orang lain untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, sehingga ini akan terus berlangsung dan akan terus terjadi. Seharusnya mereka berinisiatiflah sedikit, ketika kurang mampu untuk mengoperasikan computer, maka mereka harus belajarliah, paling tidak belajar secara sendiri-sendiri. Nah inikan bagus, bukan hanya mengandalkan orang lain.*

Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Ibuk Lismayanti (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN) dan penyuluh saat ini saya rasa masih kurang maksimal, Hal ini terlihat ketika ada masalah dalam menyelesaikan pekerjaan yang agak sulit, mereka cenderung untuk meminta bantuan kepada teman, atau orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga tidak ada inisiatif dari mereka untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Selain itu, petugas PLKB juga harusnya memiliki inisiatif yang bagus, terutama untuk menarik minat masyarakat agar mau mengikuti program KB.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Kalau dikantor, saya lihat teman-teman kalau ada masalah dalam pekerjaan cenderung ditinggalkan, nanti dibahas secara bersama-sama,*

*sehingga pekerjaan yang aturannya selesai hari itu, terpaksa menunggu diadakan rapat terlebih dahulu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. selain itu, jika ada masalah-masalah yang terjadi di Kantor, mereka cenderung tidak berinisiatif untuk menyelesaikannya dan cenderung melalaikan masalah tersebut. Kurangnya inisiatif dari Aparatur Sipil Negara (ASN) ini juga terlihat dari upaya mereka dalam mencapai tujuan BKKBN secara maksimal belum ada. Seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mereka tidak ada inisiatif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien, sehingga terkadang hasil kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi kurang maksimal.*

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dan wawancara, maka dapat dilihat bahwa inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor BKKBN Provinsi Riau masih kurang maksimal, Seperti pada sering meninggalkan pekerjaan yang sulit, meninggalkana tau lari dari setiap masalah yang ada dikantor, sementara Petugas PLKB kurang memiliki inisiatif untuk meningkatkan kemauan masyarakat dalam mengikuti program KB tersebut.

Berdasarkan pada hasil wacancara dengan Sakinah, salah satu warga masyarakat di Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa:

*“Tidak ada inisiatif dari anggota PLKB, maupun bidan desa untuk meningkatkan keinginan masyarakat mengikuti program KB. Kalau masyarakat mau ikut, ya mereka akan fasilitasi, sementara yang tidak mau ikut program KB, bidan desa maupun anggota PLKB tidak peduli, artinya tidak terlalu diperhatikan.” (Wawancara, 3 Oktober 2020)*

Sementara itu menurut Fitria yang merupakan salah satu warga di desa Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa:

*“anggota PLKB maupun bidan desa tidak memiliki keinginan yang kuat untuk mendata masyarakat yang menggunakan KB, atau meningkatkan*

*keinginan masyarakat untuk ikut program KB*". (Wawancara, 3 Oktober 2020)

Berdasarkan pada hasil pemaparan tanggapan masyarakat, maka dapat dilihat bahwa inisiatif para anggota PLKB dalam meningkatkan jumlah masyarakat pengguna KB masih kurang, dan terkesan mereka tidak peduli masyarakat mau menggunakan KB atau tidak. Sementara itu, jika dibandingkan dengan tanggapan Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKKBN, maka dapat dilihat bahwa inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya anggota PLKB untuk menyelesaikan pekerjaannya masih kurang terlaksana dengan baik.

Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma menunjukkan bahwa: Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Kantor Badan KeAparatur Sipil Negara (ASN)an Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur, para Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menunjukkan daya tanggap atau respon yang baik terhadap suatu pekerjaan karena telah mengikuti instruksi atau perintah atasan dengan baik. Para Aparatur Sipil Negara (ASN) juga telah memahami pekerjaan yang akan dihadapinya. (Dirk Malaga Kusuma, 2013)

Permasalahan inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja ini tentu saja disebabkan oleh berbagai masalah dalam bekerja, seperti merasa kurang cocok pada lokasi tempat mereka bekerja. Selain itu juga ada factor lingkungan yang tidak bisa dihindarkan seperti kurangnya penerimaan masyarakat terhadap anggota PLKB. Hal ini dibenarkan juga oleh pendapat yang disampaikan oleh Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Tidak semua Aparatur Sipil Negara (ASN) mampu untuk bekerja dengan maksimal, dan memiliki inisiatif yang bagus dalam bekerja. Hal ini dikarenakan masih ada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang menerima penempatan mereka di daerah.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Permasalahan yang menjadikan inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja kurang ini, ya terkadang mereka tidak diterima oleh masyarakat, pada saat menyampaikan program BKKBN.*

Berdasarkan pada permasalahan inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja, maka BKKBN Perwakilan Provinsi Riau harus meningkatkan inisiatif tersebut. Adapun langkah yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan Inisiatif, baik berupa sarana dan prasarana kerja, maupun dalam bentuk tambahan uang bagi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kinerja bagus. Hal ini bertujuan untuk memicu Aparatur Sipil Negara (ASN) mengembangkan inisiatif mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

#### **5.1.7 Kerja sama**

Kerja sama; Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain Dalam menilai Kerja sama seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dapat dilihat dari dua indikator, yaitu: 1) Adanya kerja sama antara Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil dengan sesama Aparatur Sipil Negara (ASN), 2) Adanya kerja sama antara Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil dengan

masyarakat. Adapun Hasil penyebaran kuesioner kepadadan Aparatur Sipil Negara (ASN) BKKBN, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel V.10: Tanggapan Responden terhadap Indikator Kerja Sama**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban	Jml	(%)
1	Adanya kerja sama antara Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil dengan sesama Aparatur Sipil Negara (ASN)	KT	9	30.0%
		CT	12	40.0%
		T	9	30.0%
		Jumlah	30	100.0%
2	Adanya kerja sama antara Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil dengan masyarakat	KT	6	20.0%
		CT	14	46.7%
		T	10	33.3%
		Jumlah	30	100.0%
Jumlah		KT	15	25.0%
		CT	26	43.3%
		T	19	31.7%
		Jumlah	60	100.0%

**Sumber: Data Olahan, 2020**

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator Kerja sama dengan semua Aparatur Sipil Negara (ASN), Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat bahwa 15 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (25.0%) menyatakan kurang terlaksana, 26 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (43.3%) menyatakan cukup terlaksana, dan 19 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (31.7%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kerja sama Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Oleh karena itu, masih perlu untuk melakukan upaya untuk memperbaiki Kerja sama Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

Selain dari menilai hasil penyebaran kuesioner, maka penilaian Kerja sama, juga dilakukan melalui wawancara dengan Dra Sri Wahyuni MSi selaku

Sekretariat Utama Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Kerja sama dalam sebuah organisasi itu sangat penting untuk dijaga dengan baik, karena tanpa adanya kerja sama yang baik, maka proses organisasi akan berjalan tidak maksimal. Oleh karena itu penting untuk menjaga kerja sama, baik antar Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun dengan atasan. Seperti yang saya jelaskan tadi kerja sama di BKKBN sangat penting, namun pada pelaksanaannya kerja sama tersebut kurang berjalan dengan baik, misalnya para Aparatur Sipil Negara (ASN) hanya fokus pada kerja sama dalam bidangnya saja untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu, kemampuan untuk mejalin kerja sama antara penyuluh PLKB dengan masyarakat juga harus terjalin dengan baik, sehingga program KB ini dapat berjalan dengan maksimal. Namun kerja sama antara penyuluh PLKB ini juga kurang maksimal, terutama dikarekan jarak tugas mereka berjauhan, ada yang tugas di Pekanbaru, Kampar, Pelelawan, dan lain sebagainya, Sehingga kerja sama yang mereka jalin menjadi kurang maksimal..”*

Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Ibu Lismayanti (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Sebagai anggota PLKB, saya merasa kerja sama dengan masyarakat sangat penting, selain untuk mengedukasi masyarakat, saya juga bisa bercengkrama dengan masyarakat dan menyelesaikan persoalan masyarakat terkait dengan pelaksanaan program KB pada masing-masing keluarga. Sehingga saya bisa tau hambatan-hambatan apa saja yang terjadi selama ini, terkait dengan proses penyuluhan tersebut. Oleh karena itu, saya juga menjalin kerja sama dengan beberapa petugas PLKB, walaupun tidak atau jarang bertatap muka, tapi saya sering menelpon atau chat untuk menanyakan problem dan kendala yang biasanya terjadi dilapangan atau di masyarakat..”*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Kalau dikantor, saya lihat kerja sama yang dijalin oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) cenderung berdasarkan pada drajat pekerjaan dan bidangnya masing-masing. Aparatur Sipil Negara (ASN) enggan untuk bekerja sama dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) lainnya diluar bidangnya masing-masing. Selain itu, juga Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang mengenali dengan baik setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di BKKBN tersebut.*

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dan wawancara, maka dapat dilihat bahwa kerja sama Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor BKKBN Provinsi Riau masih kurang maksimal, Seperti pada kurangnya kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat, serta kurangnya kerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi (BKKBN).

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan masyarakat, maka dapat dilihat bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih kurang, seperti yang terlihat dari hasil wawancara dengan Sakinah, salah satu warga masyarakat di Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa:

*“kerja sama antara anggota PLKB dengan masyarakat masih kurang terlaksana, hal ini terlihat dari tidak adanya anggota PLKB yang peduli dengan masyarakat. Mereka tidak memperdulikan masyarakat tersebut menggunakan KB atau tidak, begitu juga masyarakat, yang tidak mau berkonsultasi dengan para anggota PLKB”. (Wawancara, 3 Oktober 2020)*

Sementara itu menurut Fitria yang merupakan salah satu warga di desa Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa:

*“Saya melihat kerja sama yang terjadi antara masyarakat dengan PLKB masih kurang, masyarakat tidak terlalu aktif untuk mencari informasi*

*tentang program KB kepada anggota PLKB, begitu juga dengan anggota PLKB yang tidak terlalu peduli dengan masyarakat mau atau tidak menggunakan KB. (Wawancara, 3 Oktober 2020)*

Berdasarkan pada tanggapan masyarakat terhadap kerja sama antara masyarakat dengan anggota PLKB, maka dapat dilihat masih kurang terlaksana dengan kurang pedulinya anggota PLKB dengan masyarakat, maupun masyarakat yang acuh terhadap anggota PLKB. Kemauan dan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja sama dengan rekan sekerjanya, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Dengan demikian maka dapat disimpulkan persepsi antara masyarakat dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) menunjukkan bahwa kerja sama antar Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan sesama Aparatur Sipil Negara (ASN) atau dengan masyarakat masih kurang terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Juari dan Johannes, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa: Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dan unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya. Kerja sama merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, dengan adanya kerja sama akan membuat suatu organisasi akan semakin solid dan kompak dalam mencapai tujuan organisasinya. Dari hasil

wawancara dan observasi terlihat bahwa kerja sama sudah baik dan sesuai dengan tupoksi kerja masing-masing, dan jika terjadi masalah atau ada hal yang kurang dimengerti dapat saling membantu dengan rekan-rekan lainnya. Sehingga dapat diketahui bahwa kerja sama yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan KeAparatur Sipil Negara (ASN) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah terlaksana dengan baik. Seperti dalam hal kecil hasil observasi, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) meminta bantuan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) lain dalam melakukan print atau fotocopy berkas, atau mengantarkan berkas ke bagian tata usaha dan melakukan hal tersebut dengan senang hati. (Juari & Johannes, 2018)

Berdasarkan pada permasalahan kerja sama Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih kurang, maka BKKBN Perwakilan Provinsi Riau harus mencari masalah yang menjadi penyebab kurangnya kerja sama Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut. Hal ini dibenarkan juga oleh pendapat yang disampaikan oleh Merry Elliya, SH selaku Sekretaris Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (29 September 2020) yang mengatakan bahwa:

*“Jarak lokasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) lainnya yang berjauhan menjadikan komunikasi dan kerja sama antar Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi kurang maksimal. Karena tidak setiap hari Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut bisa berjumpa dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PLKB yang lainnya.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Drs. Jumadi R, selaku Kepala Bidang Pelatihan Dan Pengembangan BKKBN Perwakilan Provinsi Riau (29 September 2020), mengatakan bahwa:

*“Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya anggota PLKB tidak bisa menjalin kerja sama secara langsung mengingat jarak lokasi kerja yang berjauhan, mau berkomunikasi dengan sesama anggota PLKB, juga susah untuk dilakukan. Hal ini disebabkan tidak semua daerah memiliki jaringan telekomunikasi yang bagus.*

Melihat permasalahan komunikasi dan kerja sama yang kurang terjalin antar Aparatur Sipil Negara (ASN), karena lokasi bekerja yang berjauhan. Maka pihak BKKBN perlu untuk melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kerja sama antar Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun langkah yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan kegiatan family gathering. Agar Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PLKB bisa saling mengenal dan mau untuk menjalin kerja sama yang baik.

Untuk mengetahui secara keseluruhan mengenai tanggapan responden terhadap variabel Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel V. 11: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Pernyataan yang ada pada setiap Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau**

No	Indikator	Item Penilaian	Kriteria Jawaban	Jml	(%)
1	Kuantitas	Angka kelahiran total (TFR)	KT	10	33.3%
			CT	10	33.3%
			T	10	33.3%
		Kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (Unmet need)	KT	6	20.0%
			CT	14	46.7%
			T	10	33.3%
2	Kualitas	Peserta KB aktif yang menggunakan MKJP	KT	7	23.3%
			CT	13	43.3%
			T	10	33.3%
		Peserta KB Aktif Tambahan	KT	9	30.0%
			CT	12	40.0%
			T	9	30.0%
3	Jangka waktu	Pencapaian target angka kelahiran	KT	3	10.0%
			CT	16	53.3%
			T	11	36.7%
		Waktu yang dibutuhkan untuk meningkatkan jumlah peserta KB Aktif	KT	5	16.7%
			CT	14	46.7%
			T	11	36.7%
4	Kehadiran	Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil di kantor	KT	5	16.7%
			CT	12	40.0%
			T	13	43.3%
		Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil pada setiap kegiatan penyuluhan	KT	3	10.0%
			CT	18	60.0%
			T	9	30.0%
5	Sifat kooperatif	Tingkat Loyalitas	KT	1	3.3%
			CT	15	50.0%
			T	14	46.7%
		Tingkat Ketaatan	KT	4	13.3%
			CT	15	50.0%
			T	11	36.7%
6	Inisiatif	Adanya inisiatif dari Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat	KT	1	3.3%
			CT	14	46.7%
			T	15	50.0%
		Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki inisiatif yang bagus dalam menyelesaikan permasalahan	KT	1	3.3%
			CT	15	50.0%
			T	14	46.7%

No	Indikator	Item Penilaian	Kriteria Jawaban	Jml	(%)
7	Kerja sama	Adanya kerja sama antara Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil dengan sesama Aparatur Sipil Negara (ASN)	KT	9	30.0%
			CT	12	40.0%
			T	9	30.0%
		Adanya kerja sama antara Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil dengan masyarakat	KT	6	20.0%
			CT	14	46.7%
			T	10	33.3%
8	Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau		KT	70	16.67%
			CT	194	46.19%
			T	156	37.14%
		Jumlah			420

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat bahwa 70 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (16.7%) menyatakan kurang terlaksana, 194 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (46.2%) menyatakan cukup terlaksana, dan 156 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (37.1%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Oleh karena itu, masih perlu untuk melakukan upaya untuk memperbaiki Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

### 5.3. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja ASN di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau dan juta para penyuluh lapangan program KB (PLKB) Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) masih

kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari persentase tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian serta tanggapan responden pada hasil wawancara pada masing-masing indicator sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas.

Hasil penyebaran kuesioner terhadap responden terhadap Angka kelahiran total (TFR) dan Kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (Unmet need), maka dapat dilihat bahwa 16 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (26.7%) menyatakan kurang terlaksana, 24 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (40.00%) menyatakan cukup terlaksana, dan 20 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (33.3%) menyatakan terlaksana. Penyebab kurang terlaksananya kinerja dari segi kuantitas ini dikarenakan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak bisa mengikuti perkembangan teknologi. Sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Adapun langkah yang bisa dilakukan oleh BKKBN Provinsi Riau untuk meningkatkan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pelatihan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) ini pada intinya ingin meningkatkan skill atau pengetahuan Aparatur Sipil Negara (ASN) terkait dengan pekerjaan dan ilmu yang menunjang pekerjaan tersebut, seperti skill tentang computer, internet, dan skill lainnya yang dibutuhkan pada pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut.

#### 2. Kualitas.

Hasil penyebaran kuesioner terhadap responden terhadap item penilaian Peserta KB aktif yang menggunakan MKJP dan Peserta KB Aktif Tambahan,

maka dapat dilihat bahwa 16 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (26.7%) menyatakan kurang terlaksana, 25 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (41.70%) menyatakan cukup terlaksana, dan 19 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (31.7%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kualitas pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Penyebab kurang terlaksananya kinerja dari segi kualitas ini adalah kurangnya pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja. Adapun langkah yang bisa dilakukan oleh BKKBN adalah dengan meningkatkan pengawasan dan komunikasi dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya dengan anggota PLKB yang bertugas di seluruh Provinsi Riau. Langkah tersebut bisa dilakukan dengan rutin mengadakan evaluasi terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN), misalnya dilakukan setiap sekali sebulan. Dengan mengunjungi setiap kecamatan yang ada di masing-masing kabupaten/kota tempat anggota PLKB (Aparatur Sipil Negara (ASN)) BKKBN bertugas.

### 3. Jangka Waktu.

Hasil penyebaran kuesioner terhadap responden terkait item penilaian Pencapaian target angka kelahiran, dan Waktu yang dibutuhkan untuk meningkatkan jumlah peserta KB Aktif, maka dapat dilihat bahwa 8 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (13.3%) menyatakan kurang terlaksana, 30 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (50.00%) menyatakan cukup terlaksana, dan 22 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (36.7%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jangka waktu penyelesaian pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori

cukup terlaksana. keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah bersumber dari dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN) dan juga kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Hambatan yang berasal dari dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN) ini berkaitan dengan kemampuan mereka dalam memahami setiap tugas, serta kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memahami standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, hambatan yang berasal dari luar diri Aparatur Sipil Negara (ASN) ini biasanya adalah kendala teknis, seperti daerah tugas para Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya anggota PLKB. Kondisi daerah yang terkadang minim jaringan telekomunikasi, serta sosiokultural masyarakat yang masih kurang menerima kehadiran anggota PLKB tersebut. Adapun langkah yang bisa dilakukan adalah meningkatkan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya kemampuan anggota PLKB untuk mendekati diri dengan masyarakat, sehingga masyarakat mau menerima kehadiran anggota PLKB, dan mau untuk mengikuti sosialisasi terkait dengan program BKKBN. Kalau untuk jaringan telekomunikasi, bisa saja BKKBN menjalin kerja sama dengan perusahaan telekomunikasi dalam menyediakan layanan telekomunikasi yang stabil bagi para anggota PLKB dalam bekerja.

#### 4. Kehadiran.

Hasil penyebaran kuesioner terhadap responden terkait item penilaian. Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil di kantor, Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil pada setiap kegiatan penyuluhan, maka dapat dilihat bahwa 8 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (13.3%) menyatakan kurang terlaksana, 30 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (50.00%) menyatakan

cukup terlaksana, dan 22 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (36.7%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kehadiran atau Absensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Masalah utama yang dihadapi adalah terkait dengan motivasi dan susahya akses menuju lokasi kerja yang jauh. Adapun langkah yang bisa dilakukan oleh BKKBN untuk meningkatkan tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dengan memberikan reward kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) selalu hadir dalam bekerja. Selain itu, juga memberikan biaya transportasi kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di daerah-daerah yang sulit dijangkau.

#### 5. Sifat Kooperatif

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator Tingkat Loyalitas, dan Tingkat Ketaatan, maka dapat dilihat bahwa: 5 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (8.3%) menyatakan kurang terlaksana, 30 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (50.00%) menyatakan cukup terlaksana, dan 25 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (41.7%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Sifat Kooperatif Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Kurangnya sifat kooperatif ini disebabkan oleh komunikasi yang kurang terjalin dengan baik di Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Riau, serta masih ada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak menerima daerah penempatan mereka. Oleh karena itu, BKKBN bisa melakukan komunikasi yang baik, untuk mengetahui alasan penolakan mereka. Selanjutnya BKKBN bisa menempatkan

Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PLKB sesuai dengan daerah domisili mereka.

#### 6. Inisiatif

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator Adanya inisiatif dari Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat, dan Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki inisiatif yang bagus dalam menyelesaikan permasalahan, maka dapat dilihat bahwa: 2 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (3.3%) menyatakan kurang terlaksana, 29 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (48.3%) menyatakan cukup terlaksana, dan 29 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (48.3%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Inisiatif Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja ini tentu saja disebabkan oleh berbagai masalah dalam bekerja, seperti merasa kurang cocok pada lokasi tempat mereka bekerja. Selain itu juga ada factor lingkungan yang tidak bisa dihindarkan seperti kurangnya penerimaan masyarakat terhadap anggota PLKB. Adapun langkah yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan Inisiatif, baik berupa sarana dan prasarana kerja, maupun dalam bentuk tambahan uang bagi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kinerja bagus.

#### 7. Kerja Sama

Berdasarkan pada data tanggapan responden tentang indikator Adanya kerja sama antara Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil dengan sesama Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Adanya kerja sama antara Aparatur Sipil Negara (ASN)

negeri sipil dengan masyarakat, maka dapat dilihat bahwa 15 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (25.0%) menyatakan kurang terlaksana, 26 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (43.3%) menyatakan cukup terlaksana, dan 19 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) (31.7%) menyatakan terlaksana. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kerja sama Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih dalam kategori cukup terlaksana. Melihat permasalahan komunikasi dan kerja sama yang kurang terjalin antar Aparatur Sipil Negara (ASN), karena lokasi bekerja yang berjauhan. Maka pihak BKKBN perlu untuk melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kerja sama antar Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun langkah yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan kegiatan family gathering. Agar Aparatur Sipil Negara (ASN) atau anggota PLKB bisa saling mengenal dan mau untuk menjalin kerja sama yang baik.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, maka dapat diisimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian, menunjukkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, masih cukup terlaksana. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan cukup terlaksana. Selain itu, jika dilihat dari nilai rata-rata masing-masing indikator, seperti Kuantitas; Kualitas; Jangka waktu; Kehadiran; Sifat kooperatif; Inisiatif; Kerja sama; maka masing-masing indikator kinerja yang diteliti, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden masih pada kategori Kurang maksimal. Artinya setiap pegawai memiliki hasil kinerja dalam kategori cukup.
2. Faktor-faktor yang dapat menghambat kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau adalah seabgai berikut:
  - a. Kuantitas, adapun factor yang menjadi penghambat Aparatur Sipil Negara dalam mencapai kinerja dari segi kuantitas adalah: 1) Kemampuan kerja yang masih kurang, 2) kurangnya sarana dan prasarana untuk mendukung pekerjaan pegawai.
  - b. Kualitas, adapun factor yang menjadi penghambat Aparatur Sipil Negara dalam mencapai kinerja dari segi kualitas adalah: 1) kurangnya pengawasan dari pihak BKKBN terhadap pegawai yang bekerja,

- 2) Keterbatasan pengetahuan Aparatur sipil negara untuk memahami standar kerja yang telah diberikan.
- c. Jangka waktu, adapun factor yang menjadi penghambat Aparatur Sipil Negara dalam mencapai kinerja dari segi jangka waktu adalah: 1) Kurangnya penerimaan dari masyarakat terhadap ASN BKKBN pada saat melakukan sosialisasi, 2) Keterbatasan pengetahuan masyarakat.
- d. Kehadiran, adapun factor yang menjadi penghambat Aparatur Sipil Negara dalam mencapai kinerja dari segi kehadiran adalah: 1) jarak tempuh ke daerah atau lokasi bekerja yang jauh, 2) kurangnya sarana mobilitas bagi para ASN.
- e. Sifat kooperatif, adapun factor yang menjadi penghambat Aparatur Sipil Negara dalam mencapai kinerja dari segi sifat kooperatif adalah: 1) tingkatan loyalitas pegawai yang masih rendah. 2) tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada di BKKBN masih kurang.
- f. Inisiatif, adapun factor yang menjadi penghambat Aparatur Sipil Negara dalam mencapai kinerja dari segi sifat kooperatif adalah: 1) kemampuan pegawai untuk menelaah setiap permasalahan masih kurang, 2) tidak adanya inisiatif dari dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerja.
- g. Kerja sama, adapun factor yang menjadi penghambat Aparatur Sipil Negara dalam mencapai kinerja dari segi sifat kooperatif adalah: 1) kurangnya komunikasi antar pegawai, 2) kurangnya sarana komunikasi yang diberikan kepada pegawai.

## 6.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat disarankan beberapa hal berikut ini:

- a. Kuantitas, adapun langkah dari BKKBN untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dari segi kuantitas adalah: 1) memberikan pelatihan kepada para ASN, 2) lengkapi sarana dan prasarana penunjang ASN dalam bekerja.
- b. Kualitas, adapun langkah dari BKKBN untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dari segi kualitas adalah: 1) Tingkatkan pengawasan terhadap ASN dalam bekerja, 2) tingkatkan pemahaman ASN terkait standar kerja yang telah diberikan.
- c. Jangka waktu, adapun factor yang menjadi penghambat Aparatur Sipil Negara dalam mencapai kinerja dari segi jangka waktu adalah: 1) Tingkatkan kemampuan ASN untuk mendekati diri dengan masyarakat, 2) Sosialisasikan tentang program BKKBN kepada masyarakat.
- d. Kehadiran, adapun langkah dari BKKBN untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara segi kehadiran adalah: 1) lengkapi para ASN dengan sarana dan prasarana untuk menunjang Mobilitas, seperti kendaraan operasional, 2) Tempatkan pegawai sesuai dengan lokasi domisili.

- e. Sifat kooperatif, adapun langkah dari BKKBN untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dari segi sifat kooperatif adalah: 1) tingkatkan loyalitas pegawai dengan memberikan pemahaman tentang pentingnya menjaga loyalitas. 2) tingkatkan kepatuhan pegawai dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.
- f. Inisiatif, adapun langkah dari BKKBN untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dari segi sifat kooperatif adalah: 1) tingkatkan pengetahuan pegawai untuk menyelesaikan suatu masalah, yaitu dengan memberikan pelatihan, 2) tingkatkan inisiatif dari dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan reward kepada ASN yang berprestasi.
- g. Kerja sama, adapun langkah dari BKKBN untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dari segi sifat kooperatif adalah: 1) tingkatkan komunikasi antar ASN dengan cara mengadakan acara bersama (*family gathering*), 2) Lengkapi sarana komunikasi pegawai dalam bekerja, misalnya dengan telepon seluler dan smartphone.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan penelitian. In *UNIVERSITAS MALIKUSSALEH* (Vol. 53, Issue 9).
- Aini, N. (2019). Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 43. <https://doi.org/10.33474/jisop.v1i1.2671>
- Ambarwati, A. (2018). Organisasi Dan Teori Organisasi. In *Media Nusa Creative* (Issue April 2018). [https://www.academia.edu/38353586/Pengertian\\_Organisasi\\_dan\\_Teori\\_Organisasi](https://www.academia.edu/38353586/Pengertian_Organisasi_dan_Teori_Organisasi)
- Amiartuti Kusmaningtyas. (2012). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Mataram. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(80), 487–506.
- Anggara, S. (2016). Ilmu Administrasi Negara. *CV PUSTAKA SETIA*, 501.
- Anggara, S., & Sumantri, I. (2016). Administrasi Pembangunan Teori dan Praktik. *Bandung: Pustaka Setia*, 1689–1699.
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In *Remaja Rosdakarya*.
- BKKBN Perwakilan Riau. (2019). Laporan Kinerja. In *Laporan Kinerja Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2019* (Vol. 53, Issue 9).
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Dirk Malaga Kusuma. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 2013, 1388-1400, 53(9), 1689–1699.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara* (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Flippo, E. B. (2009). Human Resource Management. In *Academy of Management Journal*.
- Gunawan, H., & Amalia, R. (2015). Wages and employees performance: The quality of work life as moderator. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 349–353.
- Haidir. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal*

*Katalogis*, 1(2), 107–115.

- Hidayati, S. N., & Syamyudi, S. (2017). Analisis Kinerja Pegawai guna Menunjang Kinerja Organisasi dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(2), 65. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.303>
- Hutasoit, N. S. (2016). Kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan palaran kota samarinda. *E-Journal Fisip*, 4(2), 3951–3961.
- Juari, P., & Johannes, A. W. (2018). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 3(1). <https://doi.org/10.33701/jipsk.v3i1.303>
- Kemenkes RI. (2015). Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019. In *Kementerian Kesehatan RI*.
- Lina Marliani. (2019). Definisi Administrasi Dalam Berbagai Sudut Pandang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- M. Khan, M., & Jabbar, M. (2013). Determinants of Employees Performance in Corporate Sector: Case of an Emerging Market. *Business and Management Research*, 2(3), 25–32. <https://doi.org/10.5430/bmr.v2n3p25>
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Masram Dan Mu'ah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara*.
- Motyka, B. (2019). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227–244. <https://doi.org/10.2478/ijme-2018-0018>
- Pandji Anoraga. (2014). Produktivitas Kerja. *Mengembangkan SDM*.
- Presiden Republik Indonesia. (2011). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. In *Badan Kepegawaian Negara*.
- Priyono. (2015). Pengantar Manajemen. In *Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9). <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf> <https://hdl.handle.net/20.500.12380/245180> <http://dx.doi.org/10.1016/j.james.2011.03.003> <https://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Putri Ayu Ainun Nikmah, L. A. (2017). PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI HUMAS KEPOLISIAN DAERAH JAWA TIMUR. *Jurnal Dinamika Governance FISIP UPN "Veteran" Jatim Volume 7 Nomor*

1 April 2017, 7(April), 64–81.  
<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/1198>

- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Tunggal Mandiri Publishing* (Vol. 1).
- Rahkmat, M. (2016). Dr. H. Muhamad Rakhmat., SH., MH. HUKUM ADMINISTRASI NEGARA INDONESIA. *Universitas Majalengka*.
- Rahman, T. (2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik (Studi Deskriptif Di kelurahan Long Kali Kabupaten Paser). *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 2017, 5 (2) : 661-672, 1(1), 661–672.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). Leadership Style, Work Discipline, Compensation, Employee Performance Through Employee Motivation Bank Syariah X Branch Batam. *Etikonomi*, 18(1), 63–72. <https://doi.org/10.15408/etk.v18i1.6752>
- Rehman, M. S. (2009). Impact of Job Analysis on Job Performance: A Study of Public Sector Organizations of Pakistan. *National University Of Modern Languages, April*, 1–331.
- Rifa'i dan Fadhli. (2013). Manajemen Organisasi. In *Citapustaka Media Perintis* (Vol. 53, Issue 9, pp. 1689–1699).
- Rindah. (2017). Analisis kinerja aparat sipil negara (asn) di dinas pendidikan dan kebudayaan daerah provinsi sulawesi tengah. *E Jurnal Katalogis*, 5(5), 109–119.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Rovianto, A. M., Riset, K., Dan, T., Tinggi, P., Tidar, U., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Ilmu, J., & Negara, A. (2013). Kinerja aparatur sipil negara pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten purworejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 1.
- Sedarmayanti. (2011). Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Populis*.
- Sufian Hamim. (2005a). *Administrasi dan Manajemen Pembangunan ( Suatu Konsep, Pendekatan, Teori dan Aplikasi di Indonesia )* (Kedua). UIR Pers.
- Sufian Hamim. (2005b). *KULIT BUKU MANAJEMEN STRATEGIS DLM PEMB.* UIR Pers.
- Sufian Hamim. (2005c). kulit buku Prof Sufian. In *Pekanbaru, UIR Pers*.

- Sunda, C. M., Lumolos, J., & Sambiran, S. (2014). KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KELURAHAN TALIKURAN KECAMATAN KAWANGKOAN UTARA. *Prog. Studi Ilmu Pemerintahan Fispol Unsrat*.
- Syahrul Efendi Rambe, D. U. T. (2015). ANALISIS ORGANISASI MELALUI PENDEKATAN PERILAKU TERHADAP KINERJA DI KANTOR CAMAT MEDAN SUNGGAL KOTA MEDAN. *Jurnal Administrasi Publik Public Administration Journal*, 53(9), 1689–1699. <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf> <https://hdl.handle.net/20.500.12380/245180> <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003> <https://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Villela, lucia maria aversa. (2013). Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja sektor publik. yogyakarta: UPP AMP YKPN. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Wilson Bangun. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Erlangga*.
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan penelitian. In *UNIVERSITAS MALIKUSSALEH* (Vol. 53, Issue 9).
- Aini, N. (2019). Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 43. <https://doi.org/10.33474/jisop.v1i1.2671>
- Ambarwati, A. (2018). Organisasi Dan Teori Organisasi. In *Media Nusa Creative* (Issue April 2018). [https://www.academia.edu/38353586/Pengertian\\_Organisasi\\_dan\\_Teori\\_Organisasi](https://www.academia.edu/38353586/Pengertian_Organisasi_dan_Teori_Organisasi)
- Amiartuti Kusmaningtyas. (2012). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerinta Kota Mataram. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(80), 487–506.
- Anggara, S. (2016). Ilmu Admnsitrasi Negara. *CV PUSTAKA SETIA*, 501.
- Anggara, S., & Sumantri, I. (2016). Admnistrasi Pembangunan Teori dan Praktik. *Bandung: Pustaka Setia*, 1689–1699.
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In *Remaja Rosdakarya*.
- BKKBN Perwakilan Riau. (2019). Laporan Kinerja. In *Laporan Kinerja Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2019* (Vol. 53, Issue 9).
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian

Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>

Dirk Malaga Kusuma. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 2013,1388-1400, 53(9), 1689–1699.

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara* (Vol. 2, Issue 1).  
<https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>

Flippo, E. B. (2009). Humam Resource Management. In *Academy of Management Journal*.

Gunawan, H., & Amalia, R. (2015). Wages and employees performance: The quality of work life as moderator. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 349–353.

Haidir. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 1(2), 107–115.

Hidayati, S. N., & Syamyudi, S. (2017). Analisis Kinerja Pegawai guna Menunjang Kinerja Organisasi dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(2), 65. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.303>

Hutasoit, N. S. (2016). Kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan palaran kota samarinda. *E-Journal Fisip*, 4(2), 3951–3961.

Juari, P., & Johannes, A. W. (2018). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 3(1).  
<https://doi.org/10.33701/jipsk.v3i1.303>

Kemendes RI. (2015). Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019. In *Kementerian Kesehatan RI*.

Lina Marliani. (2019). Definisi Administrasi Dalam Berbagai Sudut Pandang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

M. Khan, M., & Jabbar, M. (2013). Determinants of Employees Performance in Corporate Sector: Case of an Emerging Market. *Business and Management Research*, 2(3), 25–32. <https://doi.org/10.5430/bmr.v2n3p25>

Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.

Masram Dan Mu'ah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara*.

- Motyka, B. (2019). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227–244. <https://doi.org/10.2478/ijme-2018-0018>
- Pandji Anoraga. (2014). Produktivitas Kerja. *Mengembangkan SDM*.
- Presiden Republik Indonesia. (2011). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. In *Badan Kepegawaian Negara*.
- Priyono. (2015). Pengantar Manajemen. In *Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9). <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Putri Ayu Ainun Nikmah, L. A. (2017). PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI HUMAS KEPOLISIAN DAERAH JAWA TIMUR. *Jurnal Dinamika Governance FISIP UPN "Veteran" Jatim Volume 7 Nomor 1 April 2017*, 7(April), 64–81. <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/1198>
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Tunggal Mandiri Publishing* (Vol. 1).
- Rahkmat, M. (2016). Dr. H. Muhamad Rakhmat., SH., MH. HUKUM ADMINISTRASI NEGARA INDONESIA. *Universitas Majalengka*.
- Rahman, T. (2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik (Studi Deskriptif Di Kelurahan Long Kali Kabupaten Paser). *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 2017, 5 (2) : 661-672, 1(1), 661–672.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). Leadership Style, Work Discipline, Compensation, Employee Performance Through Employee Motivation Bank Syariah X Branch Batam. *Etikonomi*, 18(1), 63–72. <https://doi.org/10.15408/etk.v18i1.6752>
- Rehman, M. S. (2009). Impact of Job Analysis on Job Performance: A Study of Public Sector Organizations of Pakistan. *National University Of Modern Languages*, April, 1–331.
- Rifa'i dan Fadhli. (2013). Manajemen Organisasi. In *Citapustaka Media Perintis* (Vol. 53, Issue 9, pp. 1689–1699).
- Rindah. (2017). Analisis kinerja aparat sipil negara (asn) di dinas pendidikan dan kebudayaan daerah provinsi sulawesi tengah. *E Jurnal Katalogis*, 5(5), 109–119.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.*

- Rovianto, A. M., Riset, K., Dan, T., Tinggi, P., Tidar, U., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Ilmu, J., & Negara, A. (2013). Kinerja aparatur sipil negara pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten purworejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara, 1*.
- Sedarmayanti. (2011). Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Populis*.
- Sufian Hamim. (2005a). *Administrasi dan Manajemen Pembangunan ( Suatu Konsep, Pendekatan, Teori dan Aplikasi di Indonesia )* (Kedua). UIR Pers.
- Sufian Hamim. (2005b). *KULIT BUKU MANAJEMEN STRATEGIS DLM PEMB.* UIR Pers.
- Sufian Hamim. (2005c). kulit buku Prof Sufian. In *Pekanbaru, UIR Pers*.
- Sunda, C. M., Lumolos, J., & Sambiran, S. (2014). KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KELURAHAN TALIKURAN KECAMATAN KAWANGKOAN UTARA. *Prog. Studi Ilmu Pemerintahan Fispol Unsrat*.
- Syahrul Efendi Rambe, D. U. T. (2015). ANALISIS ORGANISASI MELALUI PENDEKATAN PERILAKU TERHADAP KINERJA DI KANTOR CAMAT MEDAN SUNGGAL KOTA MEDAN. *Jurnal Administrasi Publik Public Administration Journal, 53(9), 1689–1699*.  
<http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsa.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Villela, lucia maria aversa. (2013). Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja sektor publik. yogyakarta: UPP AMP YKPN. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Wilson Bangun. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Erlangga*.