

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

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

1. Pahriadi (2021)

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

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

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

2. Jamatul Sakdiah (2022)

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

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

B. Tinjauan Teoritis

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

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

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

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

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

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

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

1) Pengukuran Kinerja

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

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

a) Manfaat Pengukuran Kinerja

1) Untuk Mengevaluasi

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

2) Untuk Mengendalikan

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

3) Untuk Menganggarkan

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

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

4) Untuk Memotivasi

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

5) Untuk Merayakan

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

6) Untuk Bisa Belajar

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

7) Untuk Mengembangkan

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

b) Prinsip Pengukuran Kinerja

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

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

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

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

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

waktu begitu dibutuhkan untuk manajemen kendali yang efektif.

2) Indikator Kinerja

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

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

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

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

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja

pegawai adalah sebagai berikut:

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

untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

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

3) Penilaian Kinerja

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

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

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

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

4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

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

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

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

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

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

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

2. Penyuluh KB

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

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

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

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

a. Penyuluh KB Ahli Pertama, meliputi:

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

kegagalan;

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

b. Penyuluh KB Ahli Muda, meliputi:

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

c. Penyuluh KB Ahli Madya, meliputi:

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

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

d. Penyuluh KB Ahli Madya, meliputi:

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

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

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

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

1) Sebagai Penggerak Utama (Inisiator)

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

2) Sebagai Fasilitator Digital

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

3) Sebagai Penghubung Informasi

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

yang digunakan untuk evaluasi kebijakan dan klasifikasi Kampung KB.

4) Sebagai Penjamin Kualitas Data

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

3. Kampung KB

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sejauh mana perkembangan Kampung KB di wilayahnya.

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

a. Kampung KB Dasar

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

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

b. Kampung KB Berkembang

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

Ciri-cirinya:

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

informasi.

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

c. Kampung KB Mandiri

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

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

d. Kampung KB Berkelanjutan (atau Paripurna)

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

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

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

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

C. Kerangka Pemikiran

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

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

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

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

4. Efektivitas
5. Kemandirian

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

