

Kinerja Pegawai Di Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau

¹ Andri Pratama, ² Harapan Tua Ricky Freddy Simanjuntak
¹² Program Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Universitas Riau
email: harapan.tua@lecturer.unri.ac.id

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Terjadinya permasalahan kinerja pegawai di kantor BKKBN Provinsi Riau dapat dilihat dari realiasi kegiatan belum dapat terealisasi sepenuhnya sebagaimana telah di rencanakan sejak awal. Hal ini disebabkan oleh fenomena seperti masih sering terdapat pekerjaan yang sering tertunda sehingga terjadi tingkat penurunan pada kedisiplinan kerja, serta masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan surat keterangan, karena apabila ada pegawai yang nekat membolos atau tingkat persentase kehadirannya sedikit. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau dan untuk melihat faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif bertipe deskriptif yang berupaya menggambarkan suatu fenomena atau kejadian dengan apa adanya. Hasil penelitian ini menunjukkan 5 indikator kinerja pegawai yaitu produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, cycle time, dan biaya sudah cukup baik. Sedangkan 1 indikator yaitu pemanfaatan sumber daya masih kurang baik. Adapun yang menjadi faktor penghambat seperti faktor umur pegawai, kurangnya SDM yang berkualitas, terjadinya pandemi Covid-19 sehingga adanya pemotongan anggaran (*refocusing*).

Kata kunci : Kinerja Pegawai, BKKBN Provinsi Riau

Abstract

*Performance is the work result that can be achieved by a person or group of people in an organization. The occurrence of employee performance problems in the Riau Province BKKBN office can be seen from the realization of activities that have not been fully realized as planned from the start. This is due to a phenomenon such as there are often jobs that are often delayed, resulting in a decrease in work discipline, and there are still employees who are not present without providing a certificate, because if there are employees who are desperate to ditch or the percentage level of attendance is small. The purpose of this study is to see the performance of employees at the Riau Province BKKBN Representative Office and to see the factors that hinder the performance of employees at the Riau Province BKKBN Representative Office. This research is a descriptive qualitative research that seeks to describe a phenomenon or event as it is. The results of this study indicate 5 indicators of employee performance, namely productivity, quality, timeliness, cycle time, and costs are quite good. Meanwhile, 1 indicator, namely the use of resources is still not good. The inhibiting factors, such as the age of employees, lack of qualified human resources, Covid-19 pandemic that caused the declinsion of budget (*refocusing*).*

Keywords : Employee Performance, BKKBN of Riau Province

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang pokok-pokok kepegawaian negeri dan perubahan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor

5 Tahun 2014 pasal 1 (satu); Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah sumber daya manusia yang akan menjalankan roda aktifitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada umumnya merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam organisasi. Oleh sebab itu, seorang pegawai negeri dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lambat, malas, dan ogah-ogahan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawisentono (1999:2) yang mengartikan kinerja sebagai 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Rahadi (2010:9) Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Pegawai merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dalam hal ini, manajemen organisasi/perusahaan harus mendorong pegawai agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit, 2017:1). Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Notoatmodjo (2015:135) mengemukakan dalam mengukur kinerja pegawai perlu memperhatikan hal-hal seperti a). Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*Job related*). b). Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standarts*). Menurut Gibson dalam Suryadana (2015:60) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja), faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Bagi para pegawai, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti mengidentifikasi kebutuhan program pendidikan, dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif (Siagian, 2018:223).

Pembahasan tentang kinerja pegawai merupakan pembahasan yang sudah banyak diteliti di masa sebelumnya. Akan tetapi, peneliti masih akan tetap meneliti pembahasan ini dengan studi kasus dan tempat penelitian yang berbeda dari sebelum-sebelumnya. Tempat penelitian yang dimaksud ialah salah satu instansi pemerintahan yang berada di Riau yaitu Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Riau. Dalam upaya merealisasikan tugas pokoknya sebagai pelaksana tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana, BKKBN mengemban visi, yaitu: "Mewujudkan Keluarga

Berkualitas dan Pertumbuhan Penduduk yang Seimbang Guna Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong". Visi ini dapat dicapai bila Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau bekerjasama untuk mencapai hasil yang baik, efisien, dan transparan dengan adanya hubungan kerja yang saling menunjang antara satu dengan lainnya, seperti antara atasan dengan bawahan, antara sesama bawahan, maupun antara sesama atasan. Untuk mencapai visi yang sudah disusun, maka misi BKKBN, yaitu:

1. Mengendalikan pertumbuhan penduduk dalam rangka menjaga kualitas dan struktur penduduk seimbang.
2. Menyelenggarakan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi secara komprehensif.
3. Menyelenggarakan pembangunan keluarga yang holistik integratif sesuai siklus hidup.
4. Membangun kemitraan, jejaring kerja, peran serta masyarakat dan kerjasama global.
5. Membangun kelembagaan, meningkatkan kapasitas dan kesejahteraan SDM aparatur.

Dalam pelaksanaan misinya, BKKBN Provinsi Riau disusun kedalam bentuk struktur organisasi mulai dari kepala badan, sekretariat, dan bidang. Untuk lebih jelasnya, komponen di dalam organisasi BKKBN Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai ASN BKKBN Provinsi Riau Menurut Jabatan dan Tingkat Pendidikan

No	Unit Kerja	Jumlah Orang	Tingkat Pendidikan
1.	Kepala Badan	1	S2
2.	Sekretaris Badan	1	S2
3.	Koordinator Bidang	5	S2 3 Orang S1 2 Orang
4.	Sub Koordinator	20	S1
6.	Staf Sekretariat	15	S1 5 Orang D3 1 Orang SMA 8 Orang SD 1 Orang
7.	Staf Bidang ADPIN	8	S1 2 Orang SMA 6 Orang
8.	Staf Bidang KS-PK	5	S1 1 Orang D3 1 Orang SMA 3 Orang
9.	Staf Bidang Dalduk	8	S1 2 Orang SMA 6 Orang
10.	Staf KB-KR	4	S1 2 Orang SMA 1 Orang SD 1 Orang
11.	Staf Bidang Latbang	9	S1 3 Orang D3 1 Orang SMA 3 Orang SMP 1 Orang SD 1 Orang
Jumlah		76	

Sumber: Humas Perwakilan BKKBN Provinsi Riau 2021

Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan SDM pegawai dari segi pendidikan cukup baik, dengan dimulai dari jenjang SD sebanyak 3 orang, SMP sebanyak 1 orang, SMA Sederajat sebanyak 27

orang, D3 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 35 orang, dan S2 sebanyak 5 orang. Ditinjau dari latar belakang pendidikan pegawai yang tergolong cukup, seharusnya Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau bisa mewujudkan visi, misi, dan tujuan strategis yang sudah ditetapkan. Unsur dasar dari dari BKKBN adalah masalah kependudukan, salah satunya ialah pengendalian penduduk. Namun Perwakilan BKKBN Provinsi Riau belum mampu sepenuhnya meningkatkan realiasi kegiatan di bidang pengendalian penduduk yang telah direncanakan.

Tabel 1.2. Data Realisasi Kegiatan Bidang Pengendalian Penduduk Di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Inisiatif Strategi	Target 2020	Realiasi
Meningkatnya Implementasi pemaduan dan sinkronisasi kebijakan pembangunan pengendalian penduduk	Pemerintah Daerah yang memanfaatkan GDPK dalam penetapan parameter kependudukan pada Perencanaan pembangunan daerah	1. Penguatan tata kelola perencanaan dan kebijakan pembangunan kependudukan 2. Percepatan penyusunan dan peningkatan pemanfaatan GDPK di seluruh tingkatan wilayah sebagai basis Pembangunan kependudukan di daerah	1 Prov & 4 Kab/ Kota	3 Kab/Kota
	Persentase Rumah Data Kependudukan Paripurna yang terbentuk di Kampung KB	1. Penguatan manajemen tata kelola dan pemanfaatan data Rumah Data Kependudukan 2. Penguatan sistem data dan informasi kependudukan, serta pendidikan kependudukan	52	11,32
Jumlah Kelompok Kerja Bangga Kencana Provinsi dan Kab/Kota yang efektif	Cakupan Implementasi pendidikan kependudukan di provinsi	1. Penguatan kelompok kerja Bangga Kencana Provinsi dan Kabupaten/Kota 2. Penguatan kebijakan pembangunan berwawasan kependudukan	1 Prov dan 1 Kab/ Kota	0
		1. Penguatan institusi pendidikan dalam pengintegrasian materi pendidikan kependudukan	3 Jalur	3 Jalur
Jumlah Kampung KB yang melaksanakan penanganan terpadu isu kependudukan	Persentase pemerintah daerah yang melaksanakan Sistem Peringatan Dini Pengendalian Penduduk	1. Pengembangan sistem peringatan dini pengendalian penduduk	1 Prov & 1 Kab/ Kota	0
	Jumlah Kampung KB yang melaksanakan penanganan terpadu isu kependudukan	1. Penanganan terpadu isu kependudukan di Kampung KB 2. Penguatan kemitraan dalam penanganan isu kependudukan	175 Kampung KB	95 Kampung KB

Sumber: Renstra BKKBN Provinsi Riau 2020-2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realiasi kegiatan maupun program belum dapat terealisasi sepenuhnya sebagaimana telah di rencanakan sejak awal. Hal ini disebabkan oleh kesalahan yang dilakukan pegawai dalam bekerja seperti pegawai yang tidak melakukan perjalan dinas sesuai perencanaan yang telah dibuat. Fenomena lain yang terjadi pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, yaitu masih sering terdapat pekerjaan yang sering tertunda sehingga terjadi tingkat penurunan pada kedisiplinan kerja, serta masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan surat keterangan, karena apabila ada pegawai yang nekat membolos atau tingkat persentase kehadirannya sedikit maka akan berpengaruh besar sekali terhadap produktivitas organisasi tersebut.

Berdasarkan pemaparan masalah diatas, maka perumusan masalah di dalam penelitian ini ialah bagaimana kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau dan faktor-faktor apa saja yang menghambat kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk melihat kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau dan untuk melihat faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif bertipe deskriptif yang berupaya menggambarkan suatu fenomena atau kejadian dengan apa adanya (Moleong, 2016:70). Hal tersebut di dasarkan karena penelitian ini menghasilkan data-data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Adapun tujuannya adalah untuk menggambarkan secara tepat suatu keadaan, sifat-sifat individu atau gejala terhadap kelompok tertentu. Oleh karena itu penelitian ini akan menitikberatkan pada upaya untuk memberikan gambaran umum secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat fenomena yang diselidiki dari suatu objek penelitian serta dipaparkan dengan apa adanya. Sugiyono (2016:31) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau. Penelitian ini menetapkan informan penelitian sebagai sumber informasi utama untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian ini.

Informan penelitian yang dipilih berjumlah 6 orang, meliputi Sekretaris Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, Sub Koordinator Kepegawaian dan Hukum BKKBN Provinsi Riau, Koordinator Bidang Pengendalian Penduduk BKKBN Provinsi Riau, Sub Koordinator Analisis Dampak Kependudukan BKKBN Provinsi Riau, Sub Koordinator Penetapan Parameter Kependudukan BKKBN Provinsi Riau, dan Sub Koordonator Kerjasama Pendidikan Kependudukan BKKBN Provinsi Riau. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi/pengamatan secara langsung, wawancara/*interview* dan dokumentasi. Dalam menganalisa data terdapat tiga proses, pertama reduksi data, kedua penyajian data, dan terakhir penarikan kesimpulan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, pada bidang pengendalian penduduk mengenai kinerja pegawai, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2017:160) sebagai indikator dalam penelitian ini. Adapun indikator tersebut

adalah a). Produktivitas. b). Kualitas. C). Ketepatan Waktu. d). *Cycle Time*. e). Pemanfaatan Sumber Daya. f). Biaya.

1. Kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Riau

a. Produktivitas

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja pegawai terletak di produktivitasnya. Ketika produktivitasnya tinggi maka dapat dikatakan berhasil. Namun, ketika produktivitasnya lebih rendah dari standar yang telah ditentukan maka dapat dikatakan kinerjanya rendah dan buruk. Produktivitas kinerja pegawai ialah kemampuan pegawai dalam menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia secara efektif dan efisien yang menghasilkan output yang optimal. Pada dasarnya produktivitas merupakan sugesti pegawai terhadap dirinya sendiri untuk membuat cara bekerja hari ini harus lebih baik dari cara bekerja kemarin, kemudian hasil yang didapat hari esok pun harus lebih baik atau lebih bermutu dari hasil yang ada hari ini. Produktivitas pegawai di suatu instansi dikatakan meningkat apabila penyelesaian program atau pekerjaan dapat mencapai tujuan dari instansi.

Produktivitas pegawai dibidang pengendalian penduduk sudah cukup baik, dimana banyak program/pekerjaan yang sudah berjalan dan direalisasikan seperti penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan, fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan dan evaluasi. Namun ada beberapa kendala yang mempengaruhi produktivitas pegawai, salah satunya seperti yang telah diungkapkan melalui wawancara penulis ditemukannya ada beberapa pegawai yang sudah tidak di usia produktif lagi sehingga menghambat kinerja mereka.

b. Kualitas

Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu dari suatu pekerjaan atau penyelesaian program dalam instansi yang dihasilkan oleh para pegawai, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh instansi. Selain itu kualitas kinerja juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan. Untuk menjamin tercapainya target/sasaran kerja, maka pegawai membutuhkan pengetahuan yang mumpuni terhadap apa yang menjadi beban tugasnya. Pengetahuan ini berupa informasi yang dilengkapi dengan pemahaman pola hubungan dari informasi disertai pengalaman, baik individu maupun kelompok dalam organisasi. *Knowledge* atau pengetahuan merupakan penerapan informasi yang diyakini dapat langsung digunakan untuk mengambil suatu keputusan untuk bertindak. *Knowledge* umumnya timbul dalam pengalaman, muncul dari perenungan (*reflection*), dan berkembang melalui kesimpulan (Haryono, 2018:13). Apabila pegawai telah memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan maka mereka akan memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, dan motivasinya akan meningkat (Sundari, 2019:9).

Kualitas pegawai di BKKBN Provinsi Riau dapat dibagi menjadi tiga bagian sesuai dengan pembangian subbidang. Kualitas pegawai di Subbidang Penetapan Parameter Pengendalian Penduduk sudah baik dengan 3 program melebihi target (yaitu koordinasi integrasi program Bangga Kencana dalam kebijakan pembangunan daerah, rumah data kependudukan di kampung KB yang telah terbentuk dan diregistrasi, fasilitasi pengembangan rumah data kependudukan di kampung KB) dan hanya 1 program yang tidak memenuhi target (yaitu pembinaan kebijakan dan strategi pengendalian penduduk). Kualitas pegawai di Subbidang Kerjasama Pendidikan Kependudukan sangat baik dengan 1 program yang melebihi

target (yaitu fasilitasi ke pemerintahan daerah dalam pengimplementasikan kerjasama pendidikan kependudukan). Kualitas pegawai di Subbidang Analisis Dampak Kependudukan adalah baik dengan 2 program sesuai target (yaitu persentase pemerintah daerah yang mendapat fasilitasi pembinaan penanganan terpadu isu kependudukan di kampung KB bersama mitra kerja, dan persentase mitra kerja yang mendapat fasilitasi pembinaan penanganan terpadu isu kependudukan di kampung KB bersama mitra kerja), dan 1 program tidak terealisasi (yaitu persentase pemerintah daerah yang melaksanakan sistem peringatan dini pengendalian penduduk).

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian program, tugas, atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, sebelumnya telah memiliki standar waktu yang ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Di dalam penelitian ini untuk pengukuran waktu penyelesaian pekerjaan maupun program belum dapat dikatakan sepenuhnya tepat waktu. Sebagian besar pekerjaan memang sudah diselesaikan tepat waktu. Namun ada beberapa pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Hal ini disebabkan karena instansi BKKBN Provinsi Riau adalah lembaga vertikal, dimana kegiatannya banyak melibatkan dinas-dinas di kabupaten kota, yang penyelesaian programnya juga tergantung dari kesiapan dari kabupaten kota tersebut.

d. Cycle Time

Cycle time atau disebut juga waktu siklus merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu program atau suatu pekerjaan dari awal di mulai hingga akhir penyelesaian program atau pekerjaan tersebut. *Cycle time* mencakup waktu proses dimulainya pekerjaan, waktu yang dihabiskan untuk penyelesaian, dan waktu penundaan (*delay time*) dari program tersebut. Dilihat dari indikator cycle time, kinerja pegawai sudah cukup baik. Hal yang berpengaruh pada indikator ini ialah tentang kehandalan pegawai. Kehandalan pegawai diperlukan agar lama penyelesaian pekerjaan bisa dipersingkat, sehingga waktu yang tersisa dapat digunakan untuk menyelesaikan program lain yang lebih rumit dan *urgent*. Kehandalan merupakan salah satu ciri dari pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Kehandalan dalam kinerja dapat terlihat dari kehandalan penyelesaian beban tugas yang diemban sesuai dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki, kehandalan dalam keterampilan menguasai bidang kerja yang diterapkan, kehandalan dalam penguasaan bidang kerja sesuai pengalaman kerja yang ditunjukkan dan kehandalan menggunakan teknologi kerja.

e. Pemanfaatan Sumber Daya

Instansi menggunakan sumber daya yang ada sebagai sarana untuk mempermudah mencapai tujuannya. Penggunaan sumber daya yang optimal dapat memberikan manfaat dalam pencapaian dan penyelesaian pekerjaan atau program. Sumber daya yang dimaksud mencakup semua aset seperti keahlian, proses organisasi, atribut, informasi dan pengetahuan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja pegawai seperti mengabungkan kemajuan teknologi dengan kemampuan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efisien dan efektif (Hakim, 2014:8-9). Dilihat dari indikator pemanfaatan sumber daya, kinerja pegawai kurang baik. Hal ini disebabkan oleh sumber daya yang masih kurang. Pegawai di bidang pengendalian penduduk sudah mendapat

sumber daya penunjang, namun ada beberapa sumber daya seperti laptop lemot yang cukup menghambat kinerja pegawai. Sedangkan untuk sumber daya berbentuk fasilitas kendaraan operasional bidang pengendalian penduduk masih bergantian memakai dengan bidang lainnya.

f. Biaya

Pemanfaatan biaya disini berkaitan dengan tingkat dimana penggunaan sumber dana instansi yang mana didalamnya menyangkut penggunaan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Didalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan untuk dapat memberdayakan/menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan guna membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja. Kinerja pegawai mempunyai indikator pembiayaan terhadap suatu kegiatan, program atau pun pekerjaan pegawai itu sendiri. Kriteria biaya ini lebih spesifik untuk setiap kegiatan, seperti pengadaan barang-barang peralatan kantor, penyelesaian program maupun biaya perjalanan dinas. Besaran anggaran juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam penyelesaian tugas yang diembannya. Di bidang pengendalian penduduk ini sendiri memiliki anggaran yang relatif cukup kecil. Minimnya anggaran yang ada cukup mempengaruhi bagi pegawai di bidang pengendalian penduduk. Perwakilan BKKBN Provinsi Riau memiliki batasan di dalam melaksanakan tugasnya. Kebanyakan program yang ada hanya memfasilitasi kabupaten kota, sehingga anggaran dapat dibebankan kepada kabupaten kota. Meskipun begitu, di dalam pekerjaan harian pegawai di kantor tetap membutuhkan anggaran.

Adanya anggaran yang dikelola oleh pegawai tentunya menambah daftar pertanyaan bagaimana kejujuran dari pegawai tersebut dalam mengelola anggaran tersebut. Untuk meminimalisir penyelewengan dana program maka diperlukan sebuah metode atau pun regulasi yang memantau penggunaan dana tersebut. Untuk meminimalisir kecurangan pegawai dalam mengelola anggaran dapat dilakukan dengan pemeriksaan berlapis. Diawali dengan pembuatan SPJ, pemeriksaan auditor internal, pemeriksaan oleh BKKBN pusat, dan pemeriksaan dari luar seperti BPK. Kejujuran mengelola anggaran berhubungan dengan kinerja pegawai. Ketika anggaran dikelola dengan benar tentunya berpengaruh ke kinerja pegawai sehingga program yang ada berjalan secara baik, hasil yang sesuai dengan target, berkualitas tinggi, dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan peneliti, dapat dikatakan realisasi penggunaan biaya dari subbidang Penetapan Parameter Pengendalian Penduduk, Subbidang Kerjasama Pendidikan Kependudukan, Subbidang Analisis Dampak Kependudukan sudah baik dan sesuai antara target awal dengan realisasinya.

2. Faktor penghambat kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Riau
 - a. Faktor umur pegawai. Di bidang pengendalian penduduk ada beberapa pegawai yang hampir sudah memasuki usia pensiun. Dari 12 orang pegawai (terhitung koordinator) di bidang pengendalian penduduk terdapat 6 orang yang sudah mendekati masa pensiun. Sehingga dari segi kinerja untuk produktivitasnya agak berbeda dengan pegawai yang masih muda dan energik.
 - b. Kurangnya SDM yang berkualitas, SDM yang mempunyai pengetahuan di bidang IT. Ada beberapa pegawai yang tidak paham mengenai IT padahal di zaman 4.0 semua pekerjaan mengacu pada pemanfaatan teknologi. Selain itu SDM yang ada tidak semuanya handal dalam bekerja. Hal ini juga disebabkan oleh latar belakang pendidikan. Dari 12 orang

pegawai (terhitung koordinator) di bidang pengendalian penduduk, 6 orang lulusan sarjana dan 6 orang lulusan SMA sederajat.

- c. Terjadinya Pandemi Covid-19 di seluruh wilayah Provinsi Riau, sehingga mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan kegiatan di lapangan.
- d. Adanya pemotongan anggaran (*refocusing*) dalam rangka penanganan Pandemi Covid-19.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan peneliti, maka peneliti mencoba mengambil kesimpulan, yaitu:

- 1) Hasil riset mengemukakan bahwa kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau secara umum sudah baik. Dari 6 indikator, 5 diantaranya sudah baik dan 1 yang masih kurang baik. Dengan uraian dilihat dari indikator produktivitas, kinerja pegawai sudah cukup baik. Namun masih terdapat kendala yang mempengaruhi produktivitas pegawai, salah satunya seperti yang telah diungkapkan melalui wawancara penulis ditemukannya ada beberapa pegawai yang sudah tidak di usia produktif lagi sehingga menghambat kinerja mereka. Dilihat dari indikator kualitas, kinerja pegawai sudah cukup baik. Akan tetapi ada yang mempengaruhi kualitas dari pekerjaan tersebut, seperti pegawai baru yang masih perlu banyak belajar untuk mendapat pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Dilihat dari indikator ketepatan waktu, kinerja pegawai sudah cukup baik. Sebagian besar pekerjaan memang sudah diselesaikan tepat waktu. Namun ada beberapa pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Hal ini disebabkan karena instansi BKKBN Provinsi Riau adalah lembaga vertikal, dimana kegiatannya banyak melibatkan dinas-dinas di kabupaten kota, yang penyelesaian programnya juga tergantung dari kesiapan dari kabupaten kota tersebut. Dilihat dari indikator cycle time, kinerja pegawai sudah cukup baik. Hal yang berpengaruh pada indikator ini ialah tentang kehandalan pegawai. Kehandalan pegawai diperlukan agar lama penyelesaian pekerjaan bisa dipersingkat, sehingga waktu yang tersisa dapat digunakan untuk menyelesaikan program lain yang lebih rumit dan urgent. Dilihat dari indikator pemanfaatan sumber daya, kinerja pegawai kurang baik. Hal ini disebabkan oleh sumber daya yang masih kurang. Pegawai di bidang pengendalian penduduk sudah mendapat sumber daya penunjang, namun ada beberapa sumber daya seperti laptop lemot yang cukup menghambat kinerja pegawai. Sedangkan untuk sumber daya berbentuk fasilitas kendaraan operasional bidang pengendalian penduduk masih bergantian memakai dengan bidang lainnya. Dilihat dari indikator biaya, kinerja pegawai sudah cukup baik. Dapat dikatakan realisasi penggunaan biaya dari subbidang Penetapan Parameter Pengendalian Penduduk, Subbidang Kerjasama Pendidikan Kependudukan, Subbidang Analisis Dampak Kependudukan sudah baik dan sesuai antara target awal dengan realisasinya.
- 2) Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat kinerja pegawai bidang pengendalian penduduk di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau adalah faktor umur pegawai, kurangnya SDM yang berkualitas, SDM yang mempunyai pengetahuan di bidang IT, terjadinya Pandemi Covid-19 di seluruh wilayah Provinsi Riau, sehingga mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan kegiatan di lapangan, dan adanya pemotongan anggaran (*refocusing*) dalam rangka penanganan Pandemi Covid-19.

5. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Diperlukan pelatihan untuk pegawai sehingga kualitas dari hasil pekerjaan semakin membaik. Pelatihan juga penting untuk pegawai yang akan menduduki suatu jabatan karena pegawai belum tentu memiliki kemampuan sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Selain itu kemajuan ilmu teknologi juga semakin berkembang dan harus diimbangi oleh kemampuan pegawai menggunakan teknologi tersebut melalui pelatihan yang dilaksanakan.
- b. Diharapkan pihak Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Provinsi Riau mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian penghargaan bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dari pada pegawai yang lain, dengan ditetapkan kriteria-kriteria tertentu sebagai bahan penilaian agar pegawai dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1].Bukit, Benjamin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- [2].Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islam)*. Semarang: EF Press Digimedia.
- [3].Haryono, Siswoyo. 2018. *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- [4].Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- [5].Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6].Prawisentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- [7].Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- [8].Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9].Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10].Sundari, Sri. 2019. *Manajemen Kinerja*. Bogor: Universitas Pertahanan.
- [11].Suryadana, Moh Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- [12].Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- [13].Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.