

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Kinerja pegawai dibuat untuk mengukur hasil kerja atau produktivitas pegawai dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan kinerja. Menurut Elizar & Tanjung (2018) kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam hal ini adalah standar kerja, sasaran kriteria atau yang disebut target yang telah ditentukan oleh Perusahaan dan disepakati bersama, sedangkan menurut Doane et al. (2019) kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan juga sesuai dengan moral dan etika. Setiap individu dalam organisasi harus menerapkan prinsip bersaing secara sehat.

Noor (2012) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hal yang kompleks dan harus senantiasa ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok maupun organisasi karena kinerja merupakan tantangan bagi seluruh unsur organisasi, organisasi harus terus meningkatkan kinerja untuk terus bisa *survive* dalam hal perluasan usaha baik penambahan unit maupun diversifikasi produk. Menurut Baba (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja baik kualitas ataupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam kurun periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab.

2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Baik tidaknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mahmudi (2015) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah Faktor Personal (Individu), Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim, Faktor Sistem dan Faktor Konstektual (Situasional).

Faktor personal merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya, antara lain adalah kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, percaya diri, motivasi dan komitmen. Seperti yang disampaikan Balela (2014) dalam Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Kabupaten Flores Timur menyimpulkan bahwa faktor individual dan faktor psikologi berpengaruh besar terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Flores Timur.

Faktor kepemimpinan disini dijelaskan adanya faktor dukungan yang diberikan atasan kepada bawahannya contoh adalah motivasi dan arahan. Motivasi yang membangun dan arahan yang jelas dari pimpinan menentukan arah yang jelas untuk mencapai target, hal senada juga diungkap oleh Irmawati et al. (2015) dalam penelitiannya yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di kota Palu menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja Penyuluh KB di kota Palu dalam melaksanakan tugasnya sebagai Penyuluh KB.

Selanjutnya adalah Faktor tim, faktor tim disini adalah dukungan yang diberikan rekan kerja kepada pegawai yang bersangkutan. Rekan kerja memberikan input positif sehingga kerjasama yang baik mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadafi (2010) yang menguji kerjasama tim dan orientasi hasil terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro di Samarinda yang mengambil kesimpulan bahwa jika kerjasama tim dan orientasi hasil dinaikkan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Faktor sistem merupakan faktor yang berasal dari perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja, hal ini dapat berupa sistem kerja dan budaya kerja. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang ada di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Noor (2012) menguji bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang terakhir adalah faktor konstektual yaitu faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seperti lingkungan keluarga, lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan bagi pegawai. Penelitian yang oleh Doane et al. (2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi.

2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan bagian yang penting bagi proses kegiatan seorang pegawai. Hal ini karena penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai

serta mengetahui sejauh mana seorang pegawai sudah melaksanakan kerjanya secara keseluruhan termasuk target yang harus dipenuhi (Januari, 2015). Hasil dari penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya untuk memperbaiki kualitas kerja pegawai dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan terhadap pegawai yang ada di perusahaan. Perusahaan dapat menyampaikan hasil dari penilaian kepada pegawainya secara berkala dengan harapan ada manfaat yang bisa diambil oleh kedua belah pihak.

Seperti yang disampaikan oleh Sugijono (2015), ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu bagi manajer dan pegawai sendiri. Manajer mengetahui tingkat kemampuan pegawai sehingga dapat dipakai sebagai dasar untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan atau melakukan tindakan selanjutnya terhadap prestasi pegawai seperti promosi bagi pegawai yang berprestasi atau demosi bagi pegawai yang tidak berprestasi. Hal lain yang diperoleh adalah manajer mendapat informasi berkaitan dengan kesalahan atau keberhasilan terhadap langkah yang diambil perusahaan seperti penempatan karyawan maupun proses *recruitment*, dan untuk pegawai sendiri pegawai dapat mengetahui prestasi kerja yang dihasilkan sehingga karyawan terjamin dalam memperoleh kesempatan kerja yang adil untuk menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.

2.4 Peran Penyuluh Keluarga Berencana

Pejabat Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana yang biasa disebut Penyuluh Keluarga Berencana dalam definisi yang tertuang dalam Peraturan BKKBN No. 18 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana disebutkan sebagai PNS yang memenuhi kualifikasi dan standar kompetensi serta diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, penggerakan dan pengembangan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga. Penyuluh KB merupakan pelaksana teknis fungsional dalam program Bangga Kencana di lingkungan BKKBN.

Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana merupakan tingkat keberhasilan Penyuluh KB dalam menjalankan tupoksi mereka sesuai dengan kemampuan (Puspita et al., 2011). Kinerja Penyuluh KB diukur sejauh mana Penyuluh KB dapat menjalankan program KKBPK (Bangga Kencana) sesuai dengan pedoman pelaksanaan dari BKKBN. Setiap tahun BKKBN menetapkan PPM (penyuluhan permintaan masyarakat) tiap Kabupaten/Kota yang dipakai sebagai acuan target bagi Penyuluh KB. PPM dijadikan salah satu dasar untuk menilai kinerja Penyuluh KB tiap-tiap Kecamatan di Kabupaten/Kota.

Penyuluh KB merupakan tenaga lini lapangan dalam program Bangga Kencana. Penelitian yang dilakukan oleh Pohan et al. (2018) menjelaskan bagaimana peranan Penyuluh KB dalam menyukseskan Program Keluarga Berencana. Penyuluh KB bersinergi dengan Stake holder dan masyarakat demi suksesnya program KB dan bertujuan untuk pengendalian penduduk dimana Indonesia menduduki peringkat ke-5 dari populasi dunia. Selain mencari akseptor Penyuluh KB mempunyai tugas antara lain prgram Tribina (BKB, BKR, BKL), UPPKS, PIK R dan tugas dari Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Anak sebagai bagian dari numenclatur Dinas KB dan PP. Metode penyuluhan yang dilakukan metode langsung dan tidak langsung. Metode langsung seperti dialog, diskusi, wawancara dan *door to door*. Metode tidak langsung seperti penyebaran leaflet, brosur, iklan media cetak dan lain-lain.