

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

TESIS

OLEH

**ELY SANTI
NPM: 231801046**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/8/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/8/25

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

ELY SANTI

NPM: 231801046

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/8/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/8/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal

Nama : Ely Santi

NPM : 231801046

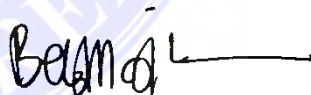
MENYETUJUI

Pembimbing I



Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP,M.AP

Pembimbing II



Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP

Ketua Program Studi

Magister Ilmu Administrasi Publik



Dr. Yanhar Jamaluddin, M.AP

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji Pada 12 April 2025

Nama : Ely Santi

NPM : 231801046



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP

Sekretaris : Dr. Walid Musthafa Sembiring, S.Sos, M.IP

Pembimbing I : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP

Pembimbing II : Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP

Penguji Tamu : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Aoril 2025



Ely Santi
231801046

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ely Santi
NPM : 231801046
Program Studi : Adminisytansi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengadilan Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/ skripsi/tesis saya.

Demikian penyampaian ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : April 2025

Yang Menyatakan



(Ely Santi)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan karunianya, sehingga tesis yang berjudul

“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal.” ini dapat diselesaikan.

Tesis disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area. Tentunya tesis ini tak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku rektor Universitas Medan Area;
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K.MS, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area;
3. Bapak Dr. Yanhar Jamaluddin, MAP. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik;
4. Bapak Dr. Maksun Syahri Lubis, S.STP, M.AP selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
5. Ibu Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini;

6. Bapak Dr. Walid Musthafa Sembiring, S.Sos, M.IP selaku Sekretaris yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
7. Ibu Elfi Maryanni, S.KM, M.KM selaku kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal yang telah bersedia memberikan izin penelitian dan memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari, tesis ini belum sempurna, masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang perlu diperbaiki. Untuk itu, segenap kritis, saran, dan masukan yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga bermanfaat bagi semua.

Medan, April 2024



Ely Santi

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN MANDAILING NATAL

Nama : Ely Santi
NPM : 231801046
Program Studi : Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP,M.AP
Pembimbing II : Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP

Penelitian ini dilatar belakangi oleh meningkatnya pertumbuhan penduduk khususnya di Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini disebabkan oleh tingkat kelahiran kasar yang cukup tinggi. Adanya beberapa kelemahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang dapat mengindikasikan masih belum maksimal atau optimal . Tujuan penelitian ini Untuk menganalisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal. serta Untuk menganalisis Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan indikator menurut teori Agus Dwiyanto (2006:47) dimana pada produktivitas kinerja pegawai telah memberikan informasi yang jelas, menangani permintaan atau keluhan masyarakat dengan cepat, dan menjalankan program-program dengan efektif, Kualitas pelayanan yang baik,adanya Responsivitas yang diberikan kepada masyarakat berupa sosialisasi yang jelas dan Responbilitas yang terjadwal, akuntabilitas yang tinggi sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Kata Kunci : Kinerja, Pengendalian, Penduduk

ABSTRACT

ANALYSIS OF STATE CIVIL APPARATUS PERFORMANCE AT THE OFFICE OF POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING OF MANDAILING NATAL REGENCY

Name : Ely Santi
NPM : 231801046
Study Program : Administrasi Publik
Advisor I : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP,M.AP
Advisor II : Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP

This research is motivated by the increasing population growth, especially in Mandailing Natal Regency. This is caused by a fairly high crude birth rate. There are several weaknesses in carrying out their main tasks and functions that can indicate that they are still not optimal. The purpose of this study is to analyze the Performance of State Civil Apparatus at the Population Control and Family Planning Office of Mandailing Natal Regency. and to analyze the Inhibiting Factors of State Civil Apparatus Performance at the Population Control and Family Planning Office of Mandailing Natal Regency. The results of this study indicate that by using indicators according to Agus Dwiyanto's theory (2006:47) where employee performance productivity has provided clear information, handled requests or complaints from the public quickly, and run programs effectively, Good service quality, Responsiveness given to the community in the form of clear socialization and scheduled Responsibility, high accountability in accordance with the values and norms that develop in society

Keywords: *Performance, Control, Population*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Konsep Kinerja Menurut Para Ahli	6
2.2 Konsep Kinerja	9
2.3 Apratur Sipil Negara (ASN).....	21
2.4 Pengendalian Penduduk	24
2.5 Sejarah Keluarga Berencana.....	29
2.5.1 Kerangka Berfikir	31
2.6 Penelitian Terdahulu	38
2.7 Kerangka Berfikir.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	44
3.3 Sumber Data	44
3.4 Informan Penelitian	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
3.7 Definisi Konsep Dan Oprasional	51
3.7.1 Definisi Konsep	51
3.7.2 Definisi Oprasional.....	51
2.7.2 Definisi Konsep	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
4.1.2 Gambaran Umum Kabupaten Mandailing Natal	54
4.1.3 Gambaran Umum Dinas Pengendalian Penduduk	56
4.1.4 Visi Dan Misi.....	57
4.1.5 Struktur Organisasi.....	57
4.1.6 Tugas Pokok Dan Fungsi.....	58
4.2 Pembahasan Penelitian	61
4.2.1 Analisis Kinerja Apratur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal	61
4.2.2 Faktor Penghambat Kinerja Apratur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	75
BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 5.1 Daftar Wawancara.....	50
Lampiran 5.2 Dokumentasi Lapangan.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Otonomi daerah dipandang perlu untuk menyelenggarakan pemerintahan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada daerah secara merata dan berimbang, untuk mengatur urusan pemerintahan dalam mengelola sumber daya alam dan sumber daya manusia, Sampai saat ini pelayanan publik dirasakan belum berjalan secara maksimal, bahkan dapat dikatakan pelayanan publik di Indonesia masih tergolong rendah, dikarenakan tidak adanya konsistensi dan keseriusan dari aparat pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan. Hal tersebut dapat terlihat dari masih banyaknya masyarakat yang mengeluhkan mengenai pelayan publik di Indonesia. Dengan pelayanan publik yang masih rendah maka diperlukan adanya perbaikan kinerja untuk meningkatkan penyelenggaraan pelayanan publik. (Kaloh, 2007:32,33).

Pada Kabupaten Mandailing Natal merupakan daerah otonom yang tidak terlepas dari masalah sosial yang mempengaruhi peningkatan masyarakat, diantaranya pertumbuhan penduduk. Oleh karena itu dibentuknya Undang-Undang No. 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga dengan tujuan mewujudkan keserasian, keselarasan, dan persebaran penduduk dengan lingkungan hidup, meningkatkan kualitas keluarga agar dapat timbul rasa aman, tentram, dan harapan masa depan yang lebih baik dalam mewujudkan kesejahteraan lahir dan kebahagiaan batin dengan melembagakan dan membudayakan norma keluarga kecil, bahagia, dan sejahtera, meningkatkan upaya mengatur anak, jarak, usia ideal melahirkan, mengatur

kehamilan, melalui promosi, perlindungan dan bantuan sesuai dengan hak reproduksi untuk mewujudkan keluarga berkualitas; dan menyediakan data informasi keluarga untuk digunakan oleh pemerintah daerah sebagai dasar kebijakan, penyelenggaraan, dan pembangunan.

Hal ini menandakan bahwa program keluarga berencana merupakan program nasional, yang mau tidak mau harus dilaksanakan demi pembangunan dibidang nasional. Oleh karena itu, untuk melaksanakan dan mensukseskan program tersebut haruslah dilaksanakan dan dilakukan oleh aparatur pemerintah yang mempunyai keahlian dalam bidangnya. didukung dengan Peraturan Bupati Kabupaten Mandailing Natal No. 43 tahun 2016 tentang kinerja Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. (Dwiyanto, 2006;49). Salah satu permasalahan yang menyangkut kinerja aparatur pemerintah adalah meningkatnya pertumbuhan penduduk khususnya di Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini disebabkan oleh tingkat kelahiran kasar yang cukup tinggi.

Kinerja merupakan bagian penting karena terbukti manfaatnya, didalam suatu Lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan mencapai tujuan akan sulit tercapai. Dalam Kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus berkualitas dari pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja aparatur pemerintah sejak orde lama sampai era reformasi saat ini menjadi objek kajian yang aktual untuk diteliti. Sebagai sebuah organisasi birokrasi yang melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat *public service*, ternyata kinerja aparatur pemerintah kita masih belum seperti yang kita harapkan. (Mangkunegara, 2004;13).

Pada pengamatan yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal masih dapat ditemui beberapa kelemahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang dapat mengindikasikan masih belum maksimal atau optimal hasil kerja dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal. Hal itu dapat dilihat dari beberapa fenomena seperti : masih ada pegawai yang menyelesaikan tugas yang diberikan tidak tepat waktu dan hasil kinerja yang kurang maksimal, penempatan pegawai yang masih belum sesuai dengan bidang atau keahliannya, adapun pegawai yang masih tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti meninggalkan ruang kerja pada jam kerja, masih kurangnya SDM disetiap bidang yang ada, kurangnya inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan tertunda penyelesaiannya, masih ada juga pegawai yang tidak mengikuti apel sore dan memanfaatkan sarana kantor dengan tidak baik kemudian masih ada juga pegawai yang tidak memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, dan masih kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang aktivitas kegiatan. Fenomena lain juga ditemukan seperti ; adanya sebagian pegawai yang menggunakan waktu kerja dengan

melakukan hal diluar pekerjaan seperti bermain alat komunikasi, bermain internet ataupun mengobrol dengan rekan kerja yang merupakan indikasi adanya ketidakpedulian pegawai terhadap kinerja pegawai sendiri. Selain itu kurangnya perhatian dari pimpinan dimana jarang bersosialisasi, hal ini mempengaruhi pegawai menjadi kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sudah dapat dilihat bahwa kinerja dari Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana di Daerah ini belum maksimal dalam upaya merealisasikan program-program kerja yang ada sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal?
2. Apa Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diungkapkan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk menganalisis Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian diatas , yang menjadi manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan kontribusinya terhadap perkembangan ilmu pengetahuan pada aspek terkait kinerja ASN di Kabupaten Mandailing Natal.
2. Secara Praktis Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan ataupun rujukan terkait kinerja ASN untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Analisis

Dalam kamus besar bahasa indonesia, analisis merupakan suatu bentuk pengkajian terhadap sesuatu, penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Analisis juga sangat dibutuhkan dalam menganalisa dan mengamati sesuatu yang memiliki tujuan guna mendapatkan hasil akhir dari pengamatan yang telah dilakukan sebelumnya. Secara umum, pengertian analisis adalah aktivitas yang terdiri dari serangkaian kegiatan, seperti; mengurai, membedakan, dan memilah sesuatu untuk kemudian dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan lalu kemudian dicari kaitannya dan kemudian ditafsirkan maknanya. Sedangkan menurut beberapa ahli, yang penulis sadur dari berbagai sumber, pengertian tentang analisa adalah sebagai berikut;

- 1) Komarudin; mengatakan bahwa analisis adalah sebuah aktivitas berfikir yang diperuntukkan dalam menguraikan suatu keseluruhan menjadi bagian-bagian kecil sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, dan fungsi setiap komponen dalam satu keseluruhan yang terpadu.
- 2) Wiradi; mengutarakan bahwa analisis merupakan aktivitas yang memuat kegiatan memilah, membedakan dan kemudian mengurai sesuatu yang kemudian digolongkan dan dikelompokkan menurut kriteria tertentu lalu dicarikan makna beserta kaitannya masing-masing.

- 3) Robert J. Schreiter menjelaskan bahwa analisis adalah membaca teks yang melokalisasikan berbagai tanda dan menempatkan tanda-tanda tersebut dalam interaksi yang dinamis, dan pesan-pesan yang ingin disampaikan.
- 4) Dwi Prastomo Darminto berpendapat bahwa analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan
- 5) Husein Umar memberikan pengertian analisis sebagai suatu proses kerja dari rangkaian terhadap pekerjaan sebelum riset, didokumentasikan dengan tahapan pembuatan laporan.¹ Dari beberapa pengertian yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk membaca sebuah data guna ditelaah dan kemudian dipelajari dan ditemukan kesimpulannya untuk mendukung sebuah penelitian. Dari penjabaran pengertian yang telah disampaikan oleh penulis adapun jenis-jenis analisis antarlain sebagai berikut:

- 1) Analisis Isi (Content Analysis) Menurut Berelson dan Kerlinger, beliau menyatakan analisis isi adalah suatu metode yang digunakan untuk mempelajari dan menganalisis komunikasi dengan sistematis, objektif dan kualitatif pada pesan yang sudah ada. Sedangkan menurut Budd, analisis isi merupakan suatu teknik yang sistematis untuk menganalisis suatu pesan dan mengolah pesan atau alat yang diteliti guna meneliti dan menimbang isi dengan cara komunikasi terbuka antar komunikator. Analisis isi secara umum dapat diartikan sebagai metode mengenai keseluruhan isi teks, akan tetapi pada definisi lain mengatakan bahwa analisis isi juga dapat digunakan

sebagai pendiskripsian atas suatu hal yang khusus. Menurut Holsti, metode analisis isi adalah suatu teknik untuk mengambil sebuah kesimpulan dengan melihat berbagai karakter khusus pada sebuah pesan secara objektif, sistematis, dan juga generalis. Pengertian objektif di sini memiliki arti sesuai peraturan atau juga prosedur yang jika dilakukan oleh seorang peneliti lain akan mendapatkan kesimpulan yang serupa dengan peneliti yang lain. Sistematis memiliki arti penetapan isi atau kategori dilakukan menurut aturan yang diterapkan secara konsisten, meliputi penjaminan seleksi dan pengkodean sebuah data agar tidak bias atau samar-samar. Sedangkan generalis berarti penemuan harus mempunyai suatu referensi yang teoritis. Analisis konten atau isi merupakan teknik yang berorientasikan kepada penelitian kualitatif, ukuran kebakuannya diterapkan pada satu satuan tertentu yang biasanya dipakai untuk menentukan karakter dokumen-dokumen atau membandingkannya.

- 2) Analisis Naratif Menurut Webster dan Metrova, narasi merupakan sebuah metoda yang digunakan dalam penelitian untuk ilmu-ilmu sosial. Hal penting dalam metoda ini adalah kejeliannya dalam memaknai dan memahami pandangan dan identitas seseorang dengan merujuk pada cerita-cerita yang diucapkan pun dengan cerita-cerita yang didengarkan. Penelitian naratif adalah pembelajaran mengenai cerita, karena dalam beberapa kondisi cerita bisa jadi muncul sebagai catatan yang penting, diantaranya adalah catatan sejarah, novel fiksi, autobiografi, dongeng, dan atau genre lainnya. Cerita dapat ditulis dari mendengarkan dan atau bertemu langsung dengan orang lain

melalui wawancara. Para antropolog, psikolog dan juga pendidik mempelajari analisis naratif untuk kepentingan sosialnya.

- 3) Analisis Semiotik Semiotika adalah ilmu mengenai sebuah tanda yang mengandaikan serangkaian asumsi dan konsep yang memungkinkan seorang peneliti dalam menganalisa sistem simbolik dengan menggunakan cara sistematis Menurut akar katanya, semiotik berasal dari Bahasa Yunani semeion yang memiliki arti sebuah tanda, atau juga seme yang berarti penafsir tanda, atau juga yang pada umumnya dipahami dengan a sign by which something is known yang artinya suatu tanda dimana sesuatu bisa diketahui. Akar semiotika adalah dari studi klasik dan skolastik atau seni logika, retorika dan atau puitika.³ Dengan kata lain, analisis semiotik merupakan upaya dalam menemukan makna yang ada pada tanda, dan juga termasuk segala suatu hal yang ada di balik sebuah tanda tersebut

2.2 Konsep Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu :

1. Sebagai keluaran (output) yaitu melihat apa yang dihasilkan.

2. prosesnya, yaitu prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya.
3. aspek konstektual, yaitu penilaian kerja yang dilihat dari kemampuannya. (dalam Arsyad, 2004 : 20).

Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, keahlian untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. (Prawirosentono, 1999). Menurut Viethzal (2004:309) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pelaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Sudarmayanti (2003:147)

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Ruky (2004 : 33) kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

Prestasi kerja (kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Hasibuan (2007:94). Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor yang terdiri dari :

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
2. Pengalaman, yakni : tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2005:141), kinerja pegawai tersebut dapat diukur dari:
 - a. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - b. Kualitas kerja

- c. Produktivitas
- d. Adaptasi
- e. Inisiatif dan pemecahan masalah
- f. Kerjasama
- g. Tanggungjawab
- h. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi

Menurut Hidayat Mustafid (2017:14) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat dilakuakn dengan menerapkan aturan-aturan organisasi berdasarkan nilai-nilai dan norma yang menjadi karakter kehidupan seseorang yang terbentuk dari suatu proses interaksi dengan orang lain dalam organisasi. Aturan dan nilai tersebut dijadikan sebagai komitmen individu dalam satu rorganisasi. Nilai-nilai yang lahir dar budaya organiasi yang telah mengkristal pada diri seeorang atau sekelompok orang akan mendorong timbulnya spirit kerja hing berdampak terhadap kinerja seseorang dalam hal ini pegawai Aparatur Sipil Negara.

Menurut Sianipar (2000 : 5) mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja dari fungsi kerja atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Dalam Sedarmayanti (2003 : 152) mengartikan kinerja (performance) sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan secara konkrit dan dapat (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Ada beberapa kata kunci dari defenisi kinerja tersebut yaitu :

1. Hasil kerja pekerja
2. Proses atau organisasi
3. Terbukti secara konkrit
4. Dapat diukur
5. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan

Dalam suatu organisasi memang diperlukan adanya penilaian kinerja. Organisasi pemerintahan pun mengutamakan penilaian kinerja sebagai tolak ukur seberapa jauh pegawai atau karyawan melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja dari organisasi tersebut

Menurut Ruky (2004 : 45) ada beberapa faktor untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kemampuan pegawai
2. Disiplin pegawai
3. Pelayanan yang diberikan

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005 : 7) pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel yang dipertimbangkan, yaitu :

1. Perilaku (proses)
2. Output (produk langsung suatu aktivitas atau program), dan
3. Outcome (Value Added atau dampak aktivitas/program)

Menurut teori Moehariono (2012;95) mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis dalam organisasi teori Hesti Widayanti (2022) juga mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja

seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas yang ingin dicapainya dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Sedangkan Menurut teori Agus Dwiyanto (2006:47) Kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Pada Konsep teori ini pengukuran kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator sebagai berikut :

1. Produktivitas Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan suatu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
2. Kualitas Layanan Isu mengenai kualitas pelayanan cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi muncul karena ketidakpuasan masyarakat muncul terhadap kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi.
3. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas

dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

4. **Responsibilitas** menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.
5. **Akuntabilitas publik** menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat

Menurut Ruky (2006:8) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut;

- 1) Memotivasi pegawai atau pegawai, dalam hal memotivasi pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja semua agar bersemangat dalam mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan. Dengan adanya motivasi para pegawai mempunyai dorongan bekerja dengan erat karena adanya perhatian yang baik terhadap kebutuhan dan keinginan mereka yang mana dalam suatu organisasi tergantung pada tinggi rendahnya taraf perealisasi dari tujuan perseorangan dalam melakukan kesiapan.
- 2) Sarana dan prasarana, lingkungan kerja dari para pegawai pengaruh yang sangat besar terhadap operasional organisasi, dengan demikian suatu yang ada disekitar para pegawai dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya kebersihan, keamanan dan kesalahan kerja merupakan hal-hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi.
- 3) Kemampuan SDM, kemampuan SDM yang tinggi dapat mendorong kinerja yang diinginkan.
- 4) Kuantitas bahan baku dan bahan pembantu, prosedur pengadaan bahan baku juga akan berpengaruh terhadap tingkat efesiensi dan produktivitas. Gejala itu terlihat apabila terdapat hambatan dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Proses kerja atau Metode kerja, dimaksudkan proses kerja atau metode kerja adalah cara kerja sebuah tim akan melakukan penelitian terhadap kerja yang digunakan dan proses yang dijalankan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Individual yang terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologi yang terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur

Adapun dalam melakukan kinerja pasti akan selalu ada penilaian kinerja dimana Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Penilaian kinerja (performance appraisa) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalam organisasi menurut Sulistiyani (dalam Al-jufri, 2013:21). Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi

kerja/jabatan seorang tenaga kerjababatan seorang tenaga kerjatermasuk potensi pengembangannya menurut Bambang Wahyudi (2002:101).

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai menurut Handoko (2003: 135). Didalam UU ASN No 5 Tahun 2014 pasal 75 tentang penilaian Kinerja PNS. Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier. Penilaian prestasi kerja yang tercantum didalam UU ASN No. 5 Tahun 2014 pasal 76 ayat 2 penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

- a. Objektif;
- b. Terukur
- c. Akuntabel
- d. Partisipasif; dan
- e. Transparan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri sipil pada pasal 1 ayat 4 yang dimaksud dengan Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Penilaian SKP sebagaimana yang dimaksud pada pasal 7 ayat 1 meliputi aspek:

- a. Kuantitas; Kuantitas adalah jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.

- b. Kualitas; Kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
- c. Waktu; dan Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja dicapai.
- d. Biaya Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri sipil pada pasal 1 ayat 6 yang dimaksud dengan Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana yang dimaksud pada pasal 12 ayat 1 meliputi aspek :

- a. Orientasi Pelayanan; Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada yang dilayani antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
- b. Integritas; Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai norma dan etika organisasi.
- c. Komitmen; Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikan sikap dan tindak pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.

- d. Disiplin; Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan
- e. perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- f. Kerjasama; dan Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, 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.
- g. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi

2.3 Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur dalam KBBI, (2020) Aparatur adalah perangkat, alat (negara, pemerintah); para pegawai (negeri); negara alat kelengkapan negara terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari; pemerintah pegawai negeri; alat negara; aparatur negara .

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang

selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ASN. Sebelum berbicara lebih jauh mengenai ASN, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan ASN. Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah.

Menurut peraturan disiplin ASN sebagaimana telah dimuat dalam Pasal 4 UU ASN, sebagai berikut:

- a. Memegang teguh ideologi Pancasila
- b. Mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. Mengabdikan kepada Negara dan rakyat Indonesia;
- d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. Mempertanggung jawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
- i. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- j. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;

- k. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan

Undang-Undang No. 5 Tahun 2015 tentang ASN mengembangkan konsep PNS dengan menggunakan istilah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan profesi untuk PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Adapun dua jenis PNS menurut Undang-Undang ASN, antara lain :

- a. PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan Undang-Undang ASN. PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS. Namun PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan.

Undang-Undang ASN menyamakan Pegawai Negeri yang bekerja di Lembaga pemerintah dengan perusahaan swasta yang terdiri dari pegawai tetap yang merupakan PNS, dan pegawai kontrak yang merupakan PPPK. Dimana didalam perusahaan swasta juga terdiri dari pegawai tetap dan pegawai kontrak Adapun fungsi dan tugas dari pegawai ASN antara lain :

a. Fungsi

- a) Pelaksana Kebijakan Publik ASN berfungsi untuk melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mengutamakan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik.
- b) Pelayan Publik ASN berfungsi untuk memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas kepada warga negara baik berupa barang, jasa maupun pelayanan administratif yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik untuk pemenuhan kebutuhan kepada masyarakat
- c) Perekat dan Pemersatu Bangsa ASN berfungsi untuk mempererat persatuan dan kesatuan bangsa yang senantiasa mengutamakan kepentingan bangsa dan negara diatas segalanya

b. Tugas

- a) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- b) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
- c) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- d) Peran Pegawai ASN mempunyai peran sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan

nasional melalui pelaksanaan kebijakan, dan pelayanan public yang professional dan bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN.

Adapun jabatan yang dilaksanakan Pegawai ASN terdiri dari :

2.4 Pengendalian Penduduk

Lembaga BPS dalam Statistik Indonesia menjelaskan “Penduduk adalah semua orang yang berdomisili di wilayah geografis Republik Indonesia selama 6 bulan atau lebih dan mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan untuk menetap”. Sedangkan menurut said, yang di maksud dengan penduduk adalah “ jumlah orang yang bertempat tinggal di suatu wilayah pada waktu tertentu dan merupakan hasil dari proses-proses demografi seperti fertilitas, mortalitas, dan migrasi. Penduduk adalah sejumlah manusia baik secara individu maupun kelompok yang menempati wilayah atau negara tertentu minimal dalam jangka waktu satu tahun pada saat dilaksanakan pendataan atau sensus penduduk.

Penduduk merupakan unsur penting dalam kegiatan ekonomi serta tenaga kerja, tenaga ahli, pimpinan perusahaan tenaga kerja usahawan dalam menciptakan kegiatan ekonomi. Adioetomo teori konfusius membahas hubungan antara jumlah penduduk dan tingkat kesejahteraan masyarakat. Menurutnya jumlah penduduk yang terlampau besar akan menekan standar hidup masyarakat, terutama jika jumlah penduduk di kaitkan dengan luas tanah atau lahan pertanian yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan penduduk. Konfusius menganggap ada suatu proporsi yang ideal antara luas tanah dan jumlah penduduk. Sebagai pemecah masalah kelebihan penduduk, ia menganjurkan agar pemerintah memindahkan penduduk kedaerah yang masih kekurangan penduduk

Pengendalian penduduk adalah kegiatan membatasi pertumbuhan penduduk, yaitu pada umumnya dengan cara mengurangi jumlah angka kelahiran demi tercapainya tujuan yang berkaitan dengan pertumbuhan penduduk. Pengendalian pertumbuhan penduduk ini dilakukan karena terjadinya suatu pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi di suatu Negara. Maka dari itu, pemerintah melakukan pengendalian pertumbuhan penduduk. Banyak hal yang menyebabkan terjadinya ledakan penduduk, yaitu karena tingginya angka kelahiran di sebuah negara serta kurang berhasilnya program KB yang dilakukan oleh pemerintah. Indonesia juga menerapkan pengendalian penduduk, yang dikenal dengan program keluarga berencana (KB), meski program ini cenderung bersifat persuasif ketimbang dipaksakan. Pertumbuhan penduduk merupakan keseimbangan yang dinamis antara kekuatan-kekuatan yang menambah dan kekuatan yang mengurangi jumlah penduduk. Pertumbuhan penduduk diakibatkan oleh empat komponen yaitu kelahiran, kematian, migrasi masuk, dan migrasi keluar (Subri, 2003:16).

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam pertumbuhan ekonomi. Tetapi lebih menekankan pada efisiensi mereka. Peningkatan GNP perkapita yang berkaitan erat dengan perkembangan sumber daya manusia yang dapat menciptakan efisiensi dan peningkatan produktivitas dikalangan buruh. Pembentukan modal manusia yaitu proses peningkatan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seluruh penduduk negara yang bersangkutan. Penggunaan secara tepat sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara, harus adanya pengendalian atas perkembangan penduduk, dan dapat dimanfaatkan dengan baik apabila jumlah penduduk dapat dikendalikan dan masyarakat, dan

atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, kompherensif, dan holistic.

Faktor-faktor yang mempengaruhi laju pertumbuhan jumlah penduduk, ada tiga faktor yang dominan yaitu tingkat kelahiran, tingkat kematian, dan tingkat migrasi atau perpindahan penduduk

Aspek kependudukan meliputi jumlah dan perkembangan, pertumbuhan, persebaran, kepadatan, kualitas, serta mobilitas penduduk.

- a. Jumlah dan Perkembangan Penduduk Jumlah penduduk pada suatu wilayah atau negara pada dasar nya dapat di kelaskan sebagai suatu modal atau beban pembangunan yang mana hal ini bisa berdampak baik untuk negara jika di sertai dengan kualitas yang memadai baik tingkat kesehatan, pendidikan, maupun kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi sangat mendukung terhadap proses pembangunan negara. Namun jika kondisi yang terjadi sebaliknya maka akan menjadi beban bagi pembangunan dan menjadi suatu hambatan bagi lajunya roda pertumbuhan ekonomi negara yang bersangkutan
- b. Pertumbuhan Penduduk Jumlah penduduk senantiasa berubah dari waktu ke waktu. Terdapat beragam faktor yang menyebabkan perubahan jumlah penduduk. Misalkan, peperangan , wabah penyakit, atau epidemic, kelaparan, dan bencana alam. Selain itu kestabilan negara , peningkatan gizi, dan kesehatan dapat mengakibatkan jumlah penduduk cenderung naik.
- c. Persebaran Penduduk Persebaran penduduk Indonesia tidak merata. Hal ini terlihat hampir 60% dari seluruh penduduk Indonesia tinggal di pulau

- jawa dan Madura. Padahal, kedua pulau tersebut hanya memiliki luas kurang lebih 7% dari luas wilayah Indonesia. Maka hal itu akan berdampak pada berkurangnya lahan perekonomian akibat dijadikan tempat tinggal oleh sekelompok orang yang tinggal di wilayah itu sendiri⁴
- d. **Kepadatan Penduduk** Kepadatan penduduk adalah jumlah penduduk di suatu daerah persatuan luas. Dalam demografi, dikenal adanya kepadatan penduduk fisiologis dan kepadatan penduduk agraris.
- 1) Kepadatan penduduk fisiologis adalah perbandingan antara jumlah penduduk total dan luas lahan pertanian.
 - 2) Kepadatan penduduk agraris adalah perbandingan antara jumlah penduduk petani dan luas lahan pertanian.
- e. **Kualitas Penduduk** Kualitas penduduk adalah suatu penduduk yang memiliki tingkat kemampuan dan mampu memberikan kontribusi nyata untuk negara. Kualitas penduduk bisa dilihat dari fasilitas negara yang memfasilitasinya jika suatu negara mampu memberikan fasilitas yang baik terhadap penduduknya maka penduduknya akan mempunyai tingkat kualitas yang bagus namun sebaliknya jika fasilitas yang diberikan oleh negara tidak cukup untuk menampung penduduknya maka hal itu akan berdampak pada ketidakstabilan kualitas penduduk satu dengan yang lainnya. Sebab jika suatu wilayah mempunyai fasilitas yang baik namun di wilayah yang lain tidak baik maka akan ada perbedaan di antaranya.
- f. **Mobilitas penduduk** Mobilitas penduduk merupakan suatu gerakan perubahan dari setiap orang ke arah yang lebih baik misalkan sebagai contoh yang tadinya pengangguran akibat ada rasa keinginan yang kuat dan usaha yang

keras s A mampu bekerja dan bisa menghasilkan uang. Dan hal ini bisa disebut sebagai mobilisasi penduduk yang artinya tindakan untuk bergerak.

Menurut Maier dikalangan para pakar pembangunan telah ada consensus bahwa laju pertumbuhan penduduk yang tinggi tidak hanya berdampak buruk terhadap supply bahan pangan, namun juga semakin membuat kendala bagi pengembangan tabungan, cadangan devisa, dan sumberdaya manusia. terdapat tiga alasan mengapa pertumbuhan penduduk pertumbuhan penduduk yang tinggi akan memperlambat pembangunan :

- A. Pertumbuhan penduduk yang tinggi akan dibutuhkan untuk membuat konsumsi dimasa mendatang semakin tinggi, rendahnya sumberdaya perkapita akan menyebabkan penduduk tumbuh lebih cepat, yang akan mempengaruhi investasi dalam kualitas manusia semakin sulit.
- B. Banyak negara dimana penduduknya masih sangat tergantung dengan sektor pertanian, pertumbuhan penduduk mengancam keseimbangan antara sumberdaya alam yang langka dan penduduk. Sebagian karena pertumbuhan penduduk memperlambat perpindahan penduduk dari sektor pertanian yang rendah produktifasnya ke sektor pertanian modern dan pekerjaan modern lainnya.
- C. Pertumbuhan penduduk yang cepat membuat semakin sulit melakukan perubahan yang dibutuhkan untuk meningkatkan perubahan ekonomi dan sosial, tingginya tingkat kelahiran merupakan penyumbang utama pertumbuhan kota yang cepat.

2.5 Sejarah Keluarga Berencana

Sejarah berdirinya keluarga berencana di luar negeri dimulai pada awal abad XIX di Inggris yaitu Marie Stopes (1880-1950) yang menganjurkan pengaturan kehamilan di kalangan buruh. Pada tahun 1948 Margareth Sanger turut aktif di dalam pembentukan International Committee on Planned Parenthood yang dalam konferensi di New Delhi pada tahun 1952 meresmikan berdirinya International Planned Parenthood Federation (IPPF). Sejak saat itu berdirilah perkumpulan-perkumpulan 14 keluarga berencana di seluruh dunia, termasuk di Indonesia, yang merupakan cabangcabang IPPF tersebut. Sejarah berdirinya keluarga berencana di Indonesia di bagi menjadi 9 periode, yaitu:

- a. Periode Perintisan (1950 – 1966) Awal mulanya karena angka kematian bayi dan ibu yang melahirkan di Indonesia cukup tinggi, sehingga perlu upaya mengatur kelahiran. Di antaranya yang menjadi pelopor upaya mengatur kelahiran tersebut adalah Dr. Sulianti Saroso. Kegiatan ini berkembang hingga berdirilah Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) dalam tahun 1957.
- b. Periode Keterlibatan Pemerintah dalam Program Keluarga Berencana Pada periode ini keluarga berencana (KB) bekerjasama dengan instansi pemerintah guna mengatur ketentuan keluarga berencana untuk masyarakat. Pada tanggal 17 Oktober 1968 dibentuk Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) dengan Surat Keputusan No. 36/KPTS/Kesra/X/1968. Lembaga ini statusnya adalah sebagai Lembaga Semi Pemerintah.
- c. Periode Pelita I (1969-1974) Periode ini mulai dibentuk Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) berdasarkan Keppres No. 8 Tahun

1970 dan sebagai Kepala BKKBN adalah dr. Suwardjo Suryaningrat. Pada Periode Pelita I dikembangkan periode Klinik (Clinical Approach) karena pada awal program, tantangan terhadap ide keluarga berencana masih sangat kuat untuk itu pendekatan kesehatan paling tepat

- d. Periode Pelita II (1974-1979) Kedudukan BKKBN dalam Keppres No. 38 Tahun 1978 adalah sebagai lembaga pemerintah non-departemen yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Tugas pokoknya adalah mempersiapkan kebijaksanaan umum dan mengkoordinasikan pelaksanaan program KB nasional dan kependudukan yang mendukungnya, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah serta mengkoordinasikan penyelenggaraan pelaksanaan di lapangan.
- e. Periode Pelita III (1979-1984) Pada masa periode ini dikembangkan strategi operasional yang baru yang disebut Panca Karya dan Catur Bhava Utama yang bertujuan mempertajam segmentasi sehingga diharapkan dapat mempercepat penurunan fertilitas. Pada periode ini muncul juga strategi baru yang memadukan KIE dan pelayanan kontrasepsi yang merupakan bentuk “Mass Campaign” yang dinamakan “Safari KB Senyum Terpadu”
- f. Poda Pelita I (1983-1988) Pada masa Kabinet Pembangunan IV, periode ini secara resmi KB Mandiri mulai dicanangkan pada tanggal 28 Januari 1987 oleh Presiden Soeharto dalam acara penerimaan peserta KB Lestari di Taman Mini Indonesia Indah. Program KB Mandiri dipopulerkan dengan kampanye Lingkaran Biru (LIBI) yang bertujuan memperkenalkan tempattempat pelayanan dengan logo Lingkaran Biru KB.

- g. Periode Pelita V (1988-1993) Pada periode ini meluncurkan strategi baru yaitu Kampanye Lingkaran Emas (LIMAS). Jenis kontrasepsi yang ditawarkan pada LIBI masih sangat terbatas, 16 maka untuk pelayanan KB LIMAS ini ditawarkan lebih banyak lagi jenis kontrasepsi, yaitu ada 16 jenis kontrasepsi.
- h. Periode Pelita VI (1993-1998) Pada pelita VI, gerakan dikembangkan dalam pelaksanaan pembangunan keluarga sejahtera diarahkan pada tiga gerakan, yaitu Gerakan Reproduksi Sejahtera (GRKS), Gerakan Ketahanan Keluarga Sejahtera (GKSS), dan Gerakan Ekonomi Keluarga (GEKS).

2.5.1 Keluarga Berencana

Keluarga berencana (KB) adalah gerakan untuk membentuk keluarga yang sehat dan sejahtera dengan membatasi kelahiran. Itu bermakna adalah perencanaan jumlah keluarga dengan pembatasan yang bisa dilakukan dengan penggunaan alat-alat kontrasepsi atau penanggulangan kelahiran seperti kondom, spiral, IUD, dan sebagainya. Jumlah anak dalam sebuah keluarga yang terbilang dianggap atau dalam kategori ideal adalah dua. Menurut World Health Organization (WHO), keluarga berencana adalah sebuah tindakan yang membantu individu atau pasangan suami istri untuk mendapatkan objektif-objektif tertentu, menghindari kelahiran yang tidak diinginkan, mendapatkan kelahiran yang memang diinginkan, mengatur interval diantara kehamilan, mengontrol waktu saat kehamilan dalam hubungan dengan umur suami istri dan menentukan jumlah anak dalam keluarga (Sumba et al., 2021).

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan berbagai jenis masalah yang dihadapi salah satunya adalah tingginya pertumbuhan penduduk. Untuk mengatasi masalah tersebut pemerintah membentuk program keluarga berencana (KB).

Secara umum program Keluarga Berencana (KB) bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yang merupakan juga tujuan nasional pada umumnya. Tujuan KB yakni membentuk keluarga kecil sesuai dengan kekuatan sosial ekonomi suatu keluarga, dengan cara pengaturan kelahiran anak sebagai jembatan meningkatkan kesehatan ibu, anak, dan anggota keluarga lainnya menuju suatu keluarga atau masyarakat bahagia sejahtera. Tujuan lain meliputi pendewasaan usia perkawinan dan menurunkan tingkat kematian ibu dan bayi (Lagu et al., 2019) Program Keluarga Berencana memiliki tujuan yaitu untuk membantu masyarakat dengan memberikan pelayanan Keluarga Berencana dan kesehatan reproduksi yang berguna untuk mencegah kehamilan tidak diinginkan dan mengurangi insiden kehamilan beresiko tinggi, kesakitan, dan kematian; membuat pelayanan yang memiliki mutu terjangkau, diterima, dan mudah diperoleh semua orang yang membutuhkan; meningkatkan mutu nasehat, komunikasi, informasi edukasi atau pendidikan serta konseling yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang keuntungan atau resiko dari Program Keluarga Berencana supaya kelangsungan program dapat berjalan dengan baik (Priyatni, 2016).

Pengertian Keluarga Berencana adalah metode-metode pengendalian kelahiran yang memungkinkan pasien untuk mencegah reproduksi. Dalam arti luas adalah mempertimbangkan faktor-faktor yang mempersatukan salah satu

pasangan dalam mencapai kehamilan, menangani faktor-faktor sosial dan emosional berkaitan dengan prioritas tinggi, mengatasi akibat dari beban kelebihan penduduk di dunia dan menimbang keuntungan wanita mengatur fertilitasnya sedemikian rupa sehingga mereka dapat ikut serta dalam kegiatan dalam bidang kemasyarakatan dan keluarga yang biasanya terhalang oleh seringnya penolakan dan terlalu banyak kehamilan. (Hacker. 2001: 225).

Keluarga berencana disingkat KB adalah gerakan untuk membentuk keluarga yang sehat dan sejahtera dengan membatasi kelahiran. Itu bermakna adalah perencanaan jumlah keluarga dengan pembatasan yang bisa dilakukan dengan penggunaan alat-alat kontrasepsi atau penanggulangan kelahiran seperti kondom, spiral, IUD. Keluarga berencana adalah suatu usaha untuk menjarangkan atau merencanakan jumlah dan jarak kehamilan dengan memakai kontrasepsi (Manuaba, 2003).

Untuk menjamin dukungan BKKBN terhadap upaya pencapaian Visi, Misi dan Janji Presiden 2020-2024 dan Prioritas Pembangunan Nasional yang tertera dalam RPJMN 2020-2024, serta untuk memastikan Visi, Misi dan Tujuan BKKBN yang telah ditetapkan dapat tercapai, diperlukan suatu ukuran keberhasilan atas seluruh program dan kegiatan prioritas yang dilakukan dalam bentuk Sasaran Strategis. Dalam Renstra BKKBN 2020-2024 ditetapkan Sasaran Strategis yang harus dicapai sebagai berikut (BKKBN, 2019) :

- A. Menurunnya Angka Kelahiran Total/Total Fertility Rate (TFR) dapat mencapai 2,26 pada tahun 2020 dan ditargetkan menjadi 2,1 pada 2024.

- B. Meningkatnya Angka Prevalensi Pemakaian Kontrasepsi Modern/Modern Contraceptive Prevalence Rate (mCPR) 61,78 persen pada tahun 2020 dan ditargetkan menjadi 63,41 persen pada tahun 2024.
- C. Menurunnya kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi/Unmet Need 8,6 persen pada tahun 2020 dan ditargetkan menjadi 7,4 persen pada 2024.
- D. Menurunnya Angka Kelahiran Menurut Kelompok Umur 15-19 tahun/Age Specific Fertility Ratio (ASFR) 15-19 tahun, dengan target 25 per-1.000 kelahiran pada tahun 2020 dan ditargetkan menjadi 18 per1.000 kelahiran pada 2024.
- E. Meningkatnya Indeks Pembangunan Keluarga sebesar 53,57 pada tahun 2020 serta ditargetkan menjadi 61,00 pada tahun 2024.
- F. Meningkatnya Median Usia Kawin Pertama (MUKP) dari 21,9 tahun pada 2020 dan menjadi 22,1 tahun pada 2024

Ruang lingkup program KB secara umum adalah (Ramadhani & T, 2020):

- a. Keluarga berencana
- b. Kesehatan reproduksi remaja
- c. Ketahanan dan pemberdayaan keluarga
- d. Penguatan pelembagaan keluarga kecil berkualitas
- e. Keserasian kebijakan kependudukan
- f. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)
- g. Penyelenggaraan pimpinan kenegaraan dan pemerintahan.

Program Keluarga Berencana memiliki banyak manfaat untuk menciptakan keluarga yang sehat dan berkualitas. Keluarga Berencana adalah upaya pemerintah untuk menekan laju pertumbuhan penduduk dengan cara pengaturan jarak kelahiran anak dan jumlah anak yang diinginkan melalui penggunaan alat-alat kontrasepsi yang ditujukan kepada Pasangan Usia Subur (PUS) yang berguna untuk membangun keluarga yang sehat, sejahtera, dan berkualitas. Adapun jenis kontrasepsi yaitu (Proverawati & Misaroh, 2018) :

- A. PIL KB KB pil yang digunakan dengan cara diminum (oral/ mulut) akan menggantikan produksi normal estrogen dan progesteron oleh ovarium. Pil akan menekan hormon pada rahim selama siklus haid yang normal, sehingga mencegah ovulasi atau pembuahan. Pemberian pil bukan hanya untuk mencegah pembuahan, tetapi juga dapat menimbulkan gejala-gejala pseudo pregnancy atau kehamilan palsu seperti mual, muntah.
- B. KB Suntik KB suntik dibagi menjadi dua macam yaitu DMPA (Depot Medroksiprogesterone Asetat) dan kombinasi. Suntik DMPA berisi depot diberikan dalam suntikan tunggal 150 mg/ml setiap 12 minggu (3 bulan) dan Suntik Kombinasi yang berisi 2 hormon yakni estrogen dan progesteron yang diberikan setiap 1 bulan sekali. KB suntik 3 Bulan memiliki efektivitas yang tinggi dengan 0,3 kehamilan per 100 perempuan dalam satu tahun pemakaian.
- C. Kontrasepsi Implant Susuk KB/Implant atau alat kontrasepsi bawah kulit (AKBK) adalah Satu, dua atau enam batang silastik yang berisi hormone progesterone yang dimasukkan dibawah kulit lengan atas. Implant satu dan dua batang dapat digunakan selama 3 tahun, sedangkan yang enam batang dapat digunakan selama 5 tahun. Aman bagi hampir semua wanita yang

menggunakan, namun segera dilepas apabila sudah habis batas waktu penggunaan. Implan sangat efektif karena memiliki tingkat kegagalan 0,2-1,0 kehamilan per 100 perempuan. Jenis yang paling efektif yakni 5 tahun untuk Norplant, 3 tahun untuk Jadena, Indoplant, dan Implanon.

- D. IUD Alat Kontrasepsi Dalam Rahim (AKDR) atau IUD (Intrauterine Device) adalah metode kontrasepsi yang efektif terutama pada wanita yang sedang berada pada periode setelah bersalin, atau bersalin.

Adapun yang menjadi dasar hukum pelaksanaan keluarga berencana bersumber di antaranya sebagai berikut:

- a) Peraturan Pemerintah RI No. 21 Tahun 1994 Tentang Penyelenggaraan Pembangunan Keluarga Berencana. Keluarga berencana adalah upaya peningkatan kepedulian dan peran serta masyarakat melalui pendewasaan usia perkawinan, pengaturan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga, peningkatan kesejahteraan keluarga untuk mewujudkan keluarga kecil, bahagia, dan sejahtera.
- b) Instruksi Presiden RI No. 3 Tahun 1996 Tentang Pembangunan Keluarga. Adapun yang menjadi tujuan dari adanya instruksi presiden tersebut adalah mewujudkan bangsa Indonesia yang maju, mandiri, dan sejahtera lahir batin sebagai landasan menuju masyarakat adil dan makmur, upaya penanggulangan kemiskinan merupakan bagian dari pelaksanaan pembangunan nasional yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan
- c) Undang-undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Dalam undang-undang tersebut

menyebutkan bahwa Keluarga Berencana adalah upaya mengatur kelahiran anak, jarak dan usia ideal melahirkan, mengatur kehamilan, melalui promosi, perlindungan, dan bantuan sesuai dengan hak reproduksi untuk mewujudkan keluarga sejahtera Indikator dalam keluarga berencana meliputi :

- a. Upaya peningkatan capaian KB
- b. Upaya meningkatkan Kesehatan lingkungan
- c. Upaya peningkatan Kesehatan masyarakat
- d. Upaya meningkatkan Pendapatan Keluarga dan prasarana
- e. Upaya peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan
- f. Upaya Peningkatan Partisipasi dan Pemberdayaan Masyarakat
- g. Upaya pembinaan keagamaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan, maka dalam kajian pustaka ini penelitian mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut;

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sahrul Ilham (2019)	Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Karimun	Pada Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP), ditinjau dari aspek Kuantitas, Kualitas dan waktu dikategorikan kurang baik. Dan ditinjau dari aspek biaya dikategorikan sudah baik. Dilihat dari Perilaku Kerja pegawai negeri sipil, ditinjau dari aspek integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama dikategorikan kurang baik. Ditinjau dari aspek orientasi pelayanan dan kepemimpinan sudah dikategorikan baik.
2.	Agung Darmawan (2020)	Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Di Dinas Kelurahan Batangkalu Kabupaten Gowa	hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya Analisis kinerja aparatur sipil negara dalam meningkatkan pelayanan masyarakat sudah sesuai dengan indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja aparatur sipil negara diantaranya kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas. Peningkatan pelayanan publik di Kantor Kelurahan Batangkaluku Kabupaten

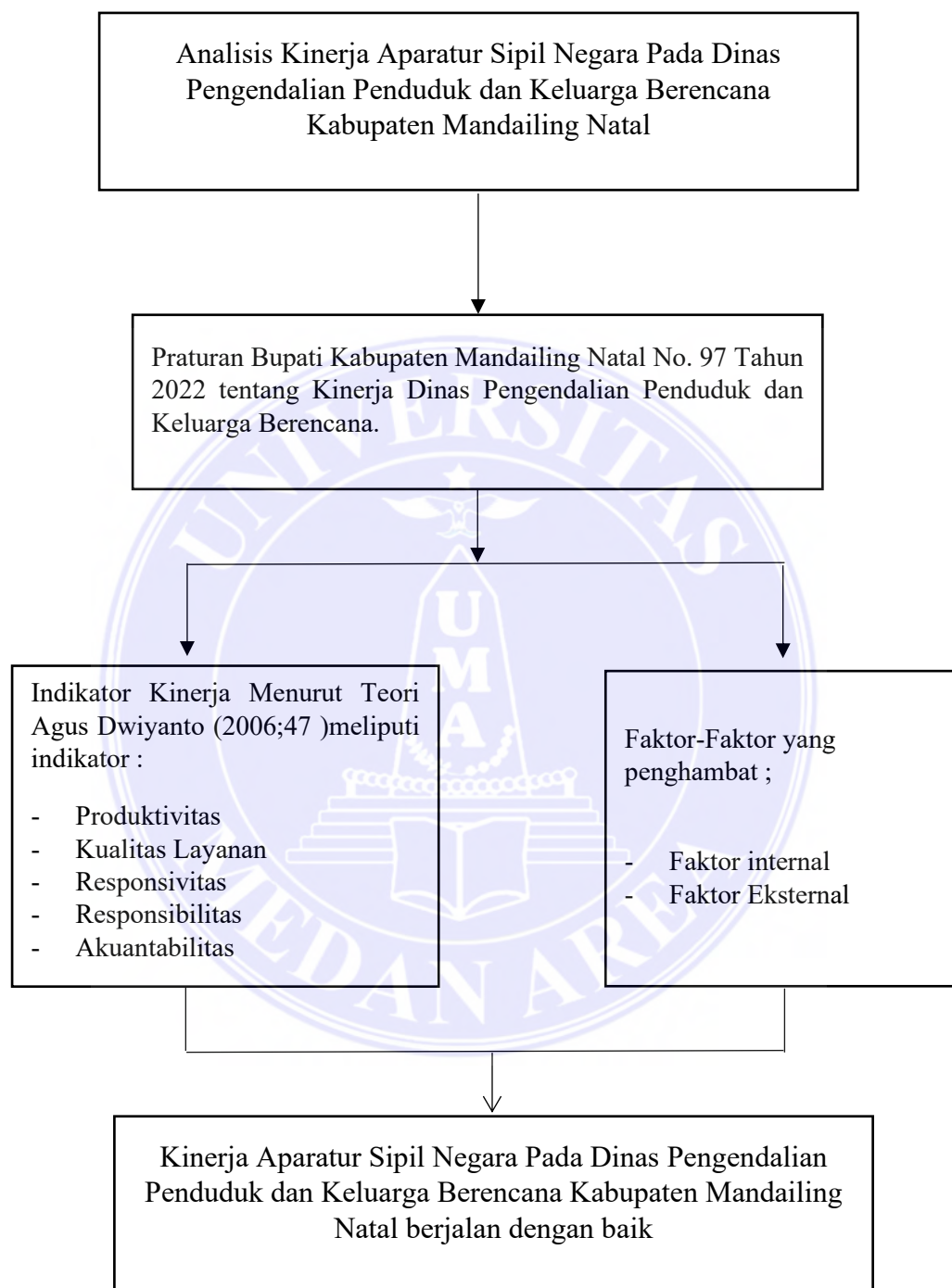
			Gowa diantaranya berwujud, kehandalan, dan Ketanggapan.
3.	Muh Jamal (2019)	Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang.	hasil penelitian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam meningkatkan kualitas lingkungan hidup pada dinas lingkungan hidup kota bontang secara keseluruhan dapat dikatakan sudah cukup baik dengan melihat pada indikator kinerja meliputi: (a) kuantitas kerja, (b) ketepatan waktu, (c) kehadiran atau absensi, (d) dan kemampuan kerja sama
4.	Abdul Nakjub (2020)	Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim	dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahawa, sebesar 59,4% kinerja pegawai dapat diterima atau baik, artinya layak memenuhi kriteria : (a) kualitas kerja, (b) kuantitas pekerjaan, (c) ketepatan waktu, (d) disiplin, (e) efektivitas, (f) kemandirian, (g) bekerja dalam tim dan bertanggungjawab. Sedangkan sisanya sebesar 40% pegawai memiliki kinerja belum baik
5.	Yuliana (2020)	Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi	Hasil penelitian menunjukkan sistem penempatan dan sistem kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas tersebut. Berdasarkan hasil analisi diketahui kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam mempengaruhi pegawai adalah : (a) tipe dan karakter yang berbeda, (b) tingkat dan pola pikir antar pegawai

2.7 Kerangka berpikir

Sistem penalaran merupakan nalar pemikiran penelitian yang disusun berdasarkan realitas, persepsi, dan tulisan penelitian. Motivasi di balik struktur penalaran adalah untuk membentuk cara pemeriksaan yang masuk akal dan masuk akal untuk mendobrak eksplorasi yang diarahkan (Sugiono, 2013: 88). Kerangka berpikir dalam ilmu administrasi Publik mengacu pada kaitan yang logis memastikan adanya hubungan antara variable, dalam penelitian ini penulis meneliti mengenai “Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal”.

Dalam menjawab rumusan masalah penelitian maka penulis menggunakan Peraturan Bupati Kabupaten Mandailing Natal No. 97 tahun 2022 tentang kinerja Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

Dalam menganalisis penelitian Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal penulis menggunakan Teori Agus Dwiyanto (2006;47) dengan indikator yang meliputi Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas. Kemudian dapat menganalisis mengenai faktor apa yang mempengaruhi baik dalam segi internal maupun eksternal. Uraian kerangka diatas dapat dilihat dari gambar berikut.



Gambar2. 1. Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan metode alamiah (Moleong, 2016:6)

Adapun deskriptif menurut Sugiyono (2014:11) adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel/mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. Tujuan dari penelitian Deskriptif ini adalah membuat deskripsi gambaran secara sistematis actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang dimiliki.

Pada penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dimana pemecahan masalah yang diselidiki menggambarkan keadaan objek penelitian, berdasarkan fakta yang terlihat di lapangan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui Bagaimana analisis kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Mandailing Natal dan faktor apa yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Mandailing Natal

dengan mendasarkan pada hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan hasil studi kepustakaan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan, yang menjadi tempat lokasi penelitian penulis di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal Sumatera Utara 22977. Alasan penulis memilih lokasi ini karena Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana terdapat cukup banyak data yang penulis butuhkan untuk penelitian ini. Adapun tahap perincian kegiatan yang akan dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2024					Tahun 2025		
		Juni	Juli	Agus	Sep	Okt-Des	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan Proposal								
2	Seminar Proposal								
3	Penelitian								
4	Penyusunan Tesis								
5	Seminar Hasil								
6	Bimbingan Tesis								
7	Sidang Tesis								

Sumber; Peneliti,2024

3.3 Sumber Data

Dalam Penelitian ini Sumber data yang digunakan terbagi atas data primer dan data sekunder penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya Subjek penelitian yang didapat dari melakukan observasi dan wawancara pada subjek penelitian. Pada penelitian ini Observasi dilakukan untuk mengetahui Bagaimana analisis kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Mandailing Natal dengan melakukan wawancara pada informan yaitu Kepala Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana, Kepala sub tata usaha serta Kepala sub keuangan dan sarana, Kemudian Perencana Ahli Muda di Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang memiliki kompetensi dan juga integritas dalam memberikan jawaban terhadap beberapa pertanyaan yang diajukan oleh peneliti melalui kuisioner.
- 2) Data skunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara. Pada penelitian ini Data skunder yang diperoleh seperti dokumen-dokumen resmi, data-data statistic, maupun catatan tertulis, laporan, maupun arsippan resmi yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal.

3.4 Informan Penelitian

Informan merupakan salah satu anggota kelompok partisipan yang berperan sebagai pengarah dan penerjemah muatan budaya atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan penelitian ini dipilih karena paling banyak mengetahui atau terlibat langsung (Sugiyono, 2016: 300)

Menurut Suyatno (dalam Nila 2015:42) bahwa informan penelitian meliputi beberapa jenis, yaitu :

1. Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki banyak latar belakang informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Adapun informan kunci dalam penelitian ini adalah Ibu Elfi Maryani, SKM, M.K.M. Selaku Kepala Dinas pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal.
2. Informan utama adalah mereka yang secara langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun informan utama dalam penelitian ini adalah ibu Sumarni, AM. KEP, Selaku Kepala sub tata usaha serta ibu Irma suryani, SE, Selaku Kepala sub keuangan dan sarana.
3. Informan tambahan adalah mereka yang dapat memberikan informasi meskipun tidak terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun yang menjadi informan pendukung adalah ibu Aisyah, S.Si. Selaku Perencana Ahli Muda di Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

3.5 Tektik pengumpulan data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk penelitian ini maka dilakukan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti sebagai berikut ;

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga Objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

Pada penelitian peneliti perlu membaur di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran kenyataan tentang kinerja Aparatur Sipil Negara serta mencatat langsung di lokasi penelitian berkaitan dengan objek yang diteliti. Kegiatan observasi ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Mandailing Natal.

2. Wawancara

Dalam metode penelitian kualitatif, wawancara menjadi metode pengumpulan data yang utama. Esteborg dalam (Sugiyono, 2015:317). Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat di konstruksikan makna dalam topic tertentu.

Pada penelitian ini wawancara yang digunakan yaitu wawancara terstruktur, berupa pertanyaan menggunakan kuisioner yang diajukan kepada informan yang berkenan untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan menjawab pertanyaan wawancara yang diajukan oleh peneliti Hasil wawancara digunakan peneliti sebagai sumber data utama dalam penelitian ini.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:58) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Hasil akan wawancara akan lebih baik apabila didukung oleh dokumen, dan menambah informasi untuk penelitian.

Pada penelitian ini dokumentasi yang digunakan peneliti berupa beberapa pengambilan foto-foto ataupun gambar yang jelas untuk pendukung dalam penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisi data menurut Sugiyono (2018: 482) merupakan suatu proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan menurut Moleong (2017: 280-281) Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Tujuan metode deskriptif adalah untuk memberikan gambaran secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diteliti.

a. Pengumpulan Data (Data Collection)

Menurut (Sugiyono, 2018: 322) pengumpulan data merupakan tahapan untuk menerima data dan informasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

Pada penelitian ini peneliti melakukan Pengumpulan secara sehari-hari sehingga data yang diperoleh akan didapat lebih banyak. data tersebut berbentuk tulisan, rekaman. Yang dikumpulkan kemudian diproses. Pada tahap ini peneliti melakukan penelitian secara umum terhadap situasi sosial/ objek yang diteliti, dan semua yang penulis lihat dan didengar akan direkam. Dengan demikian peneliti memperoleh data dari berbagai sumber. Dengan merencanakan dan mempersiapkan metode atau prosedur agar data yang kita inginkan dapat terkumpul secara lengkap dari lapangan.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Menurut Sugiyono (2016: 247), reduksi data adalah merangkum, memilih, hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema data polanya. Dengan kata lain, peneliti merangkum kembali data-data untuk memilih dan memfokuskan pada bagian yang penting dan memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan jarak jauh dengan menggunakan video call sebagai media komunikasi.

Pada penelitian ini Peneliti mereduksi data dengan cara membuat rangkuman, dengan memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang hal-hal yang dianggap tidak penting. Dengan demikian peneliti lebih mudah memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data tentang Kinerja

Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal

c. Penyajian Data (*Data Presentation*)

Menurut Sugiyono (2016: 249). Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan antar katagori maupun sejenisnya. Yang paling penting digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif yaitu dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data dilakukan agar peneliti lebih mudah dan memahami data dengan baik.

Pada Penelitian ini peneliti di tahap penyajian data, berusaha menyusun data yang relavan untuk menghasilkan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu, peneliti melakukan dengan cara menampilkan dan membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal dan apa yang ditindak lanjuti untuk mencapai tujuan penelitian tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal

d. Kesimpulan / Verifikasi

Menurut Sugiyono (2016:17), Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban masalah pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan atas data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dan observasi sehingga menjadi penelitian yang data menjawab permasalahan yang ada.

Pada penelitian ini Peneliti akan menarik kesimpulan atau verifikasi data dengan mengambil intisari dari analisis yang dilakukan dalam penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal peneliti akan mendapatkan bukti-bukti yang disebut verifikasi data. Dengan Apa yang kita teliti akan di verifikasi dengan temuan-temuan data dan akhirnya peneliti sampai pada penarikan kesimpulan akhir yang merupakan bagian dari penelitian dalam menganalisis suatu masalah yang lebih spesifik dan tepat dengan teori-teori yang sesuai.

3.7 Definisi Konsep dan Definisi Operasional

3.7.1 Definisi Konsep

Konsep dalam suatu penelitian merupakan uraian sistematis tentang teori bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan indikator yang diteliti.

Definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

- a. Kinerja menurut teori Moehariono (2012;95) mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis dalam organisasi
- b. Kinerja menurut teori Hesti Widayanti (2022) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas yang ingin dicapainya dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan tanggung jawab.

3.7.2 Definisi Operasional

Kinerja dijelaskan oleh Agus Dwiyanto (2006:47) mengatakan bahwa kinerja yaitu suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Pada teori ini pengukuran kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator sebagai berikut :

- a. Produktivitas merupakan efektivitas pelayanan yang dipahami sebagai rasio antara input dengan output. General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan suatu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik memiliki hasil yang diharapkan sebagai indikator kinerja yang penting. Produktivitas ini digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi dan efektivitas Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dalam pelaksanaan program/kebijakan yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan
- b. Kualitas Layanan merupakan Kinerja organisasi pelayanan publik mengenai organisasi yang muncul karena ketidak puasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Kepuasan masyarakat yang bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi. Kualitas layanan ini digunakan untuk mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana melalui program yang telah ditetapkan
- c. Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas ini digunakan untuk

mengukur kemampuan Dinas pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dalam merespon, dan memenuhi kebutuhan masyarakat serta bagaimana upaya mengembangkan program terhadap tuntutan kebutuhan yang ada

- d. **Responsibilitas** merupakan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas. Responsibilitas ini digunakan untuk mengukur pelaksanaan program yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi
- e. **Akuntabilitas** merupakan kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. yang melihat dari seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. memiliki akuntabilitas yang tinggi sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat. Akuntabilitas ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kebijakan dan kegiatan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana serta pertanggung jawaban terhadap masyarakat sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal. Maka dapat ditarik kesimpulan antara lain;

1. Analisis kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal. Dilihat dari beberapa aspek meliputi ;
 - a) Produktivitas pada indicator ini dapat dilihat bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berjalan konsisten dalam menjalankan tugas pekerjaan, Hal ini dilihat dari kinerja pegawai yang memberikan kualitas pelayanan untuk masyarakat baik sistem administrasi maupun teknologi yang memadai mendukung efisiensi dalam pelayanan serta menangani permintaan atau keluhan masyarakat dengan cepat, dan menjalankan program-program dengan efektif.
 - b) Kualitas Layanan pada indicator ini dapat dilihat bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berjalan dengan baik di lingkungan masyarakat, Hal ini dilihat dari adanya masyarakat yang merasa puas, karena pelayanan yang mereka terima dianggap cukup baik dan memuaskan, serta dilakukannya perbaikan berkelanjutan dari Dinas guna memastikan

bahwa layanan yang diberikan tetap berkualitas dan memenuhi harapan masyarakat.

- c) Responsivitas pada indicator ini dapat dilihat bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sudah dilaksanakan dengan baik, Hal ini dilihat dari para pegawai secara rutin turun ke masyarakat melakukan sosialisasi tentang program KB seperti cabut implan, iud, kb implan, mow, mop. pengendalian penduduk seperti sistem informasi keluarga, audit kasus stunting yang mereka tawarkan serta menyerap aspirasi dan persoalan yang di hadapi oleh masyarakat.
- d) Responsibilitas pada indicator ini dapat dilihat bahwa Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sudah bertanggung jawab dan mengikuti aturan dan norma yang ditetapkan dalam melaksanakan tugas, Hal ini dilihat dari para pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya karena melibatkan kerjasama yang baik antara pegawai dan dengan masyarakat.
- e) Akuntabilitas pada indicator ini dapat dilihat bahwa Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal melakukan pencapaian target sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku disetiap tugas pekerjaannya. Hal ini dilihat dari para pegawai dalam menghadapi hambatan mampu berpegang teguh pada aturan dan norma dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan di setiap program.

2. Adapun Faktor internal penghambat kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal adanya masalah infrastruktur dan fasilitas yang kurang memadai. Misalnya, sarana dan prasarana kerja tidak cukup baik atau teknologi yang digunakan sudah usang, tentu ini bisa menghambat efektivitas kinerja para Aparatur Sipil Negara. Sedangkan Faktor eksternal meliputi dengan fasilitas, anggaran, atau peralatan yang tidak memadai, Kurangnya Personel tidak mencukupi untuk menangani semua pekerjaan dan target yang ada. bisa membuat beban kerja menjadi berat dan mengurangi efisiensi.

5.2 Saran

Sebagai upaya memberikan masukan dalam mengoptimalkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal, Maka berdasarkan hasil penelitian peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal dalam hal ini sikap mental dan perilaku para pegawai harus ditingkatkan untuk mengoptimalkan proses pelayanan bagi masyarakat
2. Bagi masyarakat Kabupaten Mandailing Natal hendaknya dapat mendukung program-program serta layanan yang dilaksanakan oleh para pegawai Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana guna untuk mensejahterakan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 2006. Reformasi Birokrasi di Indonesia. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Deny Nofriansyah. 2014. Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan. Yogyakarta: Depublish.
- Desta Trianggoro, dkk. 2014. Analisis Kinerja Komisi Pemilihan Umum Kota Semarang.
- Hacker, Moore. (2001). Essensial Obstetri dan Ginekologi. Jakarta: Hipocrates.
- Hasibuan, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, 2014. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, BPFE:Yogyakarta.
- Kaloh, Johanis.2006. Mencari Bentuk Otonomi Daerah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Lexy J. Moleong, 2016, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : Afiabeta
- Lubis Arfan. 2010. Akuntansi Keprilakuan. Jakarta: Edisi Kedua. Salemba Empat.
- Manuaba, Ida Bagus Gde. (2003). Penuntun Kepaniteraan Klinik Obstetri dan Ginekologi Edisi 2 (Jakarta : EGC).
- Moleong, L.J 1994. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Rosdakarya.
- Makinuddin, Tri Hadiyanto Sasongko. 2006. Analisis Sosial. Bandung: Akatiga
- Musaneff, Rosdakarya. 2007. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Gunung Agung.
- Nasution. 1996. Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tarsito.
- Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik. Yogyakarta: Alfabeta.
- Strauss, Anselm, Juliet Corbin. 1997, Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif. Surabaya : PT. Bina Ilmu.
- Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&B*, Bandung : Afiabeta

_____, 2015, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Afiabeta

_____, 2017, *Dokumentasi Dalam Skripsi*, Bandung : Afiabeta

_____, 2018, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Afiabeta

Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publishing

UNDANG- UNDANG

Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 42 Tahun 2008 tentang Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil,

Praturan Bupati Kabupaten Mandailing Natal Nomor 43 tahun 2016 tentang kinerja Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

Lampiran I

Daftar Wawancara Penelitian

ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN MANDAILING NATAL

Nama :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

1. Pedoman Wawancara Kepada Informan Kunci

• Produktivitas

- a. Apakah para pegawai menjalankan produktivitas kinerja dengan baik di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal ?
- b. Apakah pegawai dalam produktivitas kerjanya tidak mematuhi aturan dalam Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mandailing Natal ?

• Kualitas Layanan

- a. Apakah masyarakat merasa puas pada kualitas layanan yang diberikan oleh para pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal ?

- b. Apakah masyarakat pernah menyampaikan ketidakpuasan terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh para pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mandailing Natal ?

- **Responsivitas**

- a. Apakah program yang dimiliki oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mandailing Natal dibuat berdasarkan pada visi dan misi yang ada ?
- b. Apakah program yang ada di r Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mandailing Natal sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat ?
- c. Apakah semua kebutuhan, aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat di respon semua oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mandailing Natal ?

- **Responsibilitas**

- a. Apakah Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Mandailing Natal memiliki Standar Operasional Prosedur dalam pemberian pelayanan publik?
- b. Apakah para pegawai masih ada yang tidak menjalankan kinerjanya sesuai dengan aturan waktu aau SOP yang ditetapkan pada Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Mandailing Natal ?

- **Akuntabilitas**

- a. Bagaimana cara Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja ?
- b. Apakah semua program dan pelayanan yang telah dijalankan oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal sudah dipertanggungjawabkan dengan baik ?

2. Pedoman Wawancara Kepada Informan Utama dan tambahan

- **Produktivitas**

- a. Apakah dalam produktivitas kinerja para pegawai Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Mandailing Natal memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat?
- b. Apakah ada pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak sesuai SOP yang ada ?
- c. Apakah terdapat pegawai yang tidak ramah dalam memberikan pelayanan publik ?

- **Kualitas Layanan**

- a. Apakah masyarakat merasa puas dengan kualitas layanan yang diberikan oleh para pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal ?
- b. Apakah masih ada masyarakat yang mengeluh karena pelayanan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mandailing Natal tidak baik?

- c. Seberapa puas masyarakat dengan pelayanan yang diberikan oleh Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Mandailing Natal ?

- **Responsivitas**

- a. Apakah program yang dimiliki oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mandailing Natal dibuat berdasarkan sudah sesuai pada visi dan misi yang ada ?
- b. Apakah program yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mandailing Natal sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat ?
- c. Apakah semua kebutuhan, aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat di respon semua oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mandailing Natal ?

- **Responsibilitas**

- a. Apakah Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Mandailing Natal memiliki Standar Operasional Prosedur dalam pemberian pelayanan publik?
- b. Apakah para pegawai masih ada yang tidak menjalankan kinerjanya sesuai dengan aturan waktu atau SOP yang ditetapkan pada Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Mandailing Natal ?

- **Akuantabilitas**

- a. Bagaimana cara Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja ?
- b. Apakah semua program dan pelayanan yang telah dijalankan oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal sudah dipertanggungjawabkan dengan baik ?

3. Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal

- a. Apasaja hambatan dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal?
- b. Bagaimana strategi yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal?

Lampiran II

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1036/PPS-UMA/WDI/01/VII/2024
 Lampiran : -
 Hal : Surat Ijin Penelitian MAP

01 Juli 2024

Yth. **Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak
 Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal**
 di -
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir bagi mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin rekomendasi penelitian / observasi lapangan kepada mahasiswa tersebut namanya dibawah ini:

Nama : **Ely Santi**
 N P M : **231801046**
 Program Studi : **Ilmu Administrasi Publik**
 Judul Tesis : **Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas
 Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana
 Kabupaten Mandailing Natal**

Untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor **Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal** sebagai bahan melengkapi tugas dalam Penulisan Tesis di Program Studi Magister Ilmu Publik Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Univ. Waki Bid. Penjaminan Mutu Akademik

Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP

CC. File



Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223

Lampiran III

Surat Selesai Penelitian



Panyabungan, 10 Juli 2024

Nomor : 470.479/2105 /DPPKB/2024
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Balasan

Yth. Bapak Wakil Penjamin Mutu Akademik
 Universitas Medan Area
 di-
 Medan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ELFI MARYANNI, SKM, M.K.M
 NIP : 19770820200604 2 013
 Pangkat/Golongan : Penata Tk.I (III/d)
 Jabatan : Plt. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
 Unit Kerja : Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Menerangkan bahwa :

Nama : ELY SANTI
 NPM : 231801046
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Judul Tesis : Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mandailing Natal

Telah kami setuju untuk mengadakan Penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dan memang benar mahasiswa tersebut melakukan penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan seperlunya.

Plt. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk
 Dan Keluarga Berencana
 Kabupaten Mandailing Natal

ELFI MARYANNI, SKM, M.K.M.
 Penata Tk. I
 NIP 19770820 200604 2 013

Lampiran IV

Dokumentasi Lapangan



Gambar 5.1 Wawancara dengan Ibu :Elfi Maryanni, SKM, MKM selaku Informan Kunci

(Sumber : Dokumentasi Pribadi 2024)



Gambar 5.2 Wawancara Bersama Ibu Sumarni, AM.Kep Selaku Informan Utama
(Sumber : Dokumentasi Pribadi 2024)



Gambar 5.3 Wawancara Bersama ibu Aisyah, S.Si selaku informan tambahan
(Sumber : Dokumentasi Pribadi 2024)