

KINERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD)

BALAI BENIH IKAN OMPO KABUPATEN SOPPENG

Skripsi



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**KINERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD)
BALAI BENIH IKAN OMPO KABUPATEN SOPPENG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

SAHAR

Nomor Stambuk : 105610523415

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

PERSetujuan

Judul Skripsi Penelitian : Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas
(UPTD) Balai Benih Ikan Ompo
Kabupaten Soppeng

Nama Mahasiswa : SAHAR

Nomor Stambuk : 105610523415

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Alyas, M.S

Dr. Anwar Parawangi, M.Si

Mengetahui:

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara

Dr. H. Irvani Malik, Sos., M.Si

Nasrul Haq, S.Sos, MPA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 0048FSP/A.4-II/VIII/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar pada hari jumat tanggal 30 bulan agustus tahun 2019



TIM PENILAI

Ketua, Sekretaris,

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji :

1. Prof. Dr. Alyas, M.S (.....)
2. Dr. Hj. Budi setiawati, M.Si (.....)
3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si (.....)
4. Adnan Ma'ruf, S.Sos, M.Si (.....)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawa ini :

Nama Mahasiswa : SAHAR

Nomor Stambuk : 105610523415

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 9 April 2019

Yang Menyatakan,

SAHAR

ABSTRAK

SAHAR. Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng. (dibimbing oleh Prof Alyas dan Anwar Parawangi).

Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo merupakan salah satu upaya untuk memajukan usaha pengelolaan benih ikan yang bermutu dan berkualitas, dan meningkatkan ekonomi dan memberi peluang dalam berusaha dan berkarya untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Berdasarkan hal tersebut, peneliti terdorong untuk mencoba menggambarkan dan menjelaskan kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif, dan dimana fokus penelitiannya berdasarkan 2 indikator yaitu *Kualitas* dan *Kuantitas* Robbins (2006). Dalam pengumpulan data instrumen yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Lama penelitian sekitar kurang lebih 2 bulan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng masih belum maksimal dalam hal kinerja. dilihat dari 2 aspek kinerja yaitu *Kualitas Kinerja (Quality of performance)* (terdapat empat dimensi yaitu: *Potensi diri, Hasil Kerja Optimal, Tanggung Jawab, Antusiasme*), *Kuantitas Kinerja (Quantity of performanc)*, *Jumlah Kerja, Ketepatan Waktu, Kemampuan kerja* untuk Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati.

Kata Kunci : *Kinerja, Unit Pelaksana Teknis Dinas, Balai Benih Ikan*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWt, yang telah melimpahkan rahmat dan hidaya-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng ”

Skripsi ini merupakan tuas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimah kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Alyas, M.S selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Anwar Parawangi, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrul Haq, S.Sos selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

4. Kedua orang tua saya tercinta Hude dan Rasni dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil.
5. Seluruh dosen pengajar dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang selalu membina dan memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat dijadikan bekal dalam melaksanakan tugas.
6. Rekan – rekan mahasiswa program studi Ilmu Administrasi Negara khususnya kelas A.15 mahasiswa islami masa kini yang juga selalu memberi dukungan.
7. Semua pihak yang telah membantu hingga selesainya skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya Skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 9 April 2018

SAHAR

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengajuan Skripsi	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Kinerja	7
1. Pengertian Kinerja	7
2. Standar Kinerja	10
3. Pendekatan Pengukuran Kinerja	11
4. Indikator Kinerja	12
5. Tujuan Kinerja	16
6. Penilaian Kinerja	17
B. Konsep Sumber Daya Manusia (SDM)	20
C. Tinjauan Tentang UPTD Balai Benih Ikan	21

D. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja	23
E. Kerangka Pikir	26
F. Fokus Penelitian	28
G. Deskripsi Fokus Penelitian.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian	29
C. Sumber Data	30
D. Informan Penelitian	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	32
G. Pengabsahan Data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
1. Gambaran Umum Kabupaten Soppeng	36
2. Keadaan Iklim	37
3. Kondisi Demografis	37
a. Penduduk	37
b. Jumlah Usia Kerja.....	39
4. Kondisi Sosial Ekonomi	40
a. Pendidikan.....	40
b. Kesehatan	41
5. Keadaan Ekonomi	43
a. Mata Pencarian	43
b. Pemilikan Ternak	44
6. Gambaran Umum UPTD Balai Benih Ikan Omp	44
7. Kedudukan Tugas Pokok Dan Fungsi UPTD	45
8. Keadaan Lokasi.....	46

a. Topografi	46
b. Vegetasi	46
c. Suhu	46
d. Hidrologi.....	47
9. Kegiatan-Kegiatan UPTD BBI Omp	47
a. Persiapan Wadah	47
B. Hasil dan Pembahasan	55
1. Kualitas Kinerja (<i>Quality of performance</i>)	56
2. Kuantitas Kinerja (<i>Quantity of performance</i>).....	64
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77



Daftar Gambar	Halaman
Gambar II.1 Kerangka pikir	27
Daftar Tabel	Halaman
Tabel III.1 Informan	31
Tabel IV.1 Jumlah dan Laju Pertumbuhan Penduduk	38
Tabel IV.2 Tabel Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel IV.3 Tabel Jumlah Penduduk	42
Tabel IV.4 Tabel Pencarian Masyarakat.....	43
Tabel IV.5 Tabel Kepemilikan Ternak.....	44
Tabel IV.6 Tabel Sarana Dan Prasarana.....	48
Tabel IV.7 Tabel Sumber Daya Manusia.....	50
Tabel IV.8 Tabel Jumlah Kolam.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira, Hubeis 2007).

Sehubungan dengan itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Secarah khusus kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dan dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Nawawi, (2006)

Konsep Balai Benih Ikan (BBI) Ompo merupakan Balai Benih Ikan yang merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dari Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Soppeng untuk Budidaya Perikanan Air Tawar (BAT) khususnya pembenihan ikan air tawar. Melaksanakan kegiatan pengelolaan benih ikan berdasarkan kaidah Cara Pembenihan Ikan yang Baik (CPIB) dan melaksanakan pembinaan terhadap kinerja UPTD, berkoordinasi dengan Bidang Perikanan dan secara sruktural bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Soppeng. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo merupakan salah satu puncak pembuat benih ikan berkualitas dan menghasilkan indukan ikan unggulan di daerah kabupaten soppeng sekaligus hasil pendapatan Asli Daerah (PAD). Kemunculan dan kinerja UPTD pada dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Soppeng merupakan hal yang sangat terkait dengan dengan peningkatan kinerja tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja UPTD.

Peraturan Bupati Soppeng Nomor 82 Tahun 2017 tentang pembentukan unit pelaksana teknis daerah balai perbenihan dan pengembangan budidaya ikan air tawar

pada dinas perikanan dan ketahanan pangan. Peraturan menteri kelautan Nomor 48 tahun 2015 Tentang pedoman umum pembangunan sentra kelautan dan perikanan.

Mengacu pada arah kebijakan Bupati soppeng terutama dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan peningkatan kinerja aparatur pemerintah kabupaten soppeng yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten soppeng tahun 2013-2018 terutama dalam pengembangan kinerja UPTD sebagai acuan dalam peningkatan kinerja pegawai yang sesuai.

Berdasarkan dari hasil riset proses kinerja UPTD tidak semata-mata kegiatan teknis tapi juga merupakan kegiatan sosio-politis yang sangat dinamik dan berlangsung dalam sistem kelembagaan yang kompleks. Semuanya ini berlangsung dalam lingkungan sosial politik dan kelembagaan dengan unsur-unsur yang kompleks, subjek dan objeknya yang berbeda-beda, latar belakang yang bervariasi, dan dengan kepentingan serta motif yang majemuk. (Mustopadidjaja, 2003)

Pada hakekatnya dalam pelaksanaan peningkatan kinerja UPTD hal yang perlu dilakukan adalah koordinasi, secara konseptual koordinasi merupakan salah satu fungsi pokok manajemen pemerintahan, keberhasilan kinerja sangat ditentukan oleh faktor koordinasi. Koordinasi dalam hal kinerja merupakan tanggung jawab dalam perkembangan kinerja dan upaya peningkatan yang semakin kompleks dan pengendalian yang serba terpusat (Iskandar, 2005/a).

Berdasarkan peninjauan awal di lokasi penelitian, pengembangan dan peningkatan kinerja UPTD dilihat dari segi kuantitas belum dilaksanakan secara

maksimal baik dari segi jumlah hasil kerja maupun dari segi volume yang dilaksanakan. Sedangkan secara kualitas juga belum terlihat begitu bagus baik dari segi mutu yang dihasilkan dikarenakan Sumber Daya Manusia parah anggota dinas (UPTD) itu sendiri belum memadai menyebabkan tidak optimalnya kinerja tersebut.

<http://wartasulsel.net/2013/03/14/tentang-profil-Balai-Benih-Ikan-Ompo/>

Merujuk penelitian yang dilakukan Irfan Bayu (2011) Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) perparkiran dalam penataan parkir di Kota Surakarta. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kompleksitas masalah yang dihadapi oleh Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Perparkiran dalam menata kualitas kinerja parkir di Kota Surakarta. Beberapa permasalahan yang ada misalnya keterbatasan lahan parkir yang pada gilirannya memunculkan tempat-tempat parkir yang tidak sesuai prosedur dan mengganggu lalu lintas di sekitarnya.

Fokus penelitian ini adalah Kinerja UPTD yang mengacu pada kualitas kinerja dan kuantitas kinerja yang menjadi pokok permasalahan yang akan diteliti dalam kinerja UPTD di kabupaten soppong penelitian ini akan mengukur bagaimana kinerja UPTD dapat mencapai tujuan kebijakan. Maka penelitian ini menggunakan teori (Robbins, 2006) yang menggunakan indikator kinerja yaitu 1) Quality of work (kualitas kerja), 2) Quantity of work, (kuantitas kerja), 3) Pompetnees (ketetapan waktu), 4) Initiative (Inisiatif), 5) Capability (Kemampuan), 6) Communication (Komunikasi).

Dari pembahasan diatas maka penelitian ini mencoba membahas tentang Kinerja (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo menggunakan teori (Robbins, 2006) yang dikutip dalam buku Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik mengangkat judul “**Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo Di Kabupaten Soppeng**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kualitas Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng ?
2. Bagaimana Kuantitas Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng ?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan uraian latar belakang serta rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kualitas Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng.
2. Untuk mengetahui Kuantitas Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Teoritis. Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai Patokan bagi aspek yang bersangkutan dalam penelitian informasi terutama yang berhubungan dengan Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Benih Ikan dan juga dapat dijadikan referensi bagi pihak yang berkompeten saat pencarian informasi.
2. Praktis. Kegunaan praktis dalam penelitian ini, diharapkan bisa berpungsi sebagai sumbangan inspirasi serta informasi kepada Dinas UPTD Balai Benih Ikan. Kegunaan, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk Secara Spesifik: penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam pembahasan-pembahasan mengenai kinerja (UPTD) selanjutnya penelitian ini sebagai bahan informasi bagi masyarakat serta sebagai bahan referensi bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik.

Dalam penelitian ini dapat memberikan masukan positif bagi pemerintah daerah kota soppeng dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penelitian kinerja UPTD, Balai Benih Ikan Ompo dapat pula dijadikan sebagai masukan bagi pihak dinas UPTD dalam pelaksana program untuk meningkatkan kinerja serta kualitas dan kuantitas kinerja bagi masyarakat dalam pelaksanaan kinerja UPTD.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep kinerja

1. Pengertian Kinerja

Secara konseptual, istilah kinerja terjemahan dari performance karena itu, istilah kinerja juga sama dengan istilah performansi selanjutnya menurut Simamora. Menyatakan kinerja adalah keadaan dimana tingkat sikap seseorang dalam mencapai dengan persyaratan tertentu, Hamzah.B (2014). Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada vitas yang menyatakan kemampuann seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Menurut Andersen (1995), paradigma produktifitas yang baru adalah pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisien tau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (intangible).

Menurut Swanson (dalam keban, 2004 :193) Kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondsi atau factor ekonomi,politik, dan budaya yang ada apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan apakah memiliki kepemimpinan modal dan infradruktur dalam mencapai misinya.

Prawirosentono mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengang tanggung jaeab masing-masing, dalam rangkah upaya mencapai tujuan organisasi

yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral dan etika. (Sunambela,2012:5)

Dalam kinerja juga sangat diperlukan suatu pengelolaan atau yang bisa disebut dengan manajemen, hal tersebut nantinya akan saling terkait dengan tingkat pencapaian dari suatu kinerja dalam menggapai suatu tujuan atau goal. Kata pengelolaan sebetulnya dapat disamakan dengan manajemen, berarti pula pengaturan atau pengurus, (Suharsini Arikunto, 1993:31)

Lain halnya menurut mangkunegara dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dengan kinerja adalah prestasi kerja atau hasilkerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 200:2)

Menurut Sulistio (2009 : 43), kinerja organisasi didefinisikan sebagai puncak keberhasilan hasil. Kinerja organisasi akan berpacu pada efektivitas organisasi dimana hal tersebut bisa menyangkut pengharapan untuk menggapai tujuan kerja yang professional sesuai dengan tujuan kebijakan.

Menurut wibowo (2007:7) kinerja berasal dari pengertian penampilan (*performance*), ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas,bukan halnya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi, kemudian dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mahsun (2006: 25) kinerja *performance* adalah gambaran mengenai tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan adalah kebijakan dalam menciptakan saran, tujuan dan misi, visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (perencanaan strategi) suatu organisasi. Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (1995) mengemukakan ada 3 hal level kinerja, yaitu :

- a. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (out-come) pada level atau analisis organisasi kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- b. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayananan, kinerja pada proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses
- c. Kinerja individu/ pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan, kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan, pekerjaan rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

2. Standar kinerja

Terdapat perbedaan di antara para ahli tentang arti sebenarnya standar kinerja, beberapa menggunakan definisi sebagai kondisi yang akan terjadi segmen pekerjaan dikerjakan dengan baik, sementara lainnya menggunakan definisi kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan cara yang dapat diterima. Standar kinerja merupakan elemen penting dan sering dilupakan dalam proses review kinerja. Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga dipahami pekerja, klarifikasi tentang apa yang diharapkan merupakan hal yang penting untuk memberi pedoman perilaku pekerja dan dipergunakan sebagai dasar untuk penilaian standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja agar efektif setiap pekerjaan kirkpatrick, dalam buku wibowo (2014).

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia dipahami, disetujui, spesifik, dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah. Maka standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerjaan termotivasi untuk atau melebihinya, untuk itu pekerjaan harus dilibatkan dalam menentukan standar yang baik disusun berdasar kesepakatan bersama sehingga menjadi kontrak kinerja yang efektif

Menurut kirkpatrick dalam Wibowo (2014) terdapat delapan karakteristik yang membuat standar kinerja efektif yaitu:

- a. Standar didasarkan pada pekerjaan
- b. Standar dapat dipahami
- c. Standar dapat dicapai
- d. Standar desepakati
- e. Standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur
- f. Standar berorientasi pada waktu

3. Pendekatan pengukuran kinerja

Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan baik banyak pakar atau ahli berpendapat tentang standar kinerja yang dapat digunakan:

- a. Martin dan Bartol dalam (Bohlander, dkk 2001) menyatakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan, dan tercermin dalam dekskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.
- b. Menurut Gomes (2001) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Secara garis besar dikalifikasikan dalam dua yaitu, pertama penilaian relatif yang dipersyaratkan model penilain dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama, kedua fokus pengukuran kinerja dengan 3 model.

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja David Darwis, Dkk (1981) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada:

1. Pendekatan personality trait, yaaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif, dan sikap
2. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur , umpan balik, kemampuan presentase, respon terhadap komplain pelanggan.
3. Pendekatan hasil yaitu dengan mengukur kapasitas produksi, kepiawaian menyelesaikan produk seusia jadwal, pengaktan produksi/ penjualan

4. Indikator Kinerja

Adapun untuk menentukan indikator kinerja biasanya ada beberapa cara yang dilakukan pimpinan dan beberapa perwakilan karyawan dapat melakukan Brainstorming ada tujuh belas persyaratan untuk indikator yang baik dan ideal dalam pengukuran kinerja :

- a. Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi arti
- b. Measureable dapat dikur dan jelas ukuran yang digunakan baik kuantitatif mauoun kualitatif dan dapat menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dampak dan proses
- c. Attibutable, indikator kinerja yang harus dibuat harus bermanfaat dalam pengambilan keputusan
- d. Fleksibel dan sensitif terhadap perbuhan sewaktu waktu atau menyesuaikan pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan

- e. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
- f. Efisien indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
- g. Consistency dipergunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten tidak berubah ubah baik antara periode waktu tertentu
- h. Comparability, setiap indikator kinerja seharusnya mempunyai daya banding secara layak dan tepat diantara indikator lain
- i. Clarity setiap indikator kinerja harus sederhana dapat didefinisikan secara jelas dan mudah dimengerti
- j. Controbality pengukuran kinerja misalnya terhadap seorang manajer pertimbangan harus berdasarkan pada wilayah atau departemen yang dapat dikendalikan
- k. Contigency merumuskan indikator pertimbangan bukan variabel yang independen dari lingkungan internal dan eksternal
- l. Comprehensiveness merumuskan indikator kinerja harus dapat merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan
- m. Boundedness difokuskan pada faktor faktor utama yang merupakan terwujudnya keberhasilan organisasi
- n. Relevance spesifik sehingga relevan dengan indikator lainnya dan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu

- o. Feasibility target target yang dipergunakan sebagai dasar perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistik dan dapat dicapai
- p. Timely indikator kinerja sudah ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya
- q. Efektif data dan informasi yang dikaitkan dengan indikator kinerja yang bersangkutan

Dimensi atau indikator merupakan aspek aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja John Miner dalam buku (Sudarmanto 2015) mengemukakan 3 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- a. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif.

Indikator yang digunakan dalam penelitian Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo Di Kabupaten Soppeng dengan ukuran kinerja, indikator digunakan untuk aktivitas yang hanya bisa ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati, indikator kinerja menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat

daribelakang), terdapat Enam indikator dua diantaranya. Mempunyai peran sangat penting yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja . Kinerja ditentukan oleh tujuan yang ingin dicapai dan untuk melakukannya dibutuhkan dengan adanya kualitas kerja dan kauntitas kerja untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan tanpa sumber indikator kinerja (Robbins, 2006) yang dikutip yang dalam bukunya Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja yaitu:

- a. Kualitas kinerja (Quality of Work) adalah kualitas kerja yang bisa didapatkan berdasarkan indikator-indikator yang sama dan kemantapannya.yang tinggi pada gilirannya akan menciptakan penghargaan dan peningkatan serta perkembangan lembaga.melalui peningkatan ilmu dan keterampilan secara tetap sesuai kaidah ilmu pengetahuan dan teknologi.yang semakin meningkat pesat.
- b. Kuantitas kinerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang biasa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Perbandingan antara output (hasil) dengan Input jumlah produksi atau hasil yang hanya dimungkinkan teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.
- c. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya waktu penyelesaian aktivitas dengan jangka waktu yang sudah di tetapkan.semua pekerjaan semaksimal mungkin bisa di selesaikan sesuai target yang sudah di tetapkan supaya tidak menghalangi aktivitas yang lain.

- d.** Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melaksanakan pekerjaan ataupun tugas-tugas dan kewajiban bawahan atau pegawai dapat menjalankan pekerjaan tumpah berharap terus kepada meneger.
- e.** Kemampuan (Capability) yang diantaranya beberapa factor yang memengaruhi kinerja seseorang.ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi lewat pendidikan dan pelatihan adalah faktor kekuatan yang bisa berkembang.
- f.** Komunikasi (communication) merupakan interaksi yang dekerjakan oleh meneger kepada bawahan guna mengemukakan pendapat dalam menyelesaikan persoalan yang di hadapi.kmunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan mengakibatkan ikatan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan yang bisa mengakibatkan perasaan senasib sepenanggungan.pendapat tesebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan utama.harus melihat indicator-indikator kualitas pekerjaan,ketetapan waktu,inisiatf,produktivitas serta komunikasi.

5. Tujuan kinerja

Menurut wibowo (2012:41), kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tujuan adalah tentang arah secarah umum,sifatnya luas tanpa batasan waktu yang tidak berkaitan dengan prestasi.tentu dalam jangkah waktu tertentu tujuan merupakan aspirasi perencanaan kinerja.dimulai

dengan melakukan perumusan penglarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi terlebih dahulu. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja merupakan hal yang sangat penting. karena tujuan kinerja yaitu menyesuaikan harapan kerja individual dengan tujuan organisasi kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang bagus dan berkualitas.

6. Penilaian Kinerja

Dwiyanto mengatakan penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang sangat penting sebagai tolak ukur keberhasilan suatu kegiatan dalam menciptakan dalam ,untuk birokrasi public.informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrasi itu.memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat. (Pasolong, 2014:182)

Menurut (Prihadi, 2004:124) penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk mempertinggi kerja personel dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen.

Pendapat Larry D. Stout dalam buku Hessel Nogi yang berjudul Publik Manajemen bahwa pengukuran dalam penilaian kinerja organisasi merupakan

proses dimana mengukur tingkat keberhasilan kegiatan dalam arah keberhasilan misi melalui pendapatan yang di perlihatkan beberapah barang, jasa ataupun suatu proses pengerjaan.(Larry D. Stout dalam Hessel Nogi, 2005:174).

Berbeda dengan perkataan yang di lontarkan oleh Bastian dalam buku Hessel Nogi yang berjudul public manajemen mengatakan bahwa tolak ukur dan kegunaan penilaian kinerja dapat memotivasi keberhasilan tujuan organisasi dan dapat memberikan pendapat ulang untuk perubahan secara berkelanjutan secara detail. Bastian mengatakan bahwa peranan pengukuran penilaian kinerja organisasi sebagai berikut:

- a. Menetapkan pemahaman kepada pelaksana dan yang dipakai untuk keberhasilan kinerja.
- b. Menetapkan keberhasilan prosedur kinerja yang ditentukan sebelumnya.
- c. Mengevaluasi dan memonitor kinerja dengan skala perbandingan kinerja dalam aktualisasinya.
- d. Memberikan reward yang objektif atas pencapaian pelaksanaan yang sudah menjadi tolak ukur sesuai dengan peraturan pengukuran yang telah di setujui.
- e. Melihat apakah kepuasan customer sudah tercapai.
- f. Meyakinkan bahwa pengambilan tindakan sudah dilaksanakan secara teratur.
- g. Memaparkan persoalan yang sedang berlangsung.

(Bastian dalam Hessel Nogi,2005:172)

Sedangkan Murphy and co menggambarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang memengaruhi penilaian yaitu:

- a. Kegunaan penelitian langsung dapat mempengaruhi penilaian
- b. Manfaat penilaian langsung tidak mempengaruhi penilaian lewat proses observasi, encoding atau pemanggilan.
- c. Tujuan penilaian juga bisa mempengaruhi disuatu penilaian melibatkan informasi sikap yang dinilai pada saat melakukan pengambilan keputusan tentang hasil kerjanya. (Sinambela,2012:59)

Selanjutnya,L.L,Cummings dan Donal P.Schwab mengatakan bahwa ada dua tujuan dari penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas yaitu untuk menggapai suatu pendapat yang objektif atau yang membagikan perbedaan sesuai dengan kinerja pegawai yang bisa untuk peningkatan. Berbagai penemuan karya program lewat hasil yang di kerjakan.(Sinambela, 2012:16)

Menurut Agus Dwiyanto dalam bukunya yang berjudul Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik mengatakan bahwa penilaian kinerja birokrasi politik bukan dilaksanakan menggunakan indeks yang terkait dari birokrasi tersebut seperti efektivitas,melaikan harus juga kita lihat dari indicator yang terkait pada pengguna.seperti kepuasan pemakai jasa akuntabilitas dan responsivitas. (Agus Dwiyanto, 2006:49)

Penilaian kinerja pengguna dari jasa sangat berguna karena sesuai yang di paparkan Agus Dwiyanto bahwa penilaian kinerja juga sangat terkait pada pemakai jasa seperti kepuasan ketika menghasilkan jasa.

B. Konsep sumber daya manusia (SDM)

Menurut Nawawi sumber daya manusia menunjukkan daya yang bersumber dari manusia dan akan memberi daya terhadap sumber sumber lainnya dalam suatu manajemen untuk mencapai suatu tujuan sebagaimana ditetapkan, daya (energi dalam kaitan sumber daya manusia adalah “daya” yang bersumber dari manusia, berupa tenaga yang pada diri manusia itu sendiri, yang digambarkan dengan memilik/mempunyai kemampuan untuk membangun. Artinya untuk bisa maju positif dalam setiap kegiatan usaha /organisasi Pengelolaan sumber daya manusia agar sejalan dengan arah visi dan misi program tadi dapat ditempuh melalui perancangan atau desain dan perilaku SDM yang sesuai dengan kompetensi program yang sudah di jalangkan.

Menurut Brian Becker dkk, (2011) arsitektur startegi SDM, yang bertempuh pada kompetensi, terdiri dari tiga mata rantai nilai strategi yaitu Fungsi SDM terkait dengan upaya menciptakan profesionalisme dan Strategi Kompetensi, schuler dan dkkmenyatakan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif terdapat dua demensi pokok yaitu fungsi teknis dan strategi. Sistem SDM terkait dengan kebijakan, praktik, dan manajemen kinerja relevan dengan strategic. Sistem SDM

juga menyangkut kerja desain sistem SDM, perilaku sudah mencerminkan perilaku yang merupakan deskripsi dari perilaku kompeten. Tujuan menurut Brian Becker, Huseind & Ulrich (2001:21) pengukuran kinerja sumber daya manusia yang efektif memiliki 2 tujuan yaitu pertama menjadi panduan dalam membuat keputusan dalam organisasi dalam oragnisasi, kedua sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja.

C. Tinjauan Tentang UPTD Balai Benih Ikan

Sesuai dengan Peraturan Bupati No : 2 Tahun 2014 sebagai perubahan dari peraturan Bupati No : 27 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan pada Dinas kelautan dan Perikanan dalam kegiatan pengembangan kinerja (UPTD), ketersediaan Benih ikan yang bisa cukup dikatakan sebagai salah-satu faktor yang menentukan untuk keberhasilan disuatu perikanan budidaya yang ada di Kabupaten soppeng . Balai benih ikan (BBI) adalah prosedur aparat pemerintah dalam menciptakan benih ikan ,dan bisa untuk mengatur usaha pembenihan untuk menciptakan Benih ikan dan bisa untuk mengatur usaha pembibitan ikan rakyat yang tersebar diseluruh indoneia dan kota-kota kecil. Ada yang di kelolah oleh pemerintah Dinas (UPTD) daerah tingkatan satu dan tingktan dua dalam peningkatan budidaya ikan air tawar, keadaan kondisi ekosistem dan tingkatan pengembangan.

Budidaya perikanan di setiap daerah sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) daerah akan dapat mencapai tujuan apabila ada keselarasan antara tuntutan kebutuhan Benih ikan di daerah setempat dengan prasarana yang telah di siapkan,

anggota pelaksana organisasi, dan pengelolaannya. Kelompok jabatan fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai yang menyebarkan jenis ikan yang baik untuk pembenihan ikan air tawar dari ukuran benih sampai induk, dan mampu juga menyediakan dan menyalurkan bibit ikan yang berkualitas secara spesifik dan kelompok sesuai dengan bidang keahliannya, setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang diangkat oleh Bupati jenis jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Bupati berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai peraturan perundang-undang yang berlaku. Unit Pelaksana Teknis Dinas adalah unsur pelaksana teknis operasional dan penunjang dinas lapangan. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) mempunyai fungsi sebagai berikut:

Fungsi:

1. Melaksanakan tugas dan dinas sesuai bidang operasionalnya di lapangan
2. Melaksanakan urusan administrasi teknis operasional
3. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas UPTD
4. Pelaksanaan membina usaha pembenihan ikan rakyat.
5. Sebagai sarana untuk menghasilkan benih dan induk yang bermutu.

D. Faktor yang memengaruhi kinerja

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor hersey blanchard mengambar hubungan antara kinerja dengan factor-faktor yang mempegaruhi kinerja dalam bentuk satelit.

Menurut Gibson, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu:

- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Reward sistem)

Faktor pengetahuan meliputi masalah masalah teknis, administrasi proses kemanusiaan dan sistem, sumber daya manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan inerja, teknologi, kapital dan dana yang dapat dipergunakan. posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interkasi sementara itu struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen , sistem informasi dan fleksibel (Herscy, blanchard, 4)

Herscy menerangi bahwa kebanyakan manager sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja, akan tetapi pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang bagaimana masalah tersebut

- a. Personal faktor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan , kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
 - b. Leadership faktor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manager dan team leader.
 - c. Team faktor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
 - d. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
 - e. Contextual/situsal factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
1. Perilaku mendorong kinerja

Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku, perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak dan bukan tentang apa atau siapa anda. Perilaku adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau untuk melakukan. Karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi, anda dapat menentukan kinerja anda. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan suatu yang benar pada waktu yang tepat. (Robin Stuart- Kottze, 2006:3)

Efektifitas setiap tindakan tergantung pada situasi. Kinerja yang efektif dalam pekerjaan adalah hasil dari melakukan sesuatu hal yang benar pada waktu yang tepat, atau hal yang benar untuk pekerjaan spesifik pada waktu spesifik. Keputusan untuk mengubah perilaku didasarkan pada citra atas potensinya atau adanya perasaan kebingungan. Perubahan perilaku adalah mengenai perbaikan kinerja apabila tidak ada perubahan dalam apa yang dilakukan, maka akan memperburuk kinerja.

Prinsip-prinsip yang perlu dijalankan untuk berubah perilaku adalah (Robin Stuart 2006:19)

- a. Perilaku mendorong kinerja
- b. Penghubung perilaku dan kinerja adalah pekerjaan spesifik,
- c. Memulai perubahan dengan mengetahui perilaku sekarang
- d. Ekspert yang sebenarnya adalah orang yang melakukan pekerjaan,
- e. Kepemilikan atas perubahan penting untuk sukses
- f. Proses perubahan terbaik melalui pendekatan

Pemberdayaan masyarakat dapat didefinisikan sebagai tindakan sosial penduduk sebuah komunitas mengorganisasikan diri dalam membuat perencanaan dan tindakan kolektif untuk memecahkan masalah sosial atau memenuhi kebutuhan sosial sesuai dengan kemampuan dan sumberdaya yang dimilikinya.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

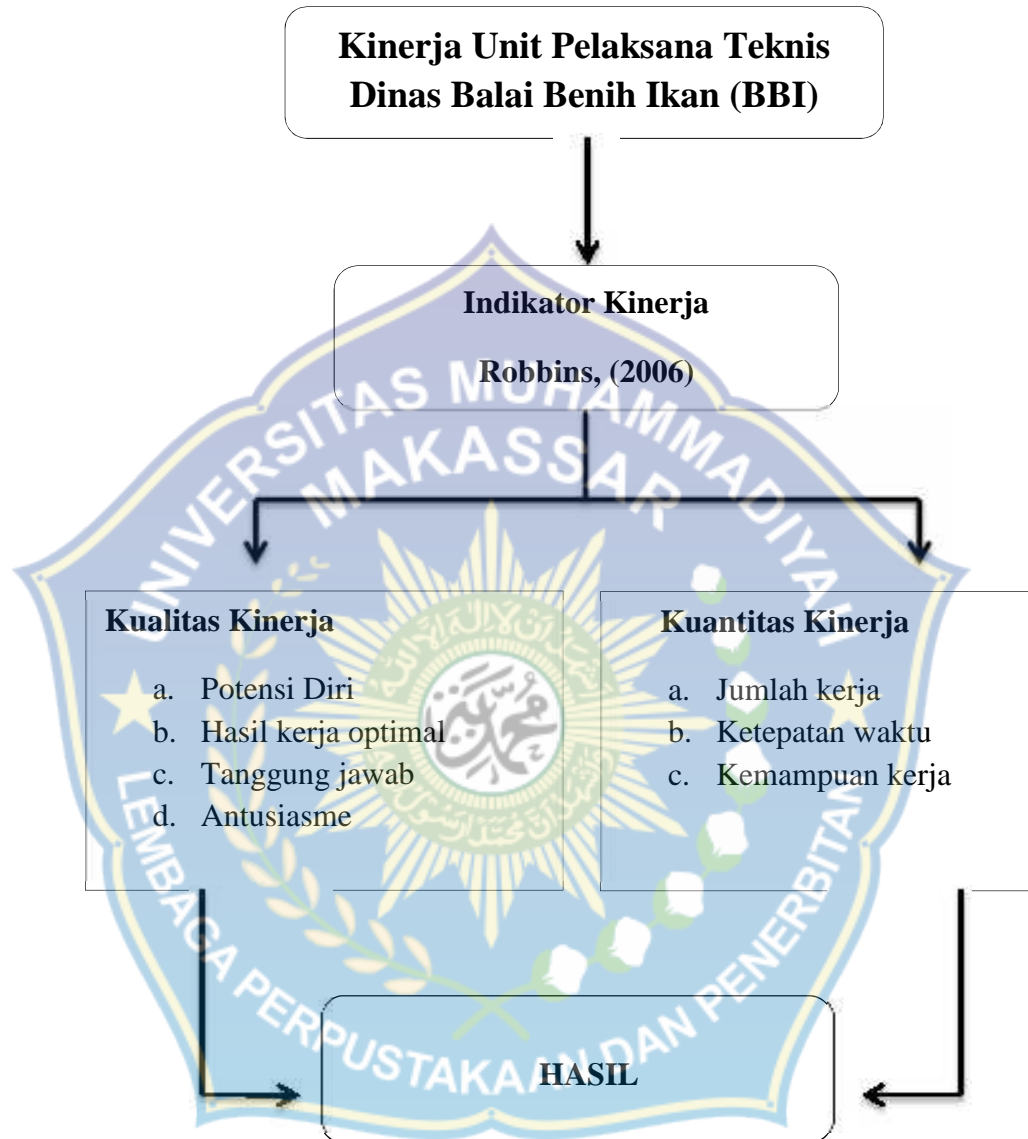
seseorang). Fustino Cardosa Gomes dalam buku Mangkunegara (2014) mengemukakan definisi kinerja SDM sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara sendiri mengemukakan kinerja SDM (prestasi SDM) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

E. Kerangka Fikir

Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Benih Ikan tidak lagi menjadi permasalahan yang berkelanjutan. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Benih Ikan mempunyai peran ataupun dalam meningkatkan kualitas kinerja dan Kuantitas kinerja itu sendiri. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan tersebut, peneliti memilih dua indikator yaitu kualitas kinerja, dan kuantitas kinerja yang di kemukakan oleh Robbins, (2006)

Indikator tersebut dipilih dengan alasan bahwa indikator tersebut paling cocok dan bisa berguna untuk sebagai tolak ukur dalam menilai hasil Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) apakah sudah bagus atau tidak dalam hal kinerja

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah serta pembahasan ditinjauan pustaka maka penulis merumuskan kerangka fikir sehingga. Kemudian untuk mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian maka langkah selanjutnya penulis menggambarkan dalam kerangka fikir dengan sebagai berikut menggunakan teori-teori tentang kinerja.



Gambar II. 1: kerangka pikir

F. Fokus Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir diatas maka fokus penelitian ini adalah :

1. Kualitas kinerja
2. Kuantitas kinerja.

G. Deskripsi Fokus Penelitian

Guna memeberikan keseragaman pengertian mengenai objek penelitian maka diuraikan beberapa definisi:

1. Kualitas Kinerja:

- a) Potensi diri merupakan kemampuan atau kekuatan diri seseorang baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, akan tetapi belum sepenuhnya terlihat.
- b) Hasil kerja optimal merupakan keadaan tertinggi yang mungkin untuk dilakukan seseorang tanpa merusak unsur yang ada.
- c) Tanggung jawab merupakan keadaan dimana wajib menanggung jawab sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya.
- d) Antusiasme merupakan bentuk semangat kerja yang ada di dalam pribadi masing-masing.

2. Kuantitas Kinerja:

- a) Jumlah kerja merupakan sebuah standar yang di tentukan dalam bekerja dan berapah banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan.
- b) Ketepatan waktu merupakan sesuatu kegiatan yang tepat dengan waktu tanpa lewat dari tanggal yang sudah di tetapkan sebelunya.
- c) Kemampuan kerja merupakan kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang dilakukan melalui tindakanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu dalam penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 2 bulan yang dimana objek penelitian dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng. Adapun alasan memilih objek tersebut karena Kabupaten Soppeng ini menjadi pusat kinerja UPTD Balai Benih Ikan di Kabupaten Soppeng serta untuk dapat mengetahui bagaimana pemerintah daerah melakukan kerja sama dengan dinas perikanan

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

1. Berkaitan dengan tujuan penelitian adalah untuk memberikan gambaran mengenai Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten soppeng, maka jenis penelitian ini adalah kualitatif yaitu mendeskripsikan suatu objek fenomena, atau setting sosial terjewantah dalam suatu tulisan yang bersifat narati. Artinya, data, fakta, yang dihimpun berbentuk kata atau gambar daripada angka-angka. Mendeskripsikan suatu kejadian terjadi.
2. Tipe penelitian ini adalah deskriptif kualitatif tipe fenomenologi dimaksudkan untuk memberi gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti berdasarkan pengalaman yang dialami informan. Adapun masalah yang diteliti adalah mengenai Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Di Kabupaten Soppeng.

C. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer, yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara. Jenis data yang ingin diperoleh adalah mengenai Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng serta data-data lain yang dibutuhkan untuk melengkapi penyusunan penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian. Adapun laporan atau dokumen yang bersifat informasi tertulis yang dikumpulkan peneliti adalah data- data profil UPTD Balai Benih Ikan Ompo.

D. Informan Penelitian

Menurut Suyanto Dan Sutinah (2011:171) yang dimaksud dengan Informan yaitu seseorang yang memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Dan kemudian yang berada pada lingkungan peneliti, artinya orang yang bisa memberikan informasi situasi dan keadaan di latar penelitian. Untuk mendapatkan data secara representif, maka diperlukan informan kunci yang mengetahui dan memiliki kaitan dengan persoalan yang sedang dikaji informan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Informan

No	Jabatan	Nama	Inisial	Ket
1.	Kepala UPTD BBI OMPO	A.Ongkeng. S.sos	A.O	1
2.	Kepala Bagian TU	Muhlizah, S.pt	MH	1
3.	Staf Teknis	Kail Yasir, S.Pi	KY	1
4.	Staf Administrasi	Nusriani, S.Sos	NI	1
5.	Petugas Operasional	Abdul Razak	AR	1
6.	Masyarakat	Asdar	AR	1
Jumlah				6

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, untuk memperoleh data informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2016 : 137) sebagai berikut :

1. Teknik observasi

Teknik ini dilakukan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung dilapangan yang merupakan lokasi penelitian. Dalam penelitian ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian dan yang dilakukan adalah pengamatan langsung terhadap aktivitas Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo.

2. Teknik wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara melakukan wawancara kepada beberapa informan yang diambil antara lain, Kepala UPTD BBI Ompo, Kabag TU, Staf Teknis dan Petugas Operasioal beserta Staf Aministrasi.
3. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data, dengan cara mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan objek penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian yang diambil dari beberapa sumber seperti buku, arsip, tabel maupun data yang tersimpan dalam *website*.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Meles dan Hubrmen (Sugiyono,2016 : 246) menegemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu : Data Reduksi, Data display dan conclusion drawing atau verification.

1. Reduksi data (*Data reduction*)

Reduksi data secara mandiri untuk mendapatkan data yang mampu menjawab pertanyaan penelitian, bagi peneliti pemula proses reduksi data dapat dilakukan dengan mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi tersebut diharapkan wawasan peneliti akan berkembang, data hasil reduksi lebih bermakna dalam menjawab pertanyaan penelitian.

2. Penyajian Data (*Data display*)

Penyajian atau penampilan (*display*) dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingatkan bahwa penelitian kualitatif banyak menyusun teks naratif. Display adalah format yang menyajikan informasi secara tematik kepada pembaca. Miler dan Huberman (Sugiyono, 2016 : 244) memperkenalkan dua macam format, yaitu: diagram konteks (*context chard*) dan matriks.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing and verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

G. Pengabsahan Data

Pengabsahan data bentuk batasan berkaitan suatu kepastian, bahwa yang berukuran benar-benar merupakan variabel yang ingin diukur. Keabsahan ini juga dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang cepat. Salah satu caranya adalah dengan proses triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Moleong dalam (Ibrahim, 2015: 124) Triangulasi dapat dimaknai sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data penelitian dengan cara membanding-bandingkan antara sumber, teori, maupun metode/teknik

penelitian. pemeriksaan keabsahan data ini adalah 3 teknik triangulasi : triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan cara melihat kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara; membandingkan apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan dengan pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi.

3. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan pengecekan data berbagai sumber dengan cara dan berbagai waktu. Perubahan suatu proses dan perilaku manusia mengalami perubahan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian



Wilayah penelitian merupakan hal yang diperlukan untuk memberikan pendalaman pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut. Berikut gambaran mengenai Kabupaten Soppeng dan Balai Benih Ikan Ompo

1. Gambaran umum Kabupaten Soppeng

Kabupaten Soppeng merupakan salah satu kabupaten yang terdapat di Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Soppeng merupakan daerah daratan dan perbukitan dengan luas wilayah 1500 Km². Dengan luas daratan 700 Km² berada pada ketinggian rata-rata kurang lebih 60 M di atas permukaan laut. Perbukitan dengan luasnya 800 Km² berada pada ketinggian rata-rata 200 M di atas permukaan laut. Ibukota Kabupaten Soppeng yaitu Kota Watansoppeng berada pada ketinggian 120 M di atas permukaan laut.

Kabupaten Soppeng dibagi menjadi 8 Kecamatan terdiri dari 49 desa, 21 kelurahan, 124 dusun, dan 39 lingkungan. Kabupaten Soppeng terletak antara 4o06' Lintang Selatan dan 4o32' Lintang Selatan dan antara 119o41' 18'' Bujur Timur - 120o06' 13'' Bujur Timur, dengan batas wilayah:

- 1) Sebelah Utara dengan Kabupaten Sidenreng Rappang dan Wajo,
- 2) Sebelah Timur dengan Kabupaten Wajo dan Bone,
- 3) Sebelah Selatan dengan Kabupaten Bone,
- 4) Sebelah Barat dengan Kabupaten Barru.

2. Keadaan Iklim

Temperatur udara di Kabupaten Soppeng berada pada sekitar 24o–30o. Keadaan angin berada pada kecepatan lemah sampai sedang. Curah hujan pada tahun 2017 sekitar 84 mm dan 11 hari hujan/bulan.

3. Kondisi Demografis

a) Penduduk

Berdasarkan buku Kabupaten Soppeng Dalam Angka, jumlah penduduk Kabupaten Soppeng pada tahun 2018 tercatat sebanyak 230.744 jiwa yang terdiri dari laki –laki 108.115 jiwa dan perempuan 122.629 jiwa. Penduduk tersebut tersebar di seluruh desa/ kelurahan dalam wilayah Kabupaten Soppeng dengan kepadatan 154 jiwa/km².

Penyebaran penduduk Kabupaten Soppeng dirinci menurut kecamatan, menunjukkan bahwa penduduk terkonsentrasi di wilayah Kecamatan Marioriwawo yaitu sekitar 45.646 jiwa dari total jumlah penduduk, disusul oleh Kecamatan Lalabata dengan jumlah penduduk 42.865 jiwa dari total jumlah penduduk, kemudian Kecamatan Lilirilau sekitar 40.748 jiwa dari total jumlah penduduk, dan yang terendah Kecamatan Citta dengan jumlah penduduk 9.259 jiwa dari total jumlah penduduk. Ditinjau dari kepadatan penduduk per km persegi, kecamatan yang terpadat adalah Kecamatan Liliraja yaitu 282 jiwa/km² dan yang terjarang penduduknya adalah Kecamatan Marioriwawo sekitar 89 jiwa/km². Untuk lebih

jelasanya berikut jumlah penduduk Kabupaten Soppeng menurut Kecamatan pada Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Kabupaten Soppeng Menurut Kecamatan
Tahun 2018

No	Kecamatan	Luas Km	Rumah Tangga	Jumlah Penduduk		Total
				Laki-Laki	Perempuan	
1	Marioriwawo	300	11 236	21 387	24 259	45 646
2	Lalabata	278	11 000	20 084	22 781	42 865
3	Liliriaja	96	6 853	12 686	14 388	27 074
4	Ganra	57	2 825	5 529	6 271	11 800
5	Citta	40	2 447	4 338	4 921	9259
6	Lilirilau	187	10 655	19 093	21 655	40 748
7	Donri-Donri	222	6715	11 626	13 187	24 813
8	Marioriawa	320	7 679	13 372	15 167	28 539
Jumlah		1 500	59 410	108 115	122 629	230744

Sumber : BPS Kabupaten Soppeng Dalam Tahun 2018

b) Penduduk Usia Kerja

Jumlah penduduk di Kabupaten Soppeng, usia 15 tahun ke atas telah bekerja. Pada Tahun 2018, diperkirakan sebanyak 178.569 jiwa atau 77,39 % dari total penduduk. Jumlah penduduk usia kerja tersebut terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja 15 tahun ke atas yang bekerja dan mencari pekerjaan. Bekerja adalah kegiatan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh penghasilan atau mempunyai pekerjaan tapi sementara tidak bekerja sedangkan mencari pekerjaan adalah orang yang aktif berusaha mendapatkan pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun yang mempunyai kegiatan seperti sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya termasuk sakit, Cacat dan sebagainya.

Penduduk dalam kategori angkatan kerja di Kabupaten Soppeng sebanyak 105.064 orang yang terdiri dari bekerja 95.376 orang dan mencari pekerjaan 9.688 orang, sedangkan penduduk bukan angkatan kerja di Kabupaten Soppeng sebanyak 73.512 orang. Di Kabupaten Soppeng, jumlah usia produkti dibagi menurut lapangan pekerjaan. Penduduk yang bekerja di sektor pertanian sekitar 68,17 persen, sektor perdagangan, restoran dan hotel sekitar 14,96 persen, sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan sekitar 10,54 persen, sektor industri sekitar 4,32 persen dan selebihnya bekerja pada sektor-sektor lainnya. Dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerja tersebut.

4. Kondisi Sosial Ekonomi

a) Kondisi Sosial

Kondisi sosial Kabupaten Soppeng dapat digambarkan melalui perkembangan bidang pendidikan, kesehatan dan keagamaan.

1. Pendidikan

Salah satu faktor utama keberhasilan pembangunan di suatu daerah adalah tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Merajut pada amanat UUD 1945 beserta Amandemennya (Pasal 31 ayat 2), maka melalui jalur pendidikan pemerintah secara konsisten berupaya meningkatkan SDM di Kabupaten Soppeng. Salah satu indikator yang dapat melihat keberhasilan bidang pendidikan adalah tingkat buta huruf. Makin rendah persentase penduduk yang buta huruf menunjukkan keberhasilan program pendidikan, sebaliknya semakin tinggi.

Persentase penduduk yang buta huruf mengindikasikan kurang berhasilnya tingkat pendidikan. Jumlah sarana pendidikan yang ada di Kabupaten Soppeng pada tahun 2010 terdiri dari SD Negeri sebanyak 256 buah dan swasta 2 buah, SLTP Negeri sebanyak 31 buah dan swasta 7 buah, SMU Negeri sebanyak 8 buah dan swasta 4 buah, SMK Negeri 5 buah dan swasta 3 buah, MI Negeri 1 buah dan swasta 20 buah, MTs Negeri sebanyak 1 buah dan swasta 24 buah, serta Madrasah Aliyah Negeri 2 buah dan swasta sebanyak 4 buah. Status pendidikan penduduk umur 5 tahun keatas di Kabupaten Soppeng tahun 2010 terdiri : Tidak/ belum bersekolah sebanyak 15,38 %, masih bersekolah 23,81 % dan tidak bersekolah lagi 60,81 %.

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Masyarakat Di Kabupaten Soppeng

SD	SMP/MTS	SLTA	SARJANA
706	3 210	2 191	1 950

Sumber:RPJM Tahun 2010-2021 Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

2. Kesehatan

Tingkat kemajuan suatu daerah dapat tercermin dari banyaknya fasilitas kesehatan di daerah tersebut. Jumlah fasilitas kesehatan di Kabupaten Soppeng adalah : rumah sakit 1 buah dengan tempat tidur 82, puskesmas induk 17 unit, Puskesmas pembantu 45 unit dan dokter praktek sebanyak 41 orang. Rumah Sakit terletak di Ibukota Kabupaten Soppeng yaitu Kota Watansoppeng, sedangkan puskesmas/pustu tersebar di semua kecamatan. Jumlah pengunjung Rumah Sakit pada tahun 2010; rawat jalan 36.642 pasien, rawat inap 5.105 pasien, serta pengunjung puskesmas/pustu 202.931 pasien.

Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis sesuai dengan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan. Status kesehatan dan gizi masyarakat di Kabupaten Soppeng terus ditingkatkan melalui perluasan akses penduduk terhadap fasilitas pelayanan kesehatan dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

Hal tersebut dapat dilihat dari capaian empat sasaran dampak pembangunan kesehatan antara lain; meningkatnya umur harapan hidup pada tahun 2009 menjadi 71,2 tahun, menurunnya angka kematian ibu yakni 6 per 100.000 KH.

Kematian Anak Balita (AKABA) pada tahun 2009 menjadi 2 per 1000 KH, dan menurunnya prevalensi kurang gizi pada anak balita. Berdasarkan hasil pemantauan status gizi balita pada tahun 2009, menunjukkan bahwa dari 4.702 balita yang ada hanya 1 persen kondisinya berada di bawah standar gizi dan sebanyak 4.274 anak (82%) yang kondisi gizinya.

Tabel 4.3
Jumlah Penduduk Menurut Agama
Di Kabupaten Soppeng Tahun 2016

No	Agama	Jumlah	Persentase (%)
1	Islam	230.029	99,7
2	Kristen	688	0,29
3	Hindu	18	0,007
4	Budha	9	0,003
	Jumlah	230.744	100

Sumber : BPS Kabupaten Soppeng Dalam Angka 2016

Mayoritas penduduk Kabupaten Soppeng menganut agama islam sekitar 99,7 persen dari total penduduk yang ada, dan selebihnya menganut kepercayaan Kristen sekitar 0,29 persen, Hindu 0,007 persen serta Budha 0,003 persen. Sejauh ini kehidupan beragama di Kabupaten Soppeng berjalan cukup toleran.

5. Keadaan Ekonomi

a. Mata Pencarian

Karena Kabupaten Soppeng merupakan daerah yang berbasis yang agraris, maka sebagian besar penduduknya bermata pencaharian sebagai petani, selengkapnya sebagai berikut:

TABEL 4.4
Mata Pencaharian Masyarakat Di Kabupaten Soppeng

Petani	Pedagang	PNS	Buruh
95,2%	50%	60%	30%

Sumber.RPJM Tahun 2016-2021 Kabupaten Soppeng Kecamatan lalabata

Dari data diatas terlihat jelas bahwa masyarakat di Kabupaten Soppeng dapat diteropong melalui sektor pertanian, mengingat sektor ini merupakan elemen-elemen terpenting dalam perkembangan ekonomi penduduk setempat. Disamping menjadi sumber daya alam terbesar, sektor pertanian juga merupakan mata pencaharian utama penduduk. Selain sektor pertanian, di daerah Kabupaten Soppeng juga memiliki prasarana perekonomian berupa usaha kecil dan menengah. Baik usaha kecil maupun menengah, menyediakan berbagai jenis kebutuhan masyarakat. Mulai dari kebutuhan pokok, bahan bangunan, bahan-bahan Pertanian hingga usaha perdagangan hasil bumi. Dalam meningkatkan sector pembangunan sarana dan prasarana lingkungan bagi sektor pertanian masyarakat yang ada di kabupaten soppeng yang sebagai bahan acuan bagi peningkatan kesejatraan masyarakat.

b) Pemilikan Ternak

Jumlah Kepemilikan hewan ternak oleh penduduk Kabupaten Soppeng adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kepemilikan Ternak Masyarakat Di Kabupaten Soppeng

Ayam/Itik	Kambing	Sapi	Kuda
240 762	1992	4 334	845

Sumber.RPJM Tahun 2016-2021 Daerah Kabupaten Soppeng

Data diatas menunjukkan bahwa masyarakat di daerah Kabupaten Soppeng selain sebagai petani mereka juga memiliki hewan ternak, dan hewan yang paling banyak dipelihara di daerah tersebut adalah ayam/itik.

6. Gambaran Umum UPTD BBI Ompo

Balai Benih Ikan (BBI) Ompo di Kecamatan Lalabata berjarak dari ibu kota Kabupaten Soppeng \pm 2 km. Jarak dari ibu kota Provinsi Sulawesi selatan \pm 160 km. Luas lokasi Balai Benih Ikan (BBI) 1,49 Ha. Terletak pada 119°53' 14,2" bujur timur dan 04°20'03,1" lintang selatan. Terletak di pinggir jalan raya Kelurahan Lapajung, Kecamatan Lalabata – Kabupaten Soppeng. Balai Benih Ikan (BBI) Ompo dibangun tahun 1963 dan terus menerus di bangun sampai sekarang. Sumber air UPTD BBI OMPO berasal dari mata air Ompo yang tersedia sepanjang tahun yang berjarak \pm 1000m dari mata air dan dihubungkan dengan pipa diameter 6 “ dan terdapat juga sumur bor tanah dalam dengan kedalaman 100m. Dalam proses pengairan air untuk tiap kolam dalam proses kinerja parah pegawai dalam balai benih ikan ompo.

Batas-batas wilayah Desa Lapajung adalah :

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Cenrana
- 2) Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Botto
- 3) Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Lawo

Desa lapajung berjarak tempuh hanya berjarak 1 Km dari Kecamatan Lamuru dengan jarak tempuh sekitar (15) menit. Dari kota soppeng berjarak 72 Km (2 jam) dan dari takkalala (Ibukota Provinsi Sul-Sel) berjarak 134 Km (4 Jam).

- **Topologi area BBI**
Datar bergelombang.
Jenis tanah lempung berpasir.

7. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

a. Kedudukan

Balai Benih Ikan (BBI) OMPO adalah Balai Benih Ikan Lokal yang merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dari Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Soppeng untuk Budidaya Perikanan Air Tawar (BAT) khususnya pembenihan ikan – ikan air tawar.

b. Tugas Pokok

Melaksanakan kegiatan pengelolaan benih ikan berdasarkan kaidah. Cara Pembenihan Ikan yang Baik (CPIB) dan melaksanakan pembinaan terhadap kelompok pembudidaya ikan di daerah binaan, berkoordinasi dengan Bidang Perikanan dan secara struktural bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Soppeng.

c. Fungsi

- 1) Sebagai sarana untuk memproduksi benih ikan unggul dan bermutu sesuai dengan kaidah.
- 2) Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi teknologi pembenihan.
- 3) Sebagai sumber PAD Kabupaten Soppeng dari sektor perikanan.

8. Keadaan Lokasi

Keadaan lokasi dalam suatu daerah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu unit usaha pembenihan ikan. Adapun keadaan lokasi BBI Ompo adalah sebagai berikut :

1. Topografi

BBI Ompo terletak di wilayah Kecamatan Lalabata mempunyai ketinggian 200 meter dari permukaan laut dengan keadaan tanah datar.

2. Vegetasi

Di dalam lokasi BBI tumbuh beragam jenis tumbuhan. Adapun jenis tumbuhan tersebut antara lain kelapa, ubi kayu, pisang dan berbagai jenis sayuran yang dapat di manfaatkan untuk dikonsumsi.

3. Suhu

Suhu air pada musim penghujan yaitu 24°C dan pada musim kemarau mencapai 30°C.

4. Hidrologi

Perolehan air tawar untuk mengairi BBI Ompo berasal dari sumber mata air Ompo dan dari sungai yang mengalir tepat bersebelahan dengan unit perbenihan.

5. Keadaan Tanah

Keadaan tanah di lokasi BBI Ompo agak gersang lapisan tanah humus jauh dibawah permukaan tanah sehingga apabila ingin dijadikan media budidaya harus benar-benar diolah terlebih dahulu.

6. Status Kepemilikan

BBI Ompo adalah instansi milik pemerintah daerah tingkat II Soppeng yang dikelola secara teknis oleh dinas peternakan dan perikanan.

9. Kegiatan-Kegiatan UPTD BBI Ompo

1. Persiapan wadah

Persiapan sangat penting dilakukan sebelum kegiatan dimulai karena dengan adanya persiapan maka kegiatan yang akan dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun persiapan yang dilakukan sebelum pengolahan tanah yaitu dengan memperhatikan peralatan-peralatan yang dibutuhkan serta kondisi kolam yang akan digunakan untuk kegiatan pemijahan.

Kolam yang digunakan untuk pembenihan di Balai Benih Ikan (BBI) Ompo, yaitu kolam semi intensif dengan luas 24 x 12 cm.

Pengeringan dilakukan dengan cara membuang seluruh air kolam dengan menutup pintu masuk air dan membuka pintu pengeluaran air dan berlangsung selama satu hari. Kolam dibiarkan terjemur sinar matahari selama \pm 4–7 hari sampai tanah dasar retak-retak jika cuaca mendukung. Pengeringan bertujuan memberantas hama dan penyakit, memperbaiki struktur tanah.

TABEL 4.6
Sarana Dan Prasarana

NO	Jenis sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Kantor	1 Unit	
2	Gedung Serbaguna	1 Unit	Semi Permanen
3	Ruang Jaga	1 Unit	
4	Pos jaga	1 Unit	
5	Rumah Jaga	1 Unit	Semi permanen
6	Rumah Dinas Pegawai BBI	3 Unit	
7	Gudang Peralatan	1 Unit	
8	Gudang Pakan	1 Unit	
9	Gudang Pupuk	1 Unit	
10	Rumah Generator	1 Unit	
11	Bak Penampungan air	1 Unit	
12	Laboratorium Basah	1 Unit	
13	Laboratorium Kering	1 Unit	

Sumber: Sarana Dan Prasarana UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng 2016-2017

Visi Misi UPTD Balai Benih Ikan Ompo

Visi : “Terbukanya akses antar wilayah menuju sentral perikanan dan peternakan yang baik dan bermutu di Kelurahan Lapajung Kabupaten Soppeng”

Misi :

1. Meningkatkan pembangunan & rehabilitas infrastruktur untuk pembenihan Balai Benih Ikan.
2. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana lingkungan pengelolaan Benih Ikan yang bermutuh.
3. Mengembangkan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang bergerak di bidang perikanan.
4. Meningkatkan upaya pengembangan usaha bibit benih ikan dan indukan.
5. Meningkatkan upaya pemenuhan kebutuhan bagi kelangsungan hidup bagi masyarakat.
6. Meningkatkan tata kelola perikanan yang lebih bagus lagi dan mendapatkan benih yang sesuai yang di harapkan. Dan dapat sampai di tangan konsumen dengan baik dan memberi kesan kepada konsumen dalam memilih Benih Ikan yang bermutuh dengan harga yang pas.

Tabel 4.7
Sumber Daya Manusia

No	Nama	NIP	Gol	Jabatan	Pendidikan
1	A. Ongkeng, S.sos	19631231 199203 1 107	III/b	Kepala UPTD BBI OMPO	S.1
2	Muhlizah, S.Pt	19770926 200904 2 001	III/a	Kabag TU	S.1
3	A. Risman Budiawan, S.Pi	19731128 200801 1 007	III/a	Staf teknis	S.1
4	Kail Yasir, S.Pi	19860728 201001 1 018	III/a	Staf teknis	S.1
5	Nusriani, S.Sos	19700616 200701 2 031	II/a	Staf Adm	S.1
6	Abdul Razak	-	-	Petugas Operasional	SD
7	Anita Purnama, S.Sos	1970770620015021002	II/a	Staf Adm	S.1
8	A. Kaharuddin	-	-	Petugas Operasional	SMA
9	Agusman, S.Sos	197102121990032001	II/a	Petugas Operasional	S.1
10	Ardiansyah, S.Sos	1974065 6 200741 2 031	II/a	Petugas Operasional	S.1
11	Admajaya putra	-	-	Petugas Operasional	SMA
12	Achmad Vebrianto S,Sos	-	-	Petugas Operasional	S.1
13	Teguh Indra WKS.	-	-	Petugas Operasional	SMA
14	A. Syamsul Rijal	-	-	Petugas Operasional	SUPM

Sumber: Data Pegawai UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng 2017-2019

➤ Sistem Panen dan Jumlah Kolam

a. Panen

Sebelum pemanenan dilakukan, kolam pendederan disurutkan airnya sekitar jam 04.00 atau jam 05.00 pagi pagi. Air disurutkan secara perlahan-lahan agar benih ikan tidak mudah stres. Setelah air surut benih mulai dipanen menggunakan seser halus dan diangkat menggunakan ember untuk di tampung di tempat yang sudah disiapkan. Pada umumnya dasar kolam telah dirancang miring dan ada saluran di tengah kolam. Setelah itu pada dasar kolam tersebut ada bagian kolam yang lebih dalam sehingga ketika air disurutkan maka benih akan mengumpul pada bagian dalam tersebut, benih yang ada di dalam kolam kemudian ditangkap semua.

Tabel 4.8
Jumlah Kolam

No	Jenis kolam	Jumlah	Keterangan
1	Kolam Induk Mas	6	
2	Kolam Induk Nila	2	
3	Kolam induk Lele	1	
4	Kolam Pendederan	14	
5	Kolam Penampungan Benih	5	
6	Bangsai Pemijahan tertutup	1	

Sumber: Data UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng 2017-2019

Struktur Organisasi UPTD Balai Benih Ikan Ompo

Berdasarkan struktur organisasi yang ada di kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng tentang tugas dan jabatan organisasi yang ada di instansi tersebut:

1. Kepala UPTD BBI OMPO
2. Staf Teknis
3. Staf Administrasi
3. Kasubag TU
4. Petugas Operasional

Tugas Kepala UPTD Balai Benih Ikan Ompo

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin Dinas dalam melaksanakan tugas pokok sesuai dengan kebijaksanaan umum Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud mempunyai fungsi:

1. Memberi petunjuk, membagi tugas, membimbing, memeriksa, mengoreksi, mengawasi dan merencanakan kegiatan urusan keorganisasi-an perikanan dan peternakan.
2. Mendukung mekanisme kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo.
3. Memeriksa dan mengawasi pelaksanaan urusan penyelenggaraan koordinasi pelayanan di kantor UPTD Balai Benih Ikan Ompo.

Tugas Staf Teknis UPTD Balai Benih Ikan Ompo

Staf Teknis bertanggung jawab kepada kepala staf membuat program kerja tentang perawatan/ peralatan teknis atas pelaksanaan berbagai kegiatan dan pelayanan dan berikut fungsinya:

- a) Membantu pelaksana kegiatan dalam mengendalikan pengelolaan balai benih ikan.
- b) Membantu mengevaluasi pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan sehingga sesuai dengan yang direncanakan.
- c) Memberikan saran-saran teknis kepada pelaksanaan kegiatan pembenihan.
- d) Mengambil keputusan yang berhubungan dengan proyek atas persetujuan pelaksana kegiatan UPTD Balai Benih Ikan Ompo.
- e) Mengumpulkan, dan mengelola data yang berhubungan dengan pelaksanaan kinerja UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng.

Tugas Staf Administrasi UPTD Balai Benih Ikan Ompo

Staf administrasi bertanggung jawab kepada kepala staf administrasi atas pelaksanaan berbagai kegiatan dan pelayanan dan berikut fungsinya:

- a) Membuat Agenda Kantor
- b) Entri data-data kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo
- c) Melakukan Arsip Data Kantor

Tugas Kasubag TU UPTD Balai Benih Ikan Ompo

Sub Bagian Tata usaha dipimpin oleh Kepala sub bagian, dengan tugas pokok memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua satuan unit dibidang ketatausahaan meliputi perencanaan, pelaporan, kepegawaian, keuangan rumah tangga dalam melaksanakan tugas pokoknya, kepala Sub BagianTatausaha menyelenggarakan fungsinya:

- a) Mengkoordinasi tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- b) Memonitor pekerjaan staf administrasi dan tenaga harian.
- c) Mengelola dan mempertanggung jawabkan pengeluaran rumah tangga
- d) Membuat konsep surat dinas dan/atau mengetik konsep surat pimpinan.
- e) Mengelola surat-surat yang masuk dan keluar.
- f) Membantu secara administratif (dan keuangan) pelaksanaan pembenihan.
- g) Membantu proses penyelenggaraan Seminar/Pertemuan Ilmiah rutin
- h) Mempersiapkan rapat–rapat/pertemuan pimpinan dan rapat dengan tamu..
- i) Menginventarisasi semua perlengkapan yang ada

Tugas Petugas Operasional UPTD Balai Benih Ikan Ompo

Bidang operasional dan dipimpin oleh kepala bidang yang juga terdiri dari Sub bidang yakni Seksi Perencanaan dan Pembinaan dan Staf Teknis, dan Seksi Penggalian dan Peningkatan kinerja. Tugas-tugas Bidang operasional yaitu:

- a) Melaksanakan tugas pada kurun waktu dinas
- b) Mendampingi Pimpinan Kepala Seksi di bidang teknis

- c) Mengkoordinasikan seluruh petugas unit kerja yang terkait
- d) Menciptakan/Memelihara suasana pengelolaan benih ikan yang bermutu yang kondusif
- e) Mengawasi pelaksanaan rekomendasi (hasil) rapat agenda setting
- f) Melakukan evaluasi kerja
- g) Bertanggung jawab kepada kepala pimpinan UPTD
- h) Memberikan arahan kepada pegawai dinas UPTD Balai Benih Ikan.
- i) Menjalin koordinasi kerja dengan seluruh para pegawai dinas UPTD.
- j) Menyiapkan bahan keperluan dinas UPTD.
- k) Membuat dan menyusun laporan-laporan penting kantor dinas UPTD.
- l) Menggunakan sarana, prasarana kerja untuk kelancaran pembenihan.
- m) Bertanggung jawab atas penggunaan, pemeliharaan, sarana dan prasarana kerja yang ada di kantor UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD Balai Benih Ikan Ompo di Kabupaten Soppeng

Berikut adalah hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada: yang kemudian yang menjadi pokok masalah di kantor UPTD Balai Benih Ikan Ompo. Peneliti Kemudian akan membahas bagaimana kualitas dan kuantitas kinerja di instansi tersebut yang meliputi indikator. (1) Kualitas yang didalamnya terdapat aspek (a) Potensi diri dan (b) Hasil kerja optimal (c) Tanggung jawab (d) Antusiasme, Indikator (2) Kuantitas yang didalamnya terdapat (a) Jumlah kerja (b) Ketepatan

waktu (c) Kemampuan kerja. Adapun pembahasan secara rinci mengenai hal diatas selanjutnya diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas Kinerja

Kualitas kinerja merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya. Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai di Kantor UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng, dimana kualitas kinerja ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu kualitas kinerja juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target / sasaran kerja yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kualitas kinerja pegawai di kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo bahwa hasil pekerjaan pegawai sudah bagus namun dalam sumber daya manusia (SDM) masih ada kekurangan dan tidak terlalu memuaskan karena pekerjaan dilakukan dalam kurun waktu yang singkat.

Pengukuran kualitas kinerja di kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan dilakukan dengan melibatkan semua individu yang terkait dalam pekerjaan tersebut yang dapat menjadi sumber informasi untuk menilai proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dengan melibatkan semua individu yang terkait, dapat dikatakan bersifat partisipatif dan memungkinkan kualitas pekerjaan dapat berjalan searah akurat. Kemudian dilihat dari aspek (a) Potensi diri dan (b) Hasil kerja optimal (c) Tanggung jawab (d) Antusiasme.

a) **Potensi Diri**

Dalam hal kinerja di kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng telah membawa dampak positif terhadap pegawai bagi kantor tersebut ini terlihat dari potensi diri yang dimiliki tidak lagi kesulitan dalam melakukan pekerjaan terutama usaha peternakan ikan yang menjadi salah satu sumber mata pencaharian utama masyarakat.

Berikut hasil wawancara A.H selaku Kepala UPTD Balai Benih Ikan Ompo di Kabupaten Soppeng terkait dari potensi diri yang sudah dikembangkan dengan baik yang dimiliki tidak lagi kesulitan dalam melakukan pekerjaan sebagai berikut:

“ ... begini dek kalau berbicara mengenai potensi diri para pekerja di dinas UPTD sudah dikembangkan secara baik, baik dari segi potensi diri dalam melakukan pekerjaan atau berkomunikasi dengan para pelanggan atau customer yang datang di dinas UPTD dan kemudian juga di dinas UPTD ini orang-orang yang bekerja di sini bisa dikatakan rata-rata memiliki kemampuan atau skill yang bagus dalam melakukan pekerjaannya dan otomatis potensi diri yang ada di diri mereka mampu bekerja dengan baik dan optimal....” (hasil wawancara pada tanggal 12 juni 2019).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa muncul dari inisiatif Pak A. Ongkeng selaku kepala UPTD Balai Benih Ikan Ompo. Adanya potensi diri yang dimiliki parah pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan tidak lagi membuat parah pegawai kesulitan dalam bekerja dan kemudian dengan kemampuan atau potensi diri yang dimiliki parah pekerja dinas UPTD mampu melakukan pekerjaan yang sesuai yang di harapkan.

Hasil wawancara diatas didukung oleh pernyataan KY selaku Staf Teknis kantor dinas UPTD tersebut terkait dalam hal mengenai Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng sebagai berikut;

“...Yaa ketika kita lihat dari pekerjaan mengenai kinerja tersebut dalam pengisian data untuk surat menyurat sudah dilaksanakan dengan baik yang data dari hasil pekerjaan selalu ada yang dampak Positif , selain itu membuat surat – surat untuk keperluan kantor biasa hanya terkendala di SDM atau sarana dan prasana di kantor tersebut selain daritu semua sudah dilakukan dengan baik dan sepenuh hati,....”(hasil wawancara 12 juni 2019).

Dari penjelasan di atas diketahui bahwa Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng dalam segi potensi diri sudah sangat baik terkait pekerjaan di Di instansi tersebut mendapatkan respon yang sangat baik dari masyarakat yang datang ke kantor tersebut. Warga marasa merasa terbantu dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dari pegawai tersebut meskipun sarana dan prasarana yang ada di kantor tersebut belum terlalu memadai.

Level kinerja yang dimaksud dalam aspek Kualitas yaitu sejauh mana proses kinerja tersebut mampu memberikan pelayanan dampak positif terhadap sejumlah pihak. Dari segi kinerja dilakukan oleh pegawai kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo di Kabupaten Soppeng dalam hal melakukan pekerjaannya masing-masing.

b) Hasil Kerja Optimal

Berikut hasil wawancara M.H selaku Kepala bagian TU kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng yang dilihat dari segi hasil kerja yang optimal yang dihasilkan dari pegawai instansi tersebut sebagai berikut:

“ ... Iya saya selaku kepala bagian tata usaha dinas UPTD kalau dari saya dek sendiri dari berbagai teman-teman disini atau rekan-rekan kerja kami disini

menurut saya kalau mau lihat atau berbicara bagaimana para pegawai dinas UPTD menciptakan hasil kerja yang optimal” ya bekerja dengan baik dan kemudian untuk mencapai hasil kerja yang optimal yang maksimal salah satunya juga yaitu bekerja sekuat tenaga tidak gampang mengeluh dan selalu optimis dalam hal melakukan pekerjaan kantor....” (hasil wawancara pada tanggal 12 juni 2019).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang optimal kinerja pegawai UPTD dari segi kerja yang sangat berdampak pada kehidupan pegawai instansi tersebut karena dengan berjalannya kinerja dengan baik ini para pegawai juga bakalan selalu mendapatkan respon positif juga dari masyarakat.

Hasil wawancara diatas didukung oleh pernyataan A.O selaku Kepala UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng sebagai berikut;

“... Ya cara-cara yang saya lakukan sebagai kepala disini ya tindakan yang saya lakukan adalah saya terapkan kepada rekan kerja saya atau bisa dibilang bawahan saya yaitu disiplin baik waktu ataupun pada saat bekerja dan bekerja dengan baik, bertanggung jawabki, rama terhadap pelanggan. Atau orang yang datang ke kantor yang ada kepentingannya dan mau di bantu oleh karna itu yang saya sampaikan kepada pegawai-pegawai saya kalau mau dapat hasil kerja yang optimal ya ikuti prosedur yang diterapkan di kantor ini”(hasil wawancara 12 juni 2019)

Dari penjelasan di atas diketahui bahwa Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng dalam segi hasil kerja yang optimal dikatakan sudah sangat baik terkait hal pekerjaan tersebut di Di kantor mendapatkan respon positif dari masyarakat yang datang ke kantor tersebut. Warga merasa merasa terbantu dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dari pegawai tersebut meskipun sarana dan prasarana yang ada di kantor tersebut belum terlalu memadai.

Tingkatan kinerja yang dimaksud dalam aspek Kualitas yaitu sejauh mana proses kinerja tersebut mampu menghasilkan pelayanan dampak positif terhadap sejumlah pelaku . Dari segi pelayanan dilakukan oleh pegawai dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo di Kabupaten Soppeng dalam hal melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Hasil wawancara diatas didukung oleh pernyataan A.R selaku petugas operasinal UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng sebagai berikut;

“...dari Aspek hasil kerja optimal itu dek juga berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar tertentu yang telah ditentukan oleh kepala UPTD. Visi dan misi di kantor ini atau organisasi akan tercapai apabila salah satunya itu adalah melakukan pekerjaan yang secarah optimal yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktunya yang telah ditentukan.....”(hasil wawancara 12 juni 2019)

Dari hasil wawancara tersebut sudah dapat disimpulkan bahwa terjalin hasil kerja yang optimal yang baik dan kemudian yang berhubungan dengan waktu penyelesaian elemen yang terkait. Mulai dari perumusan program kerja sampai pada proses evaluasi kinerja yang ada di kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng.

c) **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab bermakna sejauh mana pertanggung jawaban kualitas kinerja parah pegawai dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo kerjasama dan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan (stakeholders) dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. Kinerja UPTD Balai Benih Ikan Ompo merupakan

sebuah instansi yang bergerak dibidang perikanan hasil kesepakatan dari Pemerintah kota,. Hal ini dapat dilihat bahwa kualitas kinerja parah pegawai yang terjalin dalam pelaksanaan program sudah terbilang cukup baik karena mulai dari perencanaan program sampai pada evaluasi program selalu melibatkan partisipasi masyarakat. Hasil yang dicapai juga sudah maksimal dengan adanya kerjasama yang baik antara pemerintah kota dengan dinas yang terlibat dan pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Lebih lanjut dipertegas A.R selaku Staf Teknis dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo bahwa:

“... Ya tugas dan tanggung jawab kinerja di UPTD ini sudah bisa dibilang sudah dilakukan dengan baik dan dilaksanakan secara optimal sesuai dengan standar yang ada di kantor ini meskipun masih ada kendala-kendala kecil seperti kurangnya alat di kantor ini seperti komputer atau mesin printer tetapi itu tidak menjadi kendala bagi kami dalam melakukan pekerjaan....”(hasil wawancara 12 juni 2019)

Dari hasil wawancara dengan informan diatas dikatakan bahwa kinerja UPTD sudah dilakukan secara optimal dengan standar yang ada di kantor tersebut memberikan respon yang positif dengan memberikan pelayanan pada masyarakat sesuai apa yang mereka butuhkan.

Kutipan pernyataan di atas didukung dengan pernyataan dari K.Y selaku Staf Teknis Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupten Soppeng berikut kutipan hasil wawancara dengan penulis;

“... Sejauh ini kerja sama yang terjalin antara masyarakat di dinas UPTD ini dalam melakukan pekerjaan dan masing-masing tanggung jawab mereka dalam bekerja yang bisa dibilang Alhamdulillah sudah berjalan dengan baik sesuai harapan dan pertanggung jawaban mereka masing-

masing. Yang sudah dilakukan dengan standar yang sudah di tentukan kemudian dari sisi parah pegawai di dinas UPTD ini juga rama-rama dan sangat bagus diajak komunikasi.....”(hasil wawancara 12 juni 2019).

Dari hasil wawancara dengan informan di atas dikatakan bahwa tanggung jawab atau kinerja dinas UPTD memberikan dukungan terhadap kinerja UPTD Balai Benih Ikan Ompo mendapat dampak yang baik bagi kehidupan sosial ekonomi masyarakat desa. Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing yang sudah dilakukan dengan standar yang sudah di tentukan.

Pernyataan di atas diperkuat dengan pernyataan dari M.H selaku kepala bagian tata usaha dinas UPTD berikut kutipan hasil wawancara denga penulis;

“... Menurut saya pertanggung jawaban petugas UPTD balai benih ikan ompo disini sangat bertanggung jawab dapat dilihat dari segi proses pelayanan yang lancar dan sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.....”(hasil wawancara 12 juni 2019).

Dari hasil wawancara dengan informan diatas dikatakan bahwa pertanggung jawaban petugas UPTD dalam kinerjanya sudah bagus apabila dilihat dari segi proses pelayanan yang lancar sesuai SOP yang ada di instansi tersebut. Kerjasama yang dilakukan dalam bentuk komunikasi langsung dan tidak langsung terkait masyarakat dengan pegawai tersebut.

d) Antusiasme

Makna antusiasme keberlanjutan atau semangat kerja bagi peagawai dinas UPTD dalam konteks melakukan program kerja yakni adanya dukungan atau dorongan kerja dari dalam diri masing-masing pada melakukan pekerjaan melayani

masyarakat. Dari berbagai elemen terkait Elemen terkait yang dimaksud adalah dukungan pemerintah daerah, dukungan dari masyarakat, dukungan lingkungan, dan sumber daya manusia. Seperti yang dipaparkan N.I selaku Staf Administrasi dinas UPTD bahwa:

“... Dimana setiap pekerja atau parah pegawai antusiasme kinerja merupakan hal yang sangat penting karna bisa dikatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan semangat kerja dalam diri. Begitupun di kantor ini saya sendiri selaku staf administrasi melihat kondisi parah kinerja di dinas UPTD ini semangatnya dalam bekerja sangat luar biasa. Meskipun biasa dari pagi sampe sore dia bekerja mereka tidak menampakkan wajah capek di muka dia....”(hasil wawancara 12 juni 2019)..

Pernyataan informan di atas terkait tentang Antusiasme kinerja pegawai dinas UPTD dapat disimpulkan bawa kinerja di kantor tersebut sudah berjalan dengan baik dan selalu mendapat respon positif dari masyarakat setempat. Pegawai selalu sangat membutuhkan peran aktif masyarakat dalam mengawal setiap kebijakannya yang dikeluarkan agar tidak terjadi silang pendapat saat sebuah kebijakan terlaksana.

Pernyataan informan diatas dibenarkan oleh A.P selaku Staf Administrasi kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupten berikut hasil wawancara dengan Penulis;

“... Iye kalau menurut saya dalam hal kinerja UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng parah pekerja Unit pelaksana teknis dinas disini yang sesuai dengan yang saya amati setiap jam kerja. Mereka itu bekerja sudah sangat cukup baik dan saya dan tidak pernah mendengar kata-kata dari dia bahwa saya mengeluh dengan pekerjaan saya sekarang.”(hasil wawancara 12 juni 2019)..

Kutipan wawancara informan diatas menunjukkan bahwa kinerja dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng sudah terlaksana dengan baik yang memiliki banyak potensi di bidang perikanan dengan kemampuan atau skill yang dimiliki. Namun potensi tersebut tidak berbading lurus dengan sarana dan prasarana yang ada di kantor tersebut. Pernyataan informan di atas diperkuat oleh hasil wawancara dengan T.I selaku petugas operasional dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng, berikut kutipan wawancara dengan penulis;

“... Salah satu puncak keberhasilan sebuah kinerja kita semua dapat lihat bagaimana perjalanan setiap proses itu kita nikmati dan selalu menumbuhkan sikap yang baik dalam diri pribadi ketika melakukan pekerjaan dan sikap yang paling penting yaitu dek menumbuhkan antusiasme kinerja atau semangat kerja.....”(hasil wawancara 12 juni 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dijelaskan oleh informan dapat disimpulkan bahwa puncak keberhasilan kinerja itu sendiri tergantung dari bagaimana cara kita melakukan pekerjaan dan menikmati. Sehingga bisa terlaksananya suatu program yang diciptakan dan menjadi penunjang dalam hal kinerja kedepannya.

2) Kuantitas Kinerja

Kuantitas kinerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan, berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa jumlah target pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan antara lain berupa surat menyurat, proses pengelolaan benih ikan sampe panen. Dalam hal ini pegawai sudah maksimal dan cekatan dalam kurang bisa menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditentukan tapi mereka hanya terkendala di kantor karna factor-faktor tertentu yaitu masih kurangnya sarana dan prasarana di kantor tersebut sehingga biasa pekerjaan terhambat tapi selain

dari masalah itu semuanya sudah bagus. Organisasi disini yaitu Kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Sopoeng.

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran – sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungannya dengan pekerjaan – pekerjaan lain, persyaratan – persyaratan organisasi dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai.

Dalam penilaian kuantitas pekerjaan ini, masing – masing pegawai dinilai seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas dan jabatannya selama satu tahun. Tugas dan pekerjaan tersebut dibagi menjadi tugas dan pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu satu bulan, trimester, caturwulan, semester ataupun dalam kurun waktu satu tahun. Berdasarkan data yang diperoleh dengan melihat target output pekerjaan dan hasil yang dapat direalisasikan oleh pegawai maka dapat dilihat.

Bahwa setiap pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai target yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa untuk kuantitas dari beban pekerjaan yang diberikan terhadap masing – masing pegawai menjadi masalah dan

tidak mampu diselesaikan dengan baik oleh para pegawai. Namun lebih jauh dalam mengukur aspek kuantitas ini, tentunya tidak hanya dilihat dari seberapa banyak ataupun seberapa besar beban kerja yang dibebankan dan diselesaikan oleh pegawai setiap tahunnya, tentunya harus dikaitkan dengan aspek kualitas, waktu dan biaya sehingga pada akhirnya dapat diismpilkan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh masing – masing pegawai dapat dikatakan telah memenuhi harapan dan menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini sesuai dengan hasil wawancara bahwa target pencapain pekerjaan sudah maksimal namun mereka hanya terbengkala di sumber daya manusianya (SDM) selain dari itu semuanya sudah bagus. Maka dari semoga pemerintah dapat bekerja sama dengan dinas terkait supaya setiap kekurangan yang ada di kantor tersebut bisa terpenuhi sesuai dengan harapan yang ada di kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng. Kemudian dilihat dari aspek (a) Jumlah kerja (b) Ketepatan waktu (c) Kemampuan kerja.

a) Jumlah kerja

Dalam pelaksanaan kinerja atau program-program lainnya tersebut yang paling penting adalah kesadaran diri sendiri akan pentingnya proses kinerja di kantor UPTD Dalam pengelolaan benih. Untuk membangun sentra kinerja yang baik dan lebih maju diperlukan potensi diri dan disiplin dalam bekerja. Sehingga aspek kemungkinan untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan bisa tercapai bermakna bahwa program kerja yang berhasil dilaksanakan bisa ditiru oleh daerah lainnya. Seperti

yang dipaparkan oleh M.H selaku Kepala bagian tata usaha dari hasil wawancara dengan penelitian bahwa:

“... Kalau berbicara jumlah kerja di kantor UPTD ini sebetulnya tidak ada jumlah kerja atau target yang di tentukan Semua orang yang kami libatkan tentunya telah memiliki keahlian khusus sesuai dengan tanggung jawab yang telah kami berikan tinggal bekerja sama dengan masyarakat yang tentunya dapat membantu dan melayani masyarakat yang membutuhkan bantuan dari kami pekerjaan kami, karena tenaga tim sangat terbatas....”(hasil wawancara 13 juni 2019).

Dari hasil wawancara tersebut membuktikan bahwa proses kinerja UPTD ini semua orang yang terlibat tentunya telah memiliki skill masing-masing dan setiap jumlah kerja tidak ada target yang di tentukan dalam proses pekerjaan

Pernyataan informan di atas tidak jauh berbeda dari pernyataan A.P selaku petugas operasional dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo, berikut hasil wawancara dengan penulis;

“...Tentunya pegawai yang terlibat dalam instansi tersebut sudah memahami SOP yang ada sisa mereka bekerja dengan baik dan bekerja sama dengan masyarakat dalam mengembangkan kinerja UPTD dalam sentra perikanan dan aparat pemerintah dalam memaksimalkan kinerja pegawai tersebut...” (hasil wawancara tanggal 12 juni 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang terlibat mereka sudah memahami peraturan-peraturan yang ada di dinas UPTD tinggal saja mereka bekerja semaksimal mungkin dan bisa bekerja sama dengan masyarakat dalam meningkatkan hasil kinerja mereka.

Hasil kutipan wawancara di atas ikut ditambahkan oleh A.O selaku Kepala UPTD Balai Benih Ikan Ompo, berikut kutipan wawancara dengan penulis;

“...Kantor kami tidak memiliki banyak pegawai yang bisa menyelesaikan pekerjaan setiap harinya maka dari itu tidak ada target kerja atau jumlah dalam setiap harinya, mereka hanya bekerja dengan semampunya, hanya saja kawasan ini kurang berkembang disebabkan kurangnya sarana dan prasarana. Yang mammpu meningkatkan kinerja UPTD ini lebih modern dan dilirik sebagai kantor dinas yang mampu menghasilkan bibit benih ikan yang banyak dan bermutu. ...” (hasil wawancara tanggal 13 juni 2019).

Dari hasil wawancara dengan 3 informan terkait Kinerja UPTD Balai Benih Ikan Ompo dalam konteks lokal dan dapat ditarik kesimpulan bahwa lahirnya kinerja yang bagus dan maksimal ini dari kerja sama antara pegawai dinas terkait dalam melakukan pekerjaan, yang kemudian dalam perumusannya melibatkan pemerintah desa dan masyarakat sehingga kinerja ini lahir karena adanya kebutuhan masyarakat yang ingin maju. Dilihat dari kondisi perikanan dan peternakan sangat terlihat dalam kinerja ini karena program ini lahir dari inisiatif pemerintah kabupaten soppeng.

b) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan Sudah menjadi pendapat umum, bahwa keberhasilan sebuah kinerja merupakan segala kegiatan manusia, baik sebagai anggota masyarakat maupun anggota organisasi pemerintahan ataupun swasta. Yang biasa menjadi keluhan dari pegawai adalah terbatasnya anggaran dan sarana dan prasarana yang memadai di instansi tersebut, keberhasilan kegiatan untuk menciptakan suatu inovasi bukanlah datang dengan begitu saja, melainkan harus dikerjakan melalui proses kegiatan yang memakan waktu lama serta memerlukan

keseriusan yang sungguh-sungguh. Seperti yang dijelaskan oleh M.H selaku kepala bagian tata usaha UPTD Balai Benih Ikan Ompo yaitu sebagai berikut:

“...kalau masalah tepat atau tidaknya waktu pekerjaan, ini tergantung pada situasi dan kondisi pada saat itu walaupun pekerjaannya yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah di tentukan. Kita harus tau apa penyebab kenapa bisa dia tidak menyelesaikan pekerjaannya apakah ada hal-hal tertentu yang membuat dia terhambat dalam pekerjaan. ...” (hasil wawancara tanggal 13 juni 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dijelaskan oleh informan dapat disimpulkan bahwa tepat atau tidaknya suatu pekerjaan tergantung dari situasi dan kondisi dari pegawai tersebut. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila semua terkendali dengan aman. Hal serupa juga disampaikan oleh A.O selaku kepala UPTD Balai Benih Ikan Ompo, berikut kutipan wawancara dengan penulis;

“....dalam setiap kinerja yang kami jalankan, urusan pelaporan atau berbicara ketepatan waktu selalu menjadi bagian yang tidak terhindarkan dalam kesuksesan sebuah program kerja, termaksud dalam pengembangan balai benih ikan yang menjadi patokan di instansi kami. Dengan mengembangkan pola pembenihan secara lokal bisa memenuhi kebutuhan masyarakat setempat., kami masih sering terkandala dalam hal anggaran dan sarana dan prasarana di kantor kami ...” (hasil wawancara tanggal 13 juni 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa perlunya ada sosialisasi yang baik mengenai kekurangan yang ada di instansi tersebut untuk menciptakan hasil kerja yang optimal yang lebih baik lagi. Sehingga tidak ada lagi interpretasi atau penapsisan ganda dari masyarakat atau pihak lain agar kinerja yang dibuat tidak mengalami yang namanya komunikasi yang tidak lancar.

Berkaitan dengan kutipan pernyataan informan diatas, hal ini juga diperkuat dengan pernyataan dari K.Y selaku Staf teknis di dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo, berikut hasil kutipan wawancara dengan penulis:

“...kami tidak mengalami kendala berarti saat melakukan pekerjaan entah itu dari ketepatan waktu atau disiplin kerja tapi lagi-lagi kami hanya terkendala di sarana dan prasarana dalam melakukan pekerjaan, kami hanya sedikit menemui kendala saat melayani masyarakat setempat, karena salah satu kendala yang kami dapatkan adalah masih ada beberapa kekurangan yang ada di kantor kami baik itu mesin print atau alat lainnya, itu saja...”(hasil wawancara tanggal 13 juni 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Kendala yang ditemui di dinas UPTD balai benih ikan ompo adalah kurangnya sarana dan prasarana yang memadai di kantor tersebut. Komunikasi kepada masyarakat terkait kinerja yang akan di laksanakan pegawai di instansi tersebut digunakan dalam membangun sentra perikanan yang memadai, selebinhya tidak ada kendala berararti dari pihak pegawai.

Hasil kutipan wawancara di atas ikut ditambahkan oleh T.H selaku masyarakat, berikut kutipan wawancara dengan penulis;

“...Masyarakat desa disini bisa diajak kerjasama dengan komunikasi yang baik karena ini demi kebaikan kita semua dan desa sendiri jadi tentunya kami selaku masyarakat akan sangat terbantu dengan hadirnya pembenihan ikan yang ada di UPTD ompo ini...” (hasil wawancara tanggal 14 juni 2019)

Berdasarkan hasil kutipan wawancara dari beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa mereka sangat mendukung dan sepakat dan memberikan dukungan terhadap pemerintah Dinas yang terkait tentang apa yang akan dilakukan pemerintah dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo kedepanya.

c) Kemampuan kerja

Sudah menjadi pendapat umum, bahwa keberhasilan sebuah kinerja tergantung dari bagaimana kemampuan kinerja pegawainya merupakan segala kegiatan manusia, baik sebagai anggota masyarakat maupun anggota organisasi pemerintahan ataupun swasta, sebagaimana telah dikatakan Seperti yang dijelaskan oleh A.P selaku petugas operasional Balai Benih Ikan Ompo yaitu sebagai berikut:

“...kami tidak mengalami kendala berarti baik dari sisi kinerja pegawai di kantor UPTD maupun kemampuan kinerja dalam setiap program yang kami jalankan, anggaran selalu menjadi bagian yang tidak terhindarkan dalam kesuksesan sebuah kinerja, termaksud peningkatan kemampuan kinerja pegawai kami dengan mengembangkan budidaya perikanan, kami masih sering terkandala dalam hal sarana dan prasarana. Mengingat ini adalah usaha yang sangat membutuhkan alat-alat, jadi, kami telah banyak menaggarkan untuk keperluan lain...”(hasil wawancara tanggal 13 juni 2019).

Berdasarkan hasil wawancara di atas Petugas operasional mengatakan bahwa dalam hal kinerja pegawai tidak terlalu mendapatkan kendala cuma hanya perluh waktu untuk pengadaan sarana dan prasarana kantor sehingga kinerja bisa lebih bagus lagi kedepann dan dapat terus berlanjut. Hal serupa juga disampaikan oleh A.R selaku petugas opsional, berikut kutipan wawancara dengan penulis;

“...sedapat mungkin dalam pencapaian tujuan kinerja seluruh sumber daya sesuai dengan perang masing-masing dan kerangka acuan kinerja yang telah disepakati dan ditetapkan. Selalu tempatkan diri secara proporsional dan professional dan kemudian setelah kegiatan berjalan, perluh juga kita melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaian pegawai sudah sampai mana ...”(hasil wawancara tanggal 13 juni 2019).

Dari hasil pernyataan informan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pencapaian tujuan kinerja kita sebagai pegawai selalu menempatkan posisi dengan

baik dalam pencapaian kinerja di dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo dan penting juga pada saat melakukan kegiatan. Setiap orang mengetahui apa perannya, apa yang mau di capai bagaimana cara mencapainya dan kapan harus selesai. Pernyataan diatas diperkuat dengan pernyataan dari A.G selaku petugas operasional, berikut kutipan wawancara dengan penulis;

“...saya merasakan bahwa Kepala dinas UPTD sudah bekerja maksimal dalam membimbing kami dalam hal proses kinerja yang baik. Begitupun dalam kemampuan kerja kami juga sudah bekerja semaksimal bekerja untuk mencapai apa yang sebetulnya yang kami ingin capai. Kami selalu memberikan jalan bagi masyarakat untuk membicarakan hasil kinerja kami, apakah mereka sudah puas apa tidak itu saja...” (hasil wawancara tanggal 13 juni 2019).

Dari hasil wawancara diatas dengan informan dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang ada di kantor dinas UPTD sudah melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin dan kinerja di kantor tersebut sudah berjalan dengan baik dan selalu mendapat respon positif. Dari masyarakat setempat namun dalam proses sarana dan prasarana masih kurang bagus dan masih perluh di kembangkan.

Hal di atas semakin diperkuat dengan pernyataan AR selaku masyarakat sebagai berikut:

“...iya kalau dari saya sendiri ndi masyarakat disini ketika saya sedang mencari benih ikan saya selalu ke UPTD BBI Ompo ini karna apa disini kemampuan kerja pegawainya tidak diragukan lagi dan kemudian kalaw dari segi benih yang dihasilkan disini sangat bagus dan harganya juga terjangkau ...” (hasil wawancara tanggal 14 juli 2019).

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dengan informan bisa kita tarik kesimpulan bahwa kemampuan kinerja pegawai yang ada di dinas UPTD ini tidak

diragukan lagi dari segi pembenihan ikan sangat bagus sesuai dengan apa yang disampaikan dengan bapak asdar selaku masyarakat yang sering datang ke lokasi tersebut. Kemudian Pernyataan yang dipaparkan oleh bapak asdar di atas diperkuat B.R selaku masyarakat, berikut hasil wawancara dengan penulis;

“...kalau setau saya itu dek kalau kemampuan kerja pegawai di dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo yang saya lihat secara langsung pada saat saya datang di kantor itu ya pegawainya rama-rama dan kalau menurut saya kemampuan kerja mereka sudah bagus karna secara tidak langsung banyak masyarakat yang bilang seperti itu termasuk saya dek. ...” (hasil wawancara tanggal 14 juli 2019).

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dengan informan bisa kita tarik kesimpulan bahwa kemampuan kinerja pegawai yang ada di dinas UPTD ini tidak seburuk yang apa kita bayangkan dikarenakan ada beberapah masyarakat mengatakan bahwa kemampuan kerja mereka itu sudah bagus sesuai dengan pernyataan yang di jelaskan bapak budirman diatas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

a) Kualitas Kinerja

Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng secara umum sudah berjalan dan terlaksana dengan dengan baik. Terlepas dari beberapa kendala yang dihadapi dari Kinerja UPTD membawa dampak yang positif terhadap kemajuan kinerja perikanan di kelurahan Lapajung , hal ini terlihat dari segi (1) kualitas kinerja dengan aspek (a) potensi diri dan (b) hasil kerja optimal dan (c) tanggung jawab dan (d) antusiasme.

Kualitas kinerja merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya. Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai di Kantor UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng, dimana kualitas kinerja ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.

Selain itu kualitas kinerja juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target / sasaran kerja yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kualitas kinerja pegawai di kantor

dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo bahwa hasil pekerjaan pegawai sudah bagus namun dalam sumber daya manusia (SDM) masih ada kekurangan dan tidak terlalu memuaskan karena pekerjaan dilakukan dalam kurun waktu yang singkat.

b) Kuantitas Kinerja

Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng secara umum sudah berjalan dan terlaksana dengan dengan baik. Terlepas dari beberapa kendala yang dihadapi dari Kinerja UPTD membawa dampak yang positif terhadap kemuajuan kinerja perikanan di kelurahan Lapajung , hal ini terlihat dari segi (1) kuantitas kinerja dengan aspek (a) jumlah kerja dan (b) ketepatan waktu dan (c) kemampuan kerja dan.

Kuantitas kinerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan, berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa jumlah target pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan antara lain berupa surat menyurat, proses pengelolaan benih ikan sampe panen. Dalam hal ini pegawai sudah maksimal dan cekatan dalam kurang bisa menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditentukan tapi mereka hanya terkendala di kantor karna factor-faktor tertentu yaitu masih kurangnya sarana dan prasarana di kantor tersebut sehingga biasa pekerjaan terhambat tapi selain dari masalah itu semuanya sudah bagus. Organisasi disini yaitu Kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng.

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikandalam suatu tugas pokok seorang

pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran – sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungannya dengan pekerjaan – pekerjaan lain, persyaratan – persyaratan organisasi dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai.

Dalam penelitian ini sesuai dengan hasil wawancara bahwa target pencapaian kinerja sudah maksimal namun mereka hanya terbengkalanya di sumber daya manusianya (SDM) selain dari itu semuanya sudah bagus. Maka dari itu semoga pemerintah dapat bekerja sama dengan dinas terkait supaya setiap kekurangan yang ada di kantor tersebut bisa terpenuhi sesuai dengan harapan yang ada di kantor dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka penulis merekomendasikan saran-saran terkait. Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng sebagai berikut:

1. Pegawai Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng harus lebih berperan aktif dalam pendampingan untuk pengembangan kualitas dan kuantitas kinerja untuk lebih meningkatkan pemahaman tentang pentingnya hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif dalam pencapaian tujuan kinerja. Penetapan kuantitas kinerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya. Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng sebaiknya memaksimalkan pelatihan sebagai media promosi, dalam peningkatan kinerja UPTD kedepannya.
2. Sebaiknya Pemerintah Daerah atau Dinas yang terkait dalam hal ini Dinas UPTD Balai Benih Ikan Ompo Kabupaten Soppeng, perlunya ada sosialisasi yang baik mengenai kekurangan yang ada di instansi tersebut untuk menciptakan hasil kerja yang optimal yang lebih baik lagi. Sehingga tidak ada lagi interpretasi atau penapsisan ganda dari masyarakat atau pihak lain agar kinerja yang dilakukan tidak mengalami yang naman komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Anwar, 2014. *Evaluasi kinerja SDM, Bandung*: Rafika Aditia
- Agus, 2014. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Prees.
- Anthony, 1992, *Teknik Manajemen Pemeliharaan*, ter, K Hadi. Erlangga, Jakarta.
- B, Hamzah. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Donni, 2014. *Perencanaan dan pengembangan Sumber daya Manusia*, Bandung; Alfabeta
- Faustino. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta. Salemba Humanika.
- Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung
- Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Graha Indonesia, Bogor.
- Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Ibrahim, 2015. *Metodologi penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disrtasi dan Karyah Ilmiah)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- John. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Judge. 2006. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Salemba Empat Hal 22.
- Kartiko. 2010. *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kusuma. 2009. *Birokrasi Publik*. Bandung : Badrayana

- Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Melayu S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta :UPP STIM YKPN
- Mustopadidjaja. 2003. *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi Dan Evaluasi*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia, 2009.
- Mahsun, M 2006 *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE
- Moleong, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja dkk. Bandung
- Nawawi, 2006, *Manajemen Kinerja*, Gaja Mada University Prees, Yogyakarta.
- Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. PT Grasindo. Jakarta.
- Prasetya, 1997, *Analisis Kinerja : Panduan Praktis Untuk Menganalisis Kinerja Organisasi, Kinerja Proses dan Kinerja Pegawai*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Primanda. 2008. *Pengaruh Budaya Oragnisasi, Locus of Control dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Aparatur Unit Unit Pelayanan Publik*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Render. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi*. Edisi 1. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya manusia meningkatkan Kompetensi, Kinerja*, Bandung: Rafika Aditama
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2005

Usman. 2004. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta,

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers

Whittaker J.B, *The Government Performance Result Act*, Harvard Business School Press, USA, 1993.

Yeremias. T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta. Gava Media.

Sumber Dokumen:

Peraturan Bupati Soppeng No : 82 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) daerah balai perbenihan dan pengembangan budidaya ikan air tawar pada dinas perikanan dan ketahanan pangan.

Peraturan menteri kelautan No : 48 tahun 2015 Tentang Pedoman Umum pembangunan sentra kelautan dan perikanan.

Peraturan Bupati No : 2 Tahun 2014 sebagai perubahan dari peraturan Bupati No : 27 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Benih Ikan pada Dinas kelautan dan Perikanan.

Sumber Media:

<http://wartasulsel.net/2013/03/14/tentang-profil-Balai-Benih-Ikan-Ompo/>

www.wikipedia.com diakses pada minggu 3 April 2016

www.dujurai.com edisi 6 Februari 2016 diakses pada minggu 3 April 2016

LAMPIRAN**POTO DOKUMENTASI**

Wawancara dengan Bapak Petugas Operasional UPTD BBI OMPO



Wawancara dengan Bapak Kepala UPTD BBI OMPO

1. UPTD BBI Ompo Tampak Depan



2. Pos Jaga UPTD BBI Ompo



3. Kantor UPTD BBI Ompo



5. Gedung Serbaguna



6. Bangsal Pemijahan



7. Laboratorium Kering dan Laboratorium Basah



8. Rumah Generator dan Bak penampungan Air



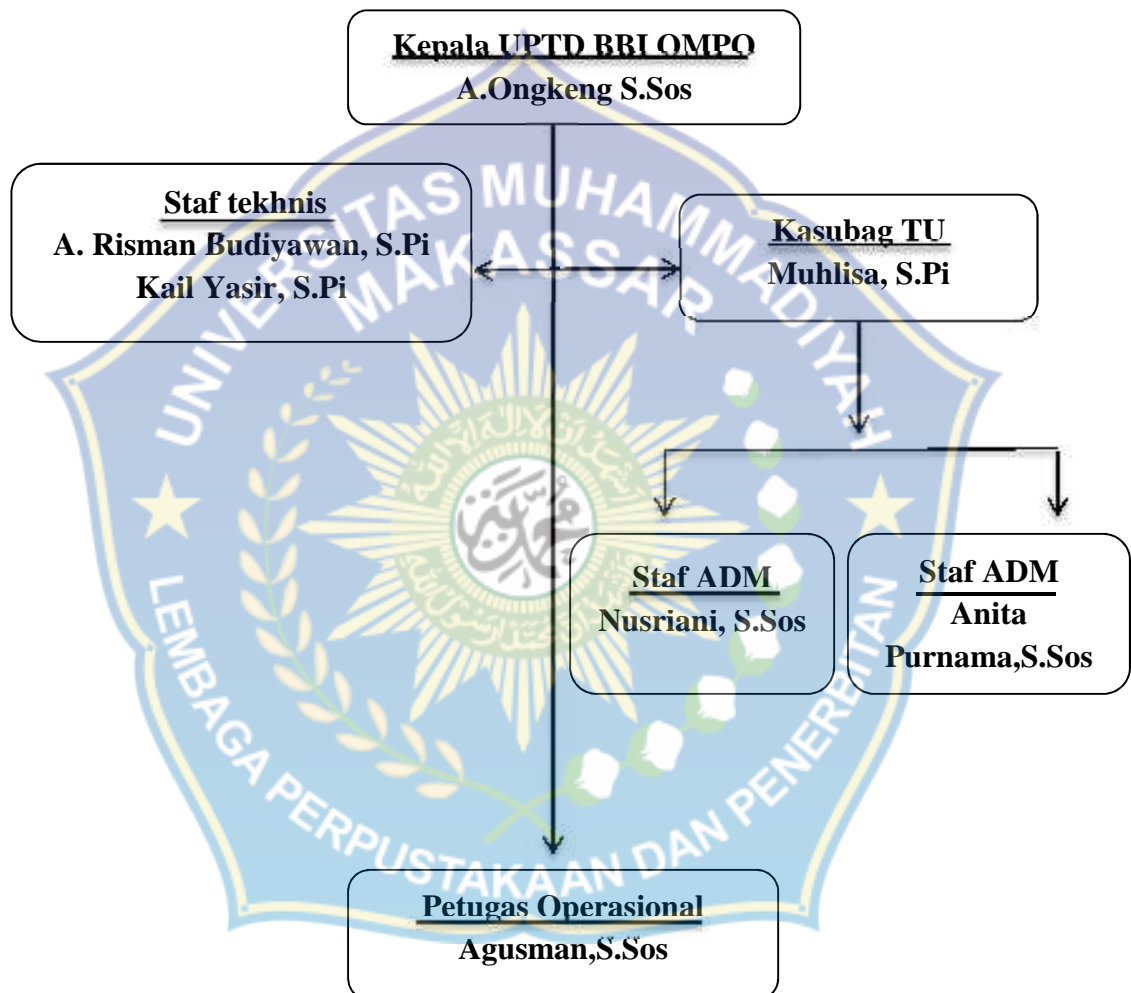
9. Kolam BBI Ompo



10. Rumah Dinas Pegawai UPTD BBI Ompo



**STRUKTUR ORGANISASI DINAS UPTD
BALAI BENIH IKAN OMPO KECAMATAN LALABATA
KABUPATEN SOPPENG**



Riwayat Hidup



Sahar., Lahir pada tanggal 10 Desember 1994, Malaysia Kota Kuala Lumpur. Penulis merupakan anak ke 1 dari 2 bersaudara, dari pasangan Hude dan Rasni.

Penulis pertama kali masuk ke pendidikan formal di SD Inpres 12/79 Mattampa Bulu pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2006 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke MTS 6 Lamuru dan tamat pada tahun 2009 dan setelah tamat MTS, penulis melanjutkan ke SMA Negeri 1 Lamuru dan tamat pada tahun 2013 dan pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

