

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM USAHA PENINGKATAN HASIL PRODUKSI
BENIH IKAN PADA BALAI BENIH IKAN (BBI)
DI DINAS PERIKANAN KABUPATEN KAPUAS HULU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

ABANG ZULKIFLI

NIM: 015881487

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

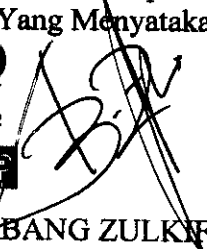
**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TPAM yang berjudul
Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam
Usaha Peningkatan Hasil Produksi Benih Ikan
Pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan
Kabupaten Kapuas Hulu adalah hasil karya
saya sendiri, dan seluruh sumber yang
dikutip maupun dirujuk telah saya
nyatakan dengan benar
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan
Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
Menerima sanksi akademik.

Pontianak, (Nopember 2013
Yang Menyatakan




ABANG ZULKFLI
NIM. 015881487

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM USAHA PENINGKATAN HASIL PRODUKSI BENIH IKAN PADA BALAI BENIH IKAN (BBI) DI DINAS PERIKANAN KABUPATEN KAPUAS HULU

Penyusun TAPM : ABANG ZULKIFLI
 NIM : 015881487
 Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK
 Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I,



DR. Zulkarnaen

NIP. 19640208 198801 1 001

Pembimbing II,



DR. Agus Santoso, M.Si

NIP. 19640217 199303 1 001

Mengetahui,

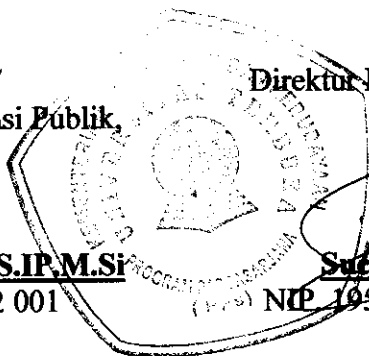
Ketua Bidang Ilmu /
 Program Magister Administrasi Publik,



Florentina Ratih Wulandari, S.IP, M.Si

NIP. 19710609 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana,



Sufiati, M.Sc. Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : **ABANG ZULKIFLI**
NIM : **015881487**
Program Studi : **ADMINISTRASI PUBLIK**
Judul TAPM : **STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM USAHA PENINGKATAN HASIL
PRODUKSI BENIH IKAN PADA BALAI BENIH IKAN
(BBI) DI DINAS PERIKANAN KABUPATEN KAPUAS
HULU**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu / 1 Desember 2015

Waktu : 16.45 – 18.45 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji :

Ir. Edward Zubir, MM

Penguji Ahli :

DR. Zulmasyhur, M.Si

Pembimbing I :

DR. Zulkarnaen

Pembimbing II :

DR. Agus Santoso, M.Si

ABSTRAK

Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Usaha Peningkatan Hasil Produksi Benih Ikan Pada Balai Benih Ikan (BBI) Di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu

ABANG ZULKIFLI
Universitas Terbuka
Abangzut@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, dan subjek penelitian adalah Kasi Teknis Budidaya di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu, Kabag Tata Usaha di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu, Kabag Personil di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dan Kepala Balai Benih Ikan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu.

Hasil penelitian mengungkapkan Strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu berkaitan dengan peningkatan keterampilan untuk meningkatkan hasil produksi, pemberian tanggung jawab / tugas yang sama kepada seluruh SDM dengan tujuan untuk mengimbangi persaingan teknologi serta tuntutan akan permintaan benih yang semakin meningkat. Pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilaksanakan sesuai rencana. Kendala yang dihadapi karena SDM yang diberdayakan tidak semuanya memiliki latar belakang pendidikan perikanan dan terbatasnya dana operasional yang mendukung peningkatan kapasitas kegiatan perikanan. Efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu cukup berhasil karena dampak pemberdayaan tersebut dapat meningkatkan produksi benih ikan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Realitas ini karena dukungan moril dan materil yang memadai.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dilakukan untuk memberi tanggung jawab kepada pegawai agar memiliki keterampilan untuk meningkatkan produksi benih ikan secara efektif.

Kata Kunci: Strategi Pemberdayaan, Sumber Daya Manusia, Produksi Benih Ikan

ABSTRACT**Human Resources Empowerment Strategies In Increasing Business Results In Fish Seed Production Seed Fish (BBI) at the Department of Fisheries Kapuas Hulu**

ABANG ZULKIFLI
Open University
Abang2ut@gmail.com

This study was conducted to determine how the strategy of empowerment of human resources in an effort to increase the production of fish seed at Seed Fish (BBI) at the Department of Fisheries Kapuas Hulu. Penelitian using qualitative methods with descriptive research , and the research subject is Head of Technical Cultivation in Fisheries office of Kapuas Hulu , Head of Administration in the Office of Fisheries Kapuas Hulu , the Head of Personnel in the Office of Kapuas Hulu Fisheries and Fish Seed Head office of Fisheries in Kapuas Hulu.

The results of the study revealed the strategy of empowerment of human resources at Fish Seed in Kapuas Hulu Fisheries Department with regard to skills upgrading to increase production , assignment of responsibilities / duties similar to all human resources with the aim to balance the demands of competition and technology will increasingly demand for seed increased . Implementation of human resource empowerment strategy on fish breeding centers in the Department of Fisheries Kapuas Hulu can be implemented as planned . Constraints faced by human resources empowered because not all have the educational background of the fishery and the limited operational funds to support capacity building of fisheries activities . The effectiveness of human resource empowerment strategy on Fish Seed (BBI) at the Department of Fisheries Kapuas Hulu quite successful due to the impact of the empowerment can increase the production of fish seed in accordance with the needs of consumers . The reality of the moral and material support as appropriate.

In conclusion , this study suggests that the strategy of empowerment of human resources in an effort to increase the production of fish seed at Seed Fish (BBI) at the Department of Fisheries Kapuas Hulu made to give responsibility to the employees to have the skills to increase seed production of fish effectively .

Keywords : Empowerment Strategy , Human Resources , Fish Seed Production

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak DR. Zulkarnaen dan Bapak DR. Agus Santoso, M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dalam penyusunan TAPM ini.

Ucapan dan penghargaan yang sama disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed.Ph.D.;
2. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Suciati, M.Sc.Ph.D.;
3. Ketua Bidang Ilmu Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Florentina Ratih Wulandari, S.IP.M.Si.;
4. Kepala UPBJJ-UT Pontianak Ir. Edward Zubir, MM.;
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmunya selama saya menempuh perkuliahan Program Pasca Sarjana Bidang Administrasi Publik;
6. Bupati Kapuas Hulu A.M. Nasir, SH yang telah memberikan saya kesempatan ijin belajar untuk menempuh Program Pasca Sarjana;
7. Kepala Kantor Dinas Perikanan Drs. H. Mohd. Zaini, MM yang telah banyak membantu selama penelitian ini dilakukan;
8. Seluruh informan yang telah banyak membantu dan tidak keberatan dalam memberikan informasi guna penyusunan penelitian ini;
9. Kedua orangtua tercinta Ayahnda Abang Usman dan Ibunda Fatiman Syam, yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral sehingga menjadi motivator terbesar selama perjalanan hidupku, terimakasih atas segala bimbingan, kasih sayang dan doanya selama ini yang tak henti-hentinya;
10. Istriku tercinta "Nelviani" dan permata hatiku "A.M. Arifin Nur Fattah dan Dayang Aulia Luthfiliani" yang selama ini telah setia mendampingi dalam senang dan susah serta selalu memotivasi selama menempuh perkuliahan;
11. Adik ku Abang Abdurrahman yang telah memberikan bantuan, dukungan dan motivasinya selama ini;

12. Kepala Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin Ruslan Sutrisna, S.Pi dan rekan-rekan yang telah memberikan bantuan dan motivasinya selama ini;
13. Sahabat penulis Drs. Ade Sumardi, M.Si yang telah banyak membantu dan memotivasi dalam penyelesaian TAPM ini;

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan-kesalahan dan kekeliruan dalam penyusunan TAPM ini. Maka dari itu kritik dan saran penulis harapkan guna perbaikan demi kesempurnaan penulisan ini. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Putussibau, Nopember 2013

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Strategi Pemberdayaan SDM	9
B. Pelaksanaan Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	13
C. Efektivitas Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.....	16
D. Peningkatan Hasil Produksi	30
E. Alur Pikir.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Subjek Penelitian.....	36
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	37
E. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
1. Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu	43
2. Profil Balai Benih Ikan Kelansin	47
3. Organisasi Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin	50
B. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Usaha Peningkatan Hasil Produksi Benih Ikan Pada Balai Benih Ikan (BBI)	58
1. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas	

Hulu	58
2. Pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu	68
3. Efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.....	74
BAB V PENUTUP	
A. K Simpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

UNIVERSITAS TERBUKA

Hulu	58
2. Pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu	68
3. Efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.....	74

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA	83
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Faktor-Faktor Pengembangan Organisasi.....	21
Tabel 4.1	Sarana dan Prasarana BBI Kelansin	51
Tabel 4.2	Kolam Induk	53
Tabel 4.3	Pemberian Pakan Ikan	53
Tabel 4.4	Data Calon Induk Yang Akan Dipijahkan.....	54
Tabel 4.5	Hasil Sampling Induk Betina.....	54
Tabel 4.6	Wadah Pemijahan	56
Tabel 4.7	Pemijahan Ikan Gurami	56
Tabel 4.8	Penetasan Telur.....	56
Tabel 4.9	Daya Tetas telur.....	57

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia	12
Gambar 2.2 Peran Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Organisasi	13
Gambar 4.1 Organisasi Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin	50

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan suatu mata rantai yang berlangsung terus menerus secara bertahap. Pembangunan yang digalakkan merupakan pembangunan disegala bidang dan terus menerus dikembangkan baik di kota maupun di desa. Dalam merealisasikan tujuan umum bangsa Indonesia yaitu mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, pemerintah telah mengambil kebijakan-kebijakan untuk melaksanakan pembangunan yang dicanangkan. Kebijakan tersebut dapat dilihat baik melalui pembangunan jangka pendek maupun pembangunan jangka panjang.

Pembangunan yang diarahkan tidak hanya dikembangkan atau dilaksanakan salah satu sektor saja, melainkan di semua sektor terutama pada sektor yang dapat dijadikan landasan pembangunan selanjutnya. Dengan demikian pembangunan pada sektor-sektor yang lain dapat dilihat langsung dan saling membutuhkan antara satu sama lainnya. Salah satu pembangunan yang sedang digalakkan pemerintah adalah pembangunan pada sektor perikanan.

Pembangunan sektor perikanan dapat diandalkan sebagai sendi kekuatan pembangunan daerah. Beberapa manfaat dapat dirasakan oleh masyarakat sebagai implikasi berkembangnya sektor perikanan, antara lain : masyarakat dapat mengkonsumsi ikan yang merupakan sumber makanan yang

banyak mengandung protein dan berguna untuk pertumbuhan dan kesehatan manusia. lapangan pekerjaan dapat terbuka luas karena masyarakat yang melakukan budidaya memerlukan sarana dan prasarana untuk kegiatan produksinya. Hal ini akan menjadi konsep simbiosis mutualisme yang saling menguntungkan secara ekonomi bagi masyarakat.

Kabupaten Kapuas Hulu merupakan penghasil ikan air tawar terbesar di Provinsi Kalimantan Barat. Ikan tersebut merupakan hasil tangkapan nelayan secara bebas di sungai, di danau maupun perairan umum lainnya. Berdasarkan data yang diperoleh Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu tahun 2008 dapat diketahui banyaknya nelayan yang menangkap ikan di perairan umum berjumlah 1.578 kepala keluarga dan nelayan dengan sistem budidaya berjumlah 5.991 kepala keluarga. Adapun hasil yang diperoleh nelayan perairan umum sebanyak 2.105,80 ton dan dengan sistem budidaya 3.012,55 ton. Jumlah pendapatan nelayan tersebut jika dinilai dalam bentuk uang maka hasil perikanan perairan umum sebesar Rp. 25.213.550.000,- dan hasil sistem budidaya sebesar Rp. 88.492.900.000,-. Pada masa sekarang hasil tangkapan ikan konsumsi oleh nelayan secara bebas di sungai maupun di danau tidak lagi dapat diharapkan sebagai sumber penghasilan yang menggembirakan. Hal ini disebabkan populasi ikan yang semakin sedikit dan masyarakat yang bekerja sebagai nelayan semakin banyak sehingga nelayan tidak dapat memperoleh tangkapan ikan sebagaimana tahun-tahun sebelumnya.

Dalam upaya mewujudkan pembangunan di bidang perikanan, maka pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu melalui Dinas Perikanan telah

mengembangkan Balai Benih Ikan (BBI) di Desa Kelansin. Tujuan mengembangkan BBI ini untuk menyediakan bibit ikan agar dapat dibudidayakan oleh masyarakat nelayan sehingga menjadi suatu mata pencaharian yang dapat diandalkan.

Balai Benih Ikan di Kelansin sudah mengembangkan beraneka ragam jenis ikan seperti ikan Gurame, ikan Jelawat, ikan Patin, ikan Nila, ikan Mas, ikan Lele, ikan Betutu dan ikan Belida. Jumlah produksi tersebut belum mencukupi kebutuhan masyarakat nelayan. Hasil produksi BBI Kelansin masih tergolong rendah. Setiap tahun BBI Kelansin hanya dapat memproduksi bibit ikan lebih kurang 50.000 ekor.

Jumlah produksi tersebut belum dapat memenuhi kebutuhan nelayan di Kabupaten Kapuas Hulu yang permintaannya mencapai 125.000 ekor. Oleh karena itu pihak Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu perlu melakukan proaktif melakukan pembenahan, baik terhadap sumber daya manusianya maupun fasilitas pendukung produksi sehingga kebutuhan nelayan yang melakukan budidaya dapat terpenuhi secara memuaskan.

Salah satu faktor yang menjadi kendala dalam meningkatkan hasil produksi benih ikan adalah sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia dibidang perikanan menjadi faktor penting dalam meningkatkan hasil produksi. Dengan tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang memadai dapat memberikan inovasi dalam meningkatkan produksi dengan optimal. Artinya SDM memadai yaitu memiliki pendidikan teknis, memiliki

pengalaman kerja dan kemauan yang dapat memberikan ide-ide baru yang menghasilkan produksi yang besar.

Berdasarkan pengamatan, sumber daya manusia belum diberdayakan secara proporsional karena mayoritas SDM yang tersedia tidak memiliki latar belakang perikanan, sehingga berdampak pada kemampuan melaksanakan pekerjaannya. SDM yang tersedia dominan berbekal pengalaman dan kebiasaan semata dalam melaksanakan pekerjaannya. Realitas ini cenderung menimbulkan kevakuman terhadap inovatif dan reaktif sumber daya manusia yang secara kuantitas cukup memadai.

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling utama dalam suatu kegiatan. Keberhasilan suatu pekerjaan cenderung tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu perlu dilakukan suatu strategi secara relevan dengan kondisi dan kebutuhan yang dapat meningkatkan produktivitas. Apabila strategi pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan secara tepat maka dapat diprediksikan hasil produksi.

Strategi pemberdayaan sumber daya manusia mutlak harus dilaksanakan agar terwujud perubahan-perubahan yang positif sesuai dengan harapan. Agar dapat memberikan kontribusi yang nyata strategi tersebut dapat dilaksanakan sebagaimana konsep yang telah dirumuskan secara matang, seperti melalui pertimbangan yang objektif dan seleksi ketat. Selanjutnya dapat dilakukan evaluasi kinerja terhadap sumber daya manusia yang diberdayakan untuk mengetahui apakah pemberdayaan tersebut efektif atau tidak. Pemberdayaan yang tidak efektif merupakan indikator kegagalan

dalam suatu strategi. Oleh karena itu efektivitas pemberdayaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian dalam merumuskan strategi. Dalam hal ini strategi meliputi daya yang dimiliki dan kondisi yang riil yang dominan berkembang.

Berkenaan dengan usaha peningkatan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu perlu dikaji latar belakang membuat strategi pemberdayaan sumber daya manusia, apa saja yang perlu dirumuskan serta cara memberdayakannya. Lebih lanjut perlu diperhatikan pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan dalam membuat strategi pemberdayaan sumber daya manusia konsep ini perlu dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan sudah sesuai dengan perencanaan atau tidak serta dapat diketahui dukungan dan hambatan dalam pelaksanaan untuk dievaluasi dan dicarikan solusi untuk mengatasi hambatan dan kendala yang dihadapi. Evaluasi tersebut sangat penting untuk mengetahui apakah strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang dilaksanakan efektif atau tidak untuk memenuhi kebutuhan benih ikan masyarakat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu merupakan suatu lembaga yang dapat menjadi soko guru, mentor atau pembina masyarakat nelayan untuk mengembangkan potensi daerah. Sebagai lembaga pemerintah yang bergerak pada sektor perikanan memiliki otoritas untuk mengembangkan sektor perikanan melalui kebijakan dan *skill* yang dimiliki aparatur di lingkungannya sehingga memberikan kontribusi yang penting bagi Dinas

Perikanan sendiri, bagi masyarakat nelayan dan pemerintah daerah. Skill dan pengalaman aparatur di bidang perikanan perlu dikembangkan agar menjadi produktif dan bermanfaat bagi semua pihak.

Bertolak dari penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini secara umum adalah : “Bagaimana strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?. Sedangkan secara khusus rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
2. Bagaimana pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
3. Bagaimana efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu
2. Untuk menganalisis pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu
3. Untuk menganalisis efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini diharapkan :

1. Secara teoritis

Menjadikannya sebagai kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu Administrasi Negara, khususnya dalam pengkajian strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam teori pemberdayaan sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu khususnya Dinas Perikanan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan pengembangan usaha perikanan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi masyarakat nelayan khususnya di Kabupaten Kapuas Hulu agar dapat mengembangkan usaha perikanan secara mandiri berdasarkan petunjuk dan pembinaan Dinas Perikanan.

- c. Menjadi bahan masukan bagi peneliti lainnya yang ingin mengadakan studi tentang strategi pemberdayaan manajemen sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) Khususnya di Kelansin.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Strategi Pemberdayaan SDM

Menurut Noe, *et.al.* (2000) (Iswanto, 2006:1.41) strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos* yang memiliki akar katanya di dalam bahasa militer. Kata itu mengacu pada rencana besar umum di balik suatu peperangan atau pertempuran. Menurut *Webster's New American Dictionary*, strategi didefinisikan sebagai pekerjaan dengan penuh keahlian dan koordinasi dari taktik-taktik atau sebagai perencanaan yang penuh seni dan manajemen.

Menurut Tarmansyah (2011: 8) Konsepsional pemberdayaan SDM secara akseleratif dengan metode, sistem dan langkah-langkah konsepsional yaitu ada kebijakan, tujuan dan sasaran yang jelas. Bagaimana suatu kebijakan disusun secara cermat sehingga mendatangkan manfaat yang sebesar-besarnya untuk masyarakat, dan dampak negatif sekecil mungkin, tidak tumpang tindih dan bisa diimplementasikan dengan mudah dan lancar (efektif, efisien). Bagaimana strategi untuk melaksanakan kebijakan itu dan bagaimana penjabarannya pada langkah-langkah operasional yang tepat guna mencapai sasaran. (*online, diakses tanggal 10 Desember 2013*).

Menurut Yuniarsih (2008:2), Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem maka beberapa aspek yang menjadi perhatian dalam pelaksanaannya harus saling bergantung (bersinergi) satu sama lain jangan merupakan aktivitas yang berjalan sendiri-sendiri. Pendapat tersebut mengungkapkan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia pada pelaksanaan harus

dilakukan secara simultan sehingga antara bagian yang satu dapat mendukung bagian yang lain, sehingga kepincangan atau ketidakseimbangan suatu bagian dapat diatasi secara bersama-sama dan secepatnya.

Lebih Lanjut Yuniarsih (2008:2), mengatakan pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pelaksanaan dan tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya secara lebih mendetail.

Menurut Anggiat (2001:23) pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia karena manfaatnya terhadap berbagai sumber-sumber lain dan mensinergikan setiap proses kegiatan organisasi. Keberadaannya berperan sebagai berikut:

1. Sebagai alat manajemen (*tool of management*) dalam rangka memberdayakan berbagai sumber-sumber (*resources*) untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
2. Sebagai pembaharu manajemen (*changes management*) dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
3. Sebagai inisitor terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi
4. Sebagai mediator terhadap pihak-pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi
5. Sebagai pemikir (*think-thank*) dalam rangka pengembangan organisasi (*organisasi development*).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia (pegawai) oleh pemimpin merupakan suatu proses peningkatan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Pemberdayaan itu sendiri selain bertujuan untuk meningkatkan kemampuan SDM dengan penuh tanggungjawab.

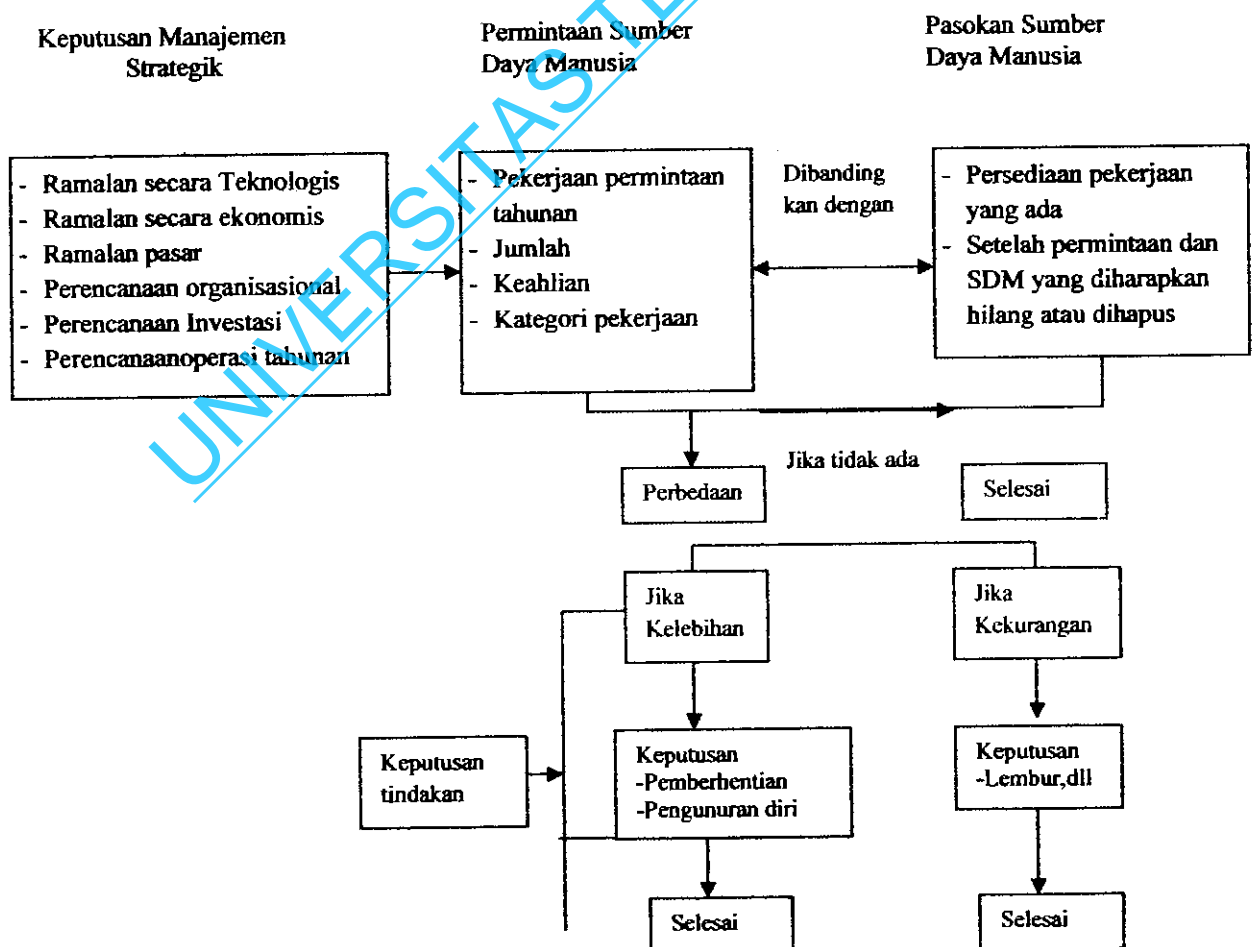
Menurut Tjakrawerdaja (2009:9) secara teoritis pemberdayaan dapat mengandung dua pengertian, yaitu : memberi kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain, dan usaha untuk memberi kemampuan. Dalam realitasnya pemberdayaan adalah proses transformasi dari sumber daya manusia yang tradisional ke arah sumber daya manusia yang modern. Ciri manusia modern adalah manusia yang dapat berinteraksi dengan masyarakat lain yang berbeda budaya, melalui kelembagaan dan pemanfaatan teknologi baru sehingga mereka lebih produktif dan efisien. Untuk mencapai tujuan pemberdayaan tadi kita telah mengenal adanya dua pendekatan. Pertama, dengan merubah sikap sumber daya manusia yang kemudian diharapkan akan berpengaruh terhadap perubahan perilaku. Kedua, dengan merubah perilaku sumber daya manusia terlebih dahulu kemudian diharapkan berpengaruh terhadap perubahan sikap. Penelitian dari Fisbein and Ajzen menunjukkan bahwa pendekatan pertama tadi pengaruhnya sangat kecil (0,15) terhadap perubahan perilaku. Disamping itu berdasarkan pengalaman pendekatan kedua lebih realistis, cepat dan efektif sebagai pendekatan pemberdayaan sumber daya manusia. (*online*, diakses tanggal 10 Desember 2013).

Menurut Rachmawati, (2008:2) manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Lebih lanjut Hasibuan (1998)(Subekhi, 2012:12) menyatakan sumber daya manusia

adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Iswanto (2006:2.20) kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia harus melengkapi rencana strategis organisasi, jika organisasi ingin berhasil. Perencanaan sumber daya manusia berjalan saling bergandengan tangan dengan perencanaan strategis organisasi, seperti tertera pada gambar berikut:

Gambar 2.1 Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia



Sumber: Ivancevich, JM, (1992), *Human Resource Management*.

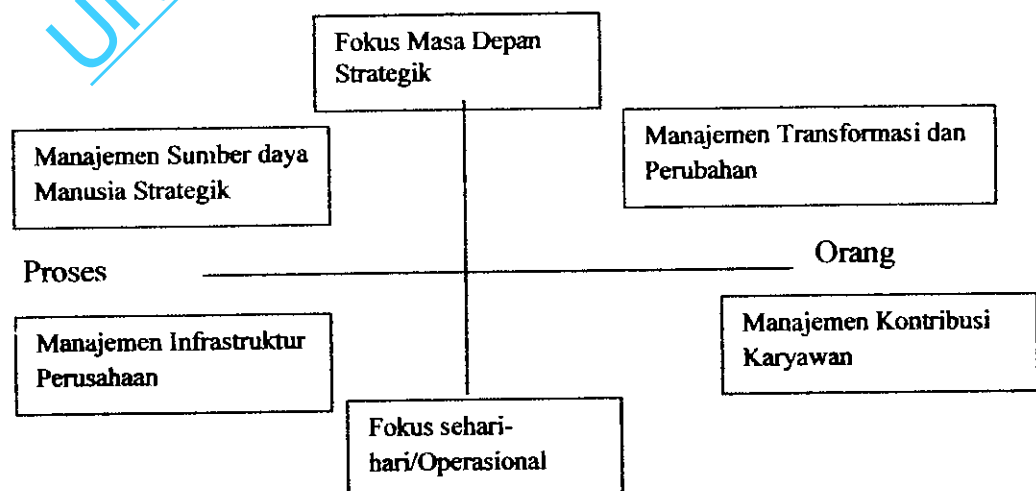
B. Pelaksanaan Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Strategi pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu keputusan yang tepat jika direncanakan berdasarkan kebutuhan organisasi, dukungan sarana dan prasarana. Oleh sebab itu untuk merumuskan suatu strategi pemberdayaan sumber daya manusia harus berdasarkan konsep *the man on the right palace*, bukan berdasarkan perasaan *like and dislike* sehingga perumusan yang ditetapkan tidak mengacu kepada kepentingan politik tetapi cenderung berorientasi pada kebutuhan organisasi.

Menurut Iswanto (2006:1.32) Peran sumber daya strategi berfokus pada usaha menyelaraskan strategi dan praktik sumber daya manusia dengan strategi bisnis. Di dalam memainkan peranannya, professional sumber daya manusia bertindak menjadi mitra strategi, yaitu membantu memastikan keberhasilan strategi bisnis.

Ulrich (1996) (Iswanto 2006:1.31) membuat model peran multi bagi profesional sumber daya manusia dalam gambar berikut:

Gambar: 2.2 Peran Sumber Daya Manusia dalam membangun Organisasi



Sumber: Ulrich (1996) *Human Resource Champions*.

Menurut Brown, (1997:16) Pemberdayaan sebagai suatu kata mempunyai pengertian yang umum yaitu pengertian etimologis. *Empowering* berasal dari kata *power* yang artinya “*control, authority, dominision*” awalan “*emp*” artinya “*to cover with*” jelasnya “*more power*” jadi *empowering* artinya *is passing on authority and responsibility* yaitu lebih berdaya dari sebelumnya dari arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Pemberdayaan pada hakekatnya merupakan sebuah konsep yang fokusnya adalah kekuasaan. Pemberdayaan bermaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah dan lain-lain yang tidak perlu yang dapat menghalangi organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Sumodiningrat (1996) (Mardhalena, 1999:39) “*Pemberdayaan*” adalah upaya untuk membangun daya masyarakat dengan mendorong, memberikan motivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. Karena itu untuk memberdayakan masyarakat harus dilakukan melalui tiga jurusan:

- (a) Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang dengan memperkenalkan bahwa setiap masyarakat memiliki potensi (berdaya) untuk berkembang.
- (b) Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki masyarakat (*empowering*) dengan penyediaan input (masukan) serta pembukaan akses kepada berbagai peluang yang akan membuat masyarakat menjadikan makin dalam berdaya memanfaatkan peluang.
- (c) Melindungi masyarakat dalam proses pemberdayaan harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah.

Menurut Handoko, (2001:64) menyatakan bahwa sistem perencanaan sumber daya manusia pada pokoknya meliputi estimasi permintaan dan suplai karyawan. Secara terinci system ini terdiri dari empat kegiatan yang saling

berhubungan dan terpadu. Adapun yang dimaksud dengan empat kegiatan yang saling berhubungan dan terpadu dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Inventarisasi Persediaan Sumber Daya Manusia

Untuk menilai sumber daya manusia yang ada sekarang (keterampilan, kemampuan/kecakapan, dan potensi pengembangannya) dan menganalisa penggunaan personalia sekarang.

2. *Forecast* Sumber Daya Manusia

Untuk memprediksi permintaan dan penawaran karyawan di waktu yang akan datang (baik kualitas maupun kuantitas).

3. Penyusunan Rencana-rencana Sumber Daya Manusia

Untuk memadukan permintaan dan penawaran personalia dalam memperoleh tenaga kerja yang “*kualified*” melalui penarikan, seleksi, latihan, penempatan, transfer, promosi dan pengembangan.

4. Pengawasan dan Evaluasi

Untuk memberikan umpan balik kepada system dan monitor derajat pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran perencanaan sumber daya manusia.

Pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia merupakan wujud nyata atau manifestasi dari strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang menjadi kebijakan organisasi. Dalam hal ini pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan secara konsekuen sehingga jika muncul permasalahannya sudah ada solusi untuk mengatasinya karena sudah disiapkan pada saat merumuskan strategi.

Menurut Sutriaman (2013:2) Tujuan pengembangan dan pemberdayaan adalah memperbaiki efektivitas dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, Keterampilan maupun sikap tentang tugas yang diembannya. Gilley and Steven (1991) menyatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan *knowledge, skills, attitude and behavior* dalam melaksanakan suatu organisasi. (online, diakses tanggal 10 Desember 2013).

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan dan pemberdayaan yaitu: Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, Mengurangi kerusakan dan Menghindari kecelakaan dalam bekerja, Memperbaiki moral dan meningkatkan pelayanan terhadap konsumen, Meningkatkan cara berfikir serta karier pegawai, Meningkatkan kepemimpinan dan prestasi yang akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan pegawai.

C. Efektivitas Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Konsep efektivitas dapat diartikan sebagai keberhasilan (The Liang Gie, 1988:24). Selanjutnya Gibson, (1996:40), menyatakan bahwa efektivitas organisasi adalah keberhasilan organisasi untuk menunjukkan kemampuannya mencapai tujuan. Dari kutipan di atas, dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa efektivitas berarti keadaan berhasilnya mencapai sasaran, sebagai kata benda dari efektif. Jadi efektivitas mengandung arti sebagai suatu keberhasilan oleh organisasi mencapai sasaran yang diinginkan, namun hal ini

sangatlah sulit untuk mendefinisikan konsep efektivitas itu sendiri. Karena ukuran keberhasilan organisasi sangat relatif, tergantung pada bidang apa yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Tingkat efektivitas organisasi menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan/fungsi-fungsi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Banyak para ahli mengemukakan kriteria efektivitas organisasi diantaranya Price (1980) (Steers, 1985:53), bahwa kriteria efektivitas organisasi adalah : (1). Produktivitas, (2). Konformitas, (3) Semangat, (4) Kemampuan adaptasi, (5) Pelembagaan. Capiow (1978) (Steers, 1985:52) mengemukakan : (1) Stabilitas, (2) Integritas, (3) Kesukarelaan, (4) Prestasi. Fiedler dan Pickle (1980) (Steers, 1985:53) mengemukakan (1) Mampu Laba, (2) Kepuasan Pekerja, (3) Nilai Sosial. Sedangkan Bennis (dalam Steers, 1985 : 52) mengemukakan (1) Kemampuan adaptasi (2) Rasa identik (3) Kemampuan menguji realitas.

Dari berbagai pendapat tersebut Steers (1985:206) menyimpulkan ada lima kriteria untuk mengetahui efektivitas atau tidaknya organisasi, yaitu :

(1) Kemampuan menyesuaikan diri (Fleksibilitas). (2) Produktivitas.(3) Kepuasan kerja, (4). Kemampuan laba.(5) Pencarian dan pemanfaatan sumber daya manusia. Kelima kriteria tersebut tidak semuanya relevan untuk diterapkan oleh Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. Kriteria kemampuan berlabanya perlu diterapkan, karena organisasi Balai Benih Ikan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu merupakan organisasi yang

bergerak pada pengadaan bibit ikan untuk dijual kepada nelayan yang mana hasil penjualannya dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas sarana kerja dan pendapatan organisasi. Dengan asumsi demikian maka kriteria yang digunakan dalam penilaian efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia meliputi tiga kriteria yaitu: kemampuan menyesuaikan diri (fleksibilitas), produktivitas dan kepuasan kerja.

Kemampuan menyesuaikan diri dapat diartikan sebagai daya tanggap organisasi untuk merespon dan mengantisipasi berbagai perubahan yang terjadi di lingkungannya baik itu berupa peluang maupun tantangan demi kelangsungan hidup organisasi. Organisasi harus dapat bergerak cepat, menyesuaikan diri dan melakukan perubahan di dalam lingkungan agar bisa tetap bertahan.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis, organisasi harus mengambil langkah-langkah strategis yang akan bisa mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Langkah-langkah strategis tersebut merupakan antisipasi yang dapat diambil menurut Jones (1994) adalah: (1) Penelitian dan pengembangan, (2) *Market research* (3) Perencanaan jangka panjang. Berkenaan dengan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk menetapkan langkah-langkah yang strategis dalam pemberdayaan sumber daya manusia dengan tujuan peningkatan produksi benih ikan harus dilakukan penelitian untuk mengetahui keadaan yang sesungguhnya di lapangan dan mengembangkan potensi yang ada secara maksimal. Selanjutnya perlu dilakukan penelitian terhadap pasar, sehingga dapat diketahui bagaimana

permintaan dan kebutuhan pasar. Apakah permintaan pasar tersebut sudah terpenuhi atau belum. Jika belum terpenuhi maka perlu dilakukan perencanaan jangka panjang.

Banyak faktor-faktor yang digunakan mengevaluasi efektivitas strategi, namun hal ini bukan merupakan sesuatu yang mudah untuk menentukan kriteria yang tepat. Oleh karenanya harus dilihat pada hasil-hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dan memperhatikan fakta yang terjadi dalam aplikasinya di lapangan. Menurut Jones (1994:38-40) mengemukakan konsepsionalnya terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi yaitu: (1) Lingkungan organisasi, (2) Lingkungan teknologi, (3) Proses organisasi.

Dari kutipan di atas dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi itu sendiri. Jika lingkungan organisasinya positif dan dinamis akan mendukung efektivitas organisasi. Lingkungan Organisasi yang positif dan dinamis harus didukung oleh lingkungan teknologi yang memadai, baik kepemilikan teknologi itu sendiri maupun penguasaannya. Apabila kedua aspek tersebut sudah dimiliki oleh suatu organisasi maka satu hal lagi yang diperlukan yaitu dukungan birokrasi dalam organisasi. Dapat dikatakan demikian, jika proses administrasi yang berbelit-belit dapat menciptakan iklim yang kurang baik dalam suatu organisasi. Oleh karena itu secara formal harus didukung *stakeholder* untuk melegitimasi perencanaan yang dilakukan organisasi.

Dalam kaitannya dengan efektivitas pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu, harus dipertimbangkan sumber daya manusia yang akan diberdayakan sehingga dapat tercipta lingkungan organisasi yang positif dan dinamis. Artinya pegawai yang diberdayakan memiliki jiwa dan motivasi yang sama positif sehingga memudahkan melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Dalam proses melaksanakan program tersebut tidak mengabaikan dukungan teknologi sehingga dapat melaksanakan secara optimal. Selanjutnya kedua aspek tersebut harus didukung oleh pimpinan yang kait sehingga secara administrasi tidak mengalami kevakuman. Dalam suatu organisasi seringkali permasalahan administrasi menimbulkan keterlambatan maupun vakumnya suatu program. Jika hal ini tidak dapat diatasi maka lingkungan organisasi yang positif dan lingkungan teknologi yang mendukung menjadi kurang berfungsi dalam konsep efektivitas pemberdayaan.

Menurut Steers (1985:9) mengajukan model tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap efektivitas organisasi serta variabelnya, dimana dapat menyongsong keberhasilan akhir suatu organisasi untuk menuju efektivitas yaitu (a) Karakteristik organisasi (b) Karakteristik lingkungan (c) Karakteristik pekerja serta (d) Kebijakan dan praktek manajemen. Untuk jelasnya pendapat Steers terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi dan dijadikan faktor-faktor pengembangan organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Faktor-faktor Pengembangan Organisasi

KARAKTERISTIK ORGANISASI	KARAKTERISTIK LINGKUNGAN	KARAKTERISTIK PEKERJA	KEBIJAKAN PRAKTEK MANAJEMEN
1. Struktur <ul style="list-style-type: none"> - Desentralisasi - Spesialisasi - Formalisasi - Rentang kendali - Besarnya organisasi - Besarnya unit kerja 2. Teknologi <ul style="list-style-type: none"> - Operasi - Bahan - Pengetahuan 	1. Ekstern <ul style="list-style-type: none"> - Kompleksitas - Kestabilan - Ketidaktentuan 2. Intern (iklim) <ul style="list-style-type: none"> - Orientasi pada karya - Pekerja strategis - Orientasi pada imbalan-hukuman - Keamanan versus resiko - Keterbukaan versus pertahanan 	1. Keterikatan pada organisasi <ul style="list-style-type: none"> - Keterikatan - Kematangan kerja - Keikatan (komitmen) 2. Prestasi kerja <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi, tujuan dan kebutuhan - Kemampuan - Kejelasan peran 	1. Penyusunan tujuan strategis 2. Pencarian pemanfaatan - sumber daya 3. Menciptakan lingkungan prestasi 4. Proses-proses komunikasi 5. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan 6. Inovasi dan adaptasi organisasi

Sumber : Steers 1980 : 8

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Peranan struktur dan teknologi memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi sehingga menjadi pokok perhatian para analis organisasi (Steers, 1985:70). Struktur adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, merupakan cara suatu organisasi menyusun orang-orang untuk menciptakan sebuah organisasi. Secara singkat struktur diartikan sebagai cara bagaimana orang-orang dikelompokkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dimensi teknologi memperlihatkan proses mekanisme atau intelektual, lewat mana organisasi mengubah masukan atau bahan baku menjadi keluaran dalam mengejar tujuan organisasi. Jadi teknologi berkenaan dengan proses transformasi dalam organisasi dimana energi mekanisme dipergunakan untuk meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya yang langka (Steers, 1985:83).

Untuk ciri organisasi berupa struktur setidaknya memiliki enam faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah (1) Tingkat Desentralisasi, (2) Spesialisasi Fungsi, (3) Formalisasi, (4) Rentang Kendali, (5) Ukuran Organisasi, (6) Ukuran Unit Kerja (Steers, 1985:70).

Desentralisasi adalah batas perluasan dan wewenang dari atas ke bawah dalam hirarki organisasi. Dengan demikian pengertian desentralisasi berkaitan erat dengan konsep partisipasi dalam pengambilan keputusan. Makin luas desentralisasi sebuah organisasi, maka luaslah ruang lingkup para pekerja bawahan dalam memikul tanggung jawab organisasi. Terdapat beberapa penelitian mengisyaratkan bahwa dengan makin bertambahnya desentralisasi kekuasaan dan tanggung jawab sering menyebabkan bertambahnya keterlambatan kerja. Namun ada juga beberapa penelitian lainnya menemukan bahwa desentralisasi memperburuk efektivitas. Ada sebagian besar dari pekerja merasa senang dengan diberikannya kewenangan yang lebih dari biasanya yang dibuktikan dengan produktivitas yang tinggi, akan tetapi ada pula sebagian pekerja yang menghindari dari tanggung jawab tersebut. Oleh sebab itu, teknologi lingkungan kerja dan tujuan yang berbeda membutuhkan tingkat desentralisasi yang berbeda pula. Dan juga sifat pribadi dan situasi yang berbeda membutuhkan tingkat desentralisasi yang berbeda pula.

Menurut Taylor (1980) (Steers dkk, 1985: 140) menyatakan bahwa faktor penentu dalam keberhasilan organisasi adalah kemampuan organisasi membagi-bagi fungsi kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang khusus.

Spesialisasi akan meningkatkan efektivitas karena spesialisasi memungkinkan pekerja mencapai keahlian di bidang tertentu sehingga dapat memberikan sumbangan secara maksimal berupa prestasi kerja yang baik kepada organisasi. Pada sisi lain spesialisasi akan merugikan karena akan menimbulkan ketidakbetahan pekerja, pemogokan, kebosanan dan sikap-sikap lain yang membahayakan terhadap kecenderungan bergabung dengan organisasi.

Formalisasi biasanya menentukan batas penebatan atau pengaturan kegiatan kerja para pegawai melalui prosedur dan pengaturan yang resmi. Semakin besar pengaruh peraturan, kewajiban kerja dan peraturan yang mengatur tingkah laku pekerja maka akan semakin besar tingkat formalisasinya. Peningkatan formalisasi merupakan penghalang bagi efektivitas organisasi, karena formalisasi mengurangi kreativitas dan inovasi pekerja. Dalam lingkungan yang selalu berubah maka organisasi juga dituntut untuk mampu menyesuaikan diri, karena itu sangat dibutuhkan daya kreasi dan inovasi dari pekerja dalam organisasi. Karena dalam lingkungan yang stabil organisasi membutuhkan formalisasi yang lebih tinggi. Sedangkan dalam lingkungan yang selalu berubah-ubah dibutuhkan formalisasi tidak terlalu dibutuhkan, karena dalam situasi yang demikian daya kreasi dan inovasi sangat dibutuhkan.

Teknologi dapat memiliki berbagai bentuk, termasuk variasi-variasi dalam proses mekanisme yang digunakan dalam produksi, variasi dalam pengetahuan teknis yang dipakai untuk menunjang kegiatan yang menuju

sasaran. Secara langsung sulit mencari hubungan antara teknologi dengan aktivitas organisasi. Teknologi mempengaruhi efektivitas melalui struktur. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Steers (1985:99) bahwa teknologi dan struktur secara bersama-sama berhubungan dengan efektivitas teknologi yang berbeda membutuhkan struktur yang berbeda pula. Efektivitas organisasi merupakan tingkat sejauh mana organisasi bisa memadukan teknologi dengan struktur yang tepat.

Karakteristik lingkungan mencakup dua aspek, pertama lingkungan eksternal yaitu semua kekuatan yang timbul di luar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi. Pengaruh lingkungan ini terhadap dinamika organisasi pada umumnya meliputi tiga faktor adalah: (1) Tingkat keterbukaan lingkungan, (2) Ketepatan persepsi terhadap lingkungan dan (3) Tingkat rasionalitas organisasi (Steers, 1985; 115) secara umum ketiga faktor tersebut mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan. Makin tepat tanggapannya, makin berhasil adaptasi yang dilakukan organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus selalu memonitor perubahan lingkungan riset ekonomi, pasar, hukum dan politik kemudian menyesuaikan desain, teknologi, sasaran dan perilaku organisasi untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut.

Lingkungan internal organisasi atau iklim organisasi, meliputi macam-macam atribut yang terfokus pada persepsi pekerja, sehingga dapat dikatakan sebagai kepribadian organisasi. Karena iklim organisasi lebih dekat dengan persepsi pekerja atas keadaan yang ada di organisasi, maka iklim organisasi

iklim yang sebenarnya. Bisa saja iklim yang terjadi dalam organisasi merupakan penerapan iklim oleh manajemen tingkat atas yang menurut mereka cukup baik, akan tetapi bila pekerja merasa iklim yang ada tidak sesuai dengan kehendaknya maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi iklim yang muncul dalam organisasi merupakan penentu perilaku para pekerja. Dan organisasi yang tidak mengedepankan kepuasan kerja tidak dapat dikatakan organisasi yang efektif.

Berkenaan dengan organisasi, Steers (1985:122) merangkum berbagai dimensi-dimensi dari iklim organisasi dari berbagai penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut : (1) Struktur dan tugas, (2) Hubungan imbalan tambahan, (3) Sentralisasi keputusan, (4) Tekanan pada prestasi, (5) Tekanan pada latihan dan pengembangan, (6) Keamanan versus resiko, (7) Keterbukaan versus ketertutupan, (8) Status dan semangat, (9) Pengakuan dan umpan balik dan (10) Kompetensi dan keluwesan secara umum.

Dari kutipan di atas dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa dimensi-dimensi dari iklim organisasi dimaksud mengandung pengertian, yaitu Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh organisasi. Tingkat batas pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi, senioritas, favoritisme. Batas keputusan-keputusan penting dipusatkan pada manajemen atas. Keinginan pihak pekerja organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya bagi sasaran organisasi. Tingkat batas organisasi berusaha untuk meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan latihan dan

pengembangan yang tepat. Tingkat batas keamanan dalam organisasi menimbulkan perasaan kurang aman dan kecemasan pada para anggota. Tingkat batas orang-orang lebih suka berusaha menutupi kesalahan mereka dan menampilkan diri secara baik daripada berkomunikasi secara bebas dan bekerja sama. Perasaan aman diantara para individu/bawahan dalam organisasi merupakan tempat bekerja yang baik. Tingkat batas seseorang individu mengetahui apa pendapat atasannya dan manajemen mengenai pekerjaan serta tingkat batas dukungan mereka atas dirinya. Tingkat batasan organisasi mengetahui apa tujuan dan mengejanya secara luwes dan kreatif, termasuk mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru, keterampilan baru dan pekerja sebelum masalahnya menjadi gawat.

Efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia juga ditentukan atau dipengaruhi iklim organisasi yaitu manajemen organisasi. Iklim organisasi tersebut adalah keberpihakan manajemen kepada pegawai (pekerja sentris) dengan demikian maka dapat diharapkan usaha sumber daya manusia mencapai tujuan organisasi menjadi tinggi. Sebaliknya bila iklim organisasi bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi SDM maka prestasi pekerja akan menurun. Jika perilaku pekerja ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan. Prestasi kerja tersebut merupakan umpan balik bagi organisasi untuk perbaikan dan peningkatan mutu kebijakan manajemen organisasi.

Menurut Rifa'i (2013:132) Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas disebut juga efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditemukan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Soewarno yang mengatakan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Caster I. Bernard, efektivitas adalah tercapainya sasaran yang telah disepakati bersama. Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. (*online*, diakses tanggal 10 Desember 2013).

Karakteristik SDM adalah peran yang berbeda dan berlainan dari masing-masing individu antara para pekerja meliputi variabel pandangan SDM, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda. Variasi ini sering menyebabkan perilaku orang berbeda satu sama lain walaupun mereka ditempatkan di satu lingkungan kerja yang sama. Perbedaan individu ini mempunyai pengaruh yang langsung terhadap dua proses organisasi yaitu rasa keterikatan terhadap organisasi atau jangkauan identifikasi para SDM dengan atasannya, prestasi kerja individual. Dengan mengetahui perbedaan itu, para manajer dapat menyesuaikan perencanaan mereka terhadap pengorganisasian

dan kepemimpinan sehingga akan meningkatkan kesempatan untuk bekerja sama demi pencapaian tujuan organisasi. Karena itu organisasi membutuhkan dimensi rasa keterikatan dan prestasi kerja dan anggota organisasi.

SDM akan memberikan dukungan kepada organisasi berupa prestasi kerja jika manajemen organisasi mengintegrasikan tujuan pribadi SDM dengan tujuan organisasi. Jika para pekerja dapat membesarkan kemungkinan tercapainya tujuan pribadi SDM dengan bekerja demi mencapai tujuan organisasi, maka para SDM akan mempunyai rasa keterikatan pada organisasinya dan bersedia memberikan prestasi kerja yang maksimal. Demikian pula sebaliknya jika organisasi bertentangan dengan tujuan pribadi para pekerjanya (SDM), maka akan sangat sulit meminta pekerja berprestasi demi organisasi. Jadi pada intinya kunci keberhasilan organisasi (efektivitas) adalah dipahaminya para manajer organisasi hubungan simbiosis mutualisme (saling membutuhkan) antara para pekerja dan organisasi, sehingga harus diatur sedemikian rupa agar kebutuhan keduanya terpenuhi tanpa ada pihak yang dirugikan.

Betapa pentingnya sumber daya manusia dengan unsur filosofis yang terkandung di dalam manusia. Sehubungan dengan pentingnya sumber daya manusia, Simamora (1995:2) menjabarkan unsur filosofis itu adalah : (a) Karyawan dipandang sebagai investasi jika dikembangkan dan dikelola secara efektif akan memberikan imbalan bagi organisasi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar (b) Manajer membuat berbagai kebijakan, program dan praktek yang memuaskan baik bagi kebutuhan ekonomi maupun kepuasan

pribadi karyawan (c) Manajer menciptakan lingkungan kerja yang di dalamnya para karyawan didorong untuk mengembangkan dan menggunakan keahlian serta kemampuannya semaksimal mungkin (d) Program dan praktek personalia diciptakan agar terdapat keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

Dengan demikian tercapainya efektivitas strategi sangatlah tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/pekerja organisasi itu sendiri. Ini berarti sumber daya manusia ada yang di dalam organisasi tersebut secara professional harus diberi latihan dan pendidikan sebaik-baiknya. Latihan dan pendidikan dilaksanakan baik untuk pekerja yang baru, agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan, bagi pekerja yang lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugas sekarang dan masa yang akan datang.

Selanjutnya John H Proctor dan William M(1990) (Martoyo, 1994:61) menyebutkan adanya 13 faedah nyata pengembangan tersebut : (1) Menaikkan rasa puas pegawai, (2) Pengurangan pemborosan, (3) Mengurangi ketidakhadiran pegawai, (4).Memperbaiki metode dan sistem kerja, (5) Menaikkan tingkat penghasilan, (6) Mengurangi biaya-biaya lembur, (7) Mengurangi pemeliharaan mesin-mesin (8) Mengurangi keluhan pegawai (9) Mengurangi kecelakaan-kecelakaan, (10) Memperbaiki komunikasi, (11) Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, (12) Memperbaiki moral pegawai dan (13) Menimbulkan kerja sama yang baik.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan sementara bahwa efektivitas pemberdayaan SDM dipengaruhi rasa keterikatan SDM dengan organisasinya yang diwujudkan dengan pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Satu hal yang harus selalu diingat, bahwa efektivitas harus dipandang sebagai suatu proses yang terus berlanjut sehingga tujuan organisasi juga akan berubah mengikuti keadaan lingkungan. Kemampuan organisasi untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal dan melakukan manajemen yang efisien atas sumber yang dimiliki akan sangat menentukan tingkat produktivitas organisasi. Kemajuan dalam peningkatan produktivitas organisasi dilakukan secara bertahap, melalui proses perencanaan, perumusan dan evaluasi.

D. Peningkatan Hasil Produksi

Pengertian produksi menurut ilmu ekonomi produksi tidak terbatas pada kegiatan menghasilkan barang atau jasa, tetapi juga kegiatan yang sifatnya menambah nilai atau kegunaan barang yang sudah ada menjadi lebih tinggi nilainya. Menurut Sumarti dan Jhon Soeprihanto (1987:60) "Produksi adalah semua kegiatan dalam menciptakan atau menambah kegunaan barang atau jasa, dimana untuk kegiatan tersebut diperlukan faktor-faktor produksi."

Produksi merupakan suatu kegiatan yang dikerjakan untuk menambah nilai guna suatu benda atau menciptakan benda baru sehingga lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan. Menurut Sondang P Siagian (2000:130) Produktivitas adalah korelasi terbalik antara masukan dan keluaran, artinya suatu sistem dikatakan produktif jika masukan yang diproses

semakin sedikit untuk menghasilkan keluaran yang semakin besar, jadi agar produktif organisasi haruslah mampu memanfaatkan sumber secara efisien.

Bertitik tolak dari pengertian produktivitas tersebut, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan suatu hasil yang diproduksi oleh suatu organisasi atau lembaga baik berupa barang maupun jasa yang diperhitungkan tenaga kerja, bahan dan upah. Faustino Cardoso Gomes, (2003:159) menyatakan batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk customer satisfaction). Organisasi non profit pada umumnya mengukur produktivitasnya dengan melihat sejauh mana target atau tujuan yang telah ditetapkan dapat terealisasi.

Peningkatan produktivitas dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua sumber daya manusia dalam organisasi.

Faktor-faktor yang berkenaan dengan produktivitas, menurut Siagian (2000) (Gomes, 2003:113) adalah:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

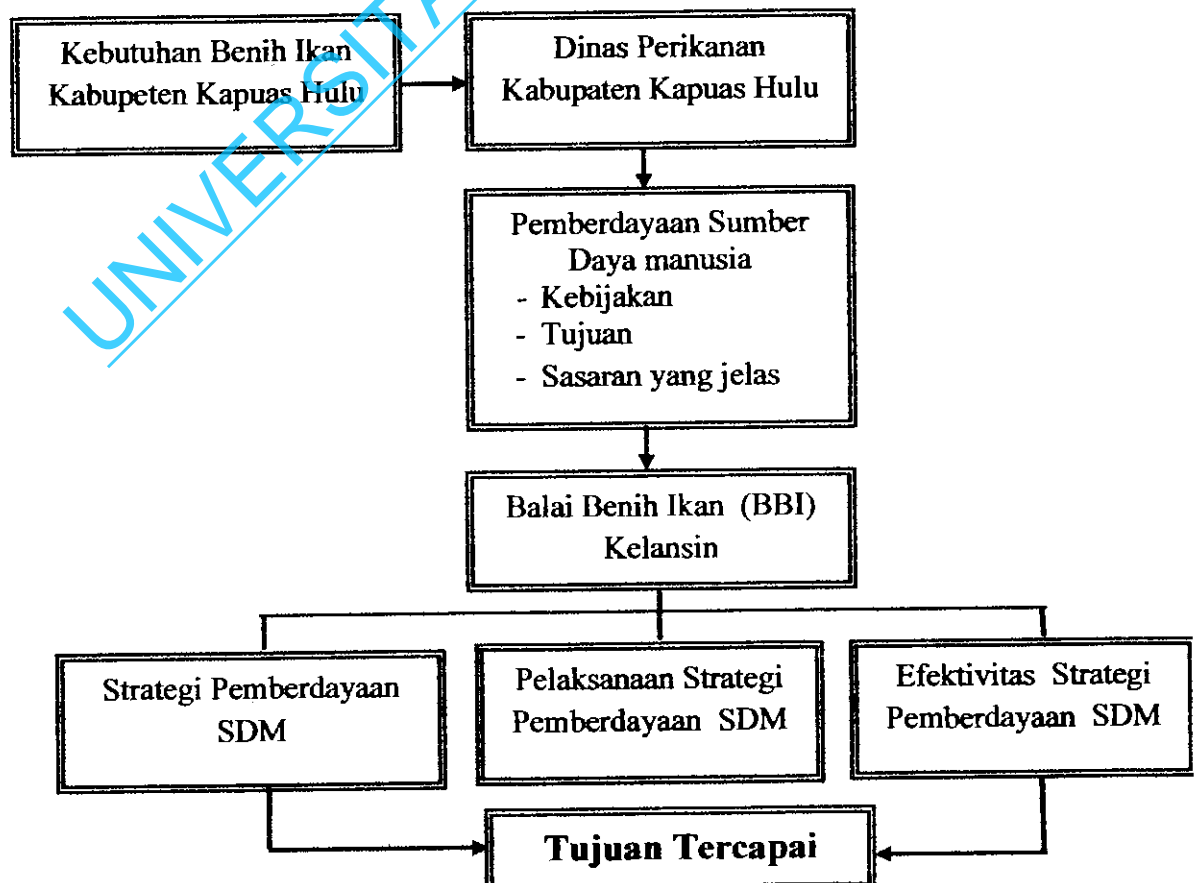
Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur yang paling strategic dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon dalam manajemen dalam hierarki organisasi.

E. ALur Pikir

KONSEP PERMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BBI KELANSIN DINAS PERIKANAN KABUPATEN KAPUAS HULU



Pemberdayaan sumber daya manusia yang direncanakan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu bermula dari kebutuhan dan permintaan masyarakat nelayan yang melakukan budidaya ikan baik dengan sistem kolam maupun keramba sungai. Kebutuhan nelayan terhadap benih ikan memacu Dinas Perikanan merencanakan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (pegawai) untuk ditempatkan di Balai Benih Ikan Kelansin.

Untuk mencapai tujuannya Dinas Perikanan telah merancang strategi pemberdayaan SDM yang tepat sehingga dapat menunjang pelaksanaan pemberdayaan SDM. Dengan pelaksanaan strategi pemberdayaan SDM yang sesuai dengan perencanaan maka akan tercapai efektivitas strategi pemberdayaan SDM. Sebagai implikasinya tujuan yang telah ditargetkan akan tercapai.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. Menurut Azwar, (1987:7), "Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis, akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau bidang tertentu serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian yang nyata". Nawawi, (1997:63), menegaskan, bahwa metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data, menganalisis dan menginterpretasikan. Penerapan pendekatan ini nampak dalam ciri proses pengolahan data, tanpa perhitungan (Moleong, 2000:135) . Dalam hal ini peneliti tidak melakukan pengukuran yang memerlukan teknik statistik.

Untuk memperoleh makna dalam *setting* penelitian, peneliti melakukan penelitian menggunakan ancangan fenomenologi. Bogdan dan Biklen (1990:36) berusaha memahami kejadian dan interaksi bagi seseorang pada

situasi tertentu. Sehubungan hal tersebut Bogdan dan Biklen (1990:77) berpendapat bahwa; untuk memahami apa dan bagaimana makna yang disusun subjek itu, maka peneliti harus masuk ke dalam konseptual subjek penelitian.

Adapun alasan penulis menggunakan bentuk penelitian deskriptif karena relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui dan menggambar keadaan yang sebenarnya dari objek penelitian. Dengan menggunakan metode kualitatif, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, lebih mendalam dan dapat dipercaya sehingga tujuan penelitian dapat dicapai dengan baik.

Dalam penelitian kualitatif, permasalahan dapat dilacak/digali secara mendalam, data yang bersifat perasaan, norma, nilai, keyakinan, kebiasaan, budaya, sikap mental dan komitmen yang dianut oleh seseorang maupun kelompok dapat diungkap dengan jelas. Untuk memahami dan memberikan makna kepada data yang dikumpulkan, dilakukan analisis dan interpretasi secara terus menerus sehingga menghasilkan kesimpulan yang akurat.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dengan pertimbangan penetapan sebagai berikut :

- a. Penulis memilih lokasi tersebut karena ada masalah serta dianggap dapat menyediakan data yang diperlukan dalam penelitian. Penulis juga mengenal langsung kondisi di lokasi penelitian tersebut sehingga dapat memperoleh data yang diinginkan.

- b. Pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di kantor Dinas perikanan Kabupaten Kapuas Hulu berdasarkan pengamatan SDM belum dilaksanakan secara optimal sehingga tujuan yang ingin dicapai masih jauh dari harapan.

Dengan mempertimbangkan alasan yang dipaparkan di atas maka penulis menganggap perlu untuk melakukan penelitian pada Balai Benih Ikan di kantor Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu, sehingga hasil penelitian ini dapat berguna bagi masyarakat khususnya mereka yang bermata pencaharian sebagai nelayan.

C. Subjek Penelitian

Untuk pengumpulan data dan informasi maka perlu informan yang menjadi subyek penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data *purposive sampling* peneliti memilih subjek penelitian sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Perikanan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu
2. Sekretaris Dinas Perikanan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu
3. Kepala Balai Benih Ikan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu
4. Kasi Produksi Budidaya di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu
5. Kasubag Personil di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu
6. Masyarakat yang terlibat dengan jual-beli benih ikan dari Balai Benih Ikan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. (H. Tarmiji-Selimbau, Idrus Nursehan- Semangut dan H. Abdullah Tepuai).

Penulis memilih informan tersebut karena dianggap mereka terikat langsung dan benar-benar mengetahui tentang strategi, pelaksanaan dan

efektivitas pemberdayaan sumber daya manusia dalam peningkatan usaha produksi benih ikan pada kantor Dinas Perikanan di Kabupaten Kapuas Hulu.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data atau informasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Observasi atau pengamatan dan wawancara dilakukan peneliti terhadap subjek-subjek penelitian, sedangkan studi dokumentasi dilakukan untuk memperkuat dan mempertegas hasil observasi dan wawancara serta untuk melengkapi penjelasan dari tujuan penelitian.

- a. Observasi : yaitu pengamatan langsung dilakukan peneliti dalam rangka memperoleh data dan informasi yang belum terjaring dalam wawancara dan studi dokumentasi, sekaligus mengecek kebenaran informasi dari para informan. Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap segala yang tampak pada objek penelitian. Dengan adanya observasi yang merupakan pengamatan langsung ini diharapkan kebenaran dari data-data penelitian tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam usaha peningkatan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan Di Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat terjamin.
- b. Wawancara : adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang

diajukan. Pada penelitian ini wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara yang terstruktur.

- c. Studi Dokumentasi terhadap dokumen-dokumen tertulis yang sesuai dengan ruang lingkup penelitian.

2. Instrumen Pengumpulan data

Instrumen pengumpulan data adalah bagian yang penting dalam suatu penelitian, selain diperlukan untuk ketepatan mencapai tujuan penelitian juga berguna untuk menghimpun data yang dikumpulkan secara sistematis. Menurut Arikunto (2000:134) “alat pengumpul data atau instrument pengumpul data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya”. Dalam penelitian ini yang menjadi alat pengumpul data adalah :

- 1) Panduan observasi, yaitu pengamatan langsung dilakukan oleh peneliti dalam rangka memperoleh data dan informasi yang belum terjaring dalam wawancara dan studi dokumentasi, sekaligus mengecek kebenaran informasi dari para informan. Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap segala yang tampak pada objek penelitian.
- 2) Panduan wawancara, yaitu berupa daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya untuk ditanyakan kepada subyek penelitian, yang akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan mengenai manajemen

sumber daya manusia dalam pengembangan usaha perikanan di kabupaten Kapuas Hulu.

- 3) Studi dokumentasi yaitu usaha pembuktian kebenaran fakta yang diperoleh observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Untuk mencapai maksud tersebut, maka alat yang digunakan adalah dokumen berupa arsip-arsip, buku-buku, foto, pendapat/teori dan lain-lain yang berhubungan dengan fokus penelitian dalam penyelidikan. Dokumentasi merupakan pertanggung jawaban keabsahan data karena bersifat alamiah dengan foto kamera, foto copy data yang telah diambil dari kantor dinas perikanan kabupaten Kapuas Hulu untuk menjadi dasar bagi peneliti memformulasikan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Setelah data atau informasi yang diperlukan terkumpul, selanjutnya penulis mengkategorikan data sesuai dengan jenisnya, selanjutnya data tersebut di analisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Amirin (1990:25) mengatakan bahwa: “Analisis kualitatif pada dasarnya mempergunakan pemikiran logis, analisa dan logika, induksi, deduksi analogi, komparasi dan sejenisnya”.

Sedangkan menurut Nazir (1999:419) analisis data ialah mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkatkan data sehingga mudah untuk dibaca.

Dalam analisis kualitatif data dikumpulkan kemudian dihimpun, diklasifikasikan berdasarkan kategori-kategori tertentu sesuai dengan bentuk,

sifat dan jumlahnya. Setelah itu dianalisis berdasarkan fakta-fakta di lapangan. Adapun teknik analisis data yang digunakan tersebut menurut Nasution, (1998:129) ada tiga, yakni , reduksi data, display data, mengambil keputusan dan verifikasi.

a. Reduksi Data

Beberapa data yang diperoleh di lapangan ditulis dalam bentuk uraian yang merupakan rangkuman dari hasil wawancara dengan aspek-aspek yang ingin di ketahui. Hasil rangkuman disusun secara sistematis dan difokuskan pada hal yang penting.

Hasil wawancara dan observasi sebagai bahan mentah, disingkat/direduksi, disusun lebih sistematis sehingga akan mudah dikendalikan. Data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan, juga mempermudah untuk mencari kembali data yang diperoleh apabila diperlukan.

b. Display Data

Data yang bertumpuk-tumpuk hasil wawancara yang sulit ditangani, sulit melihat hubungan antara detail yang banyak, sulit pula melihat gambaran keseluruhan untuk mengambil kesimpulan yang tepat. Oleh karena itu dibuat pengelompokkan hasil wawancara, agar dapat melihat gambaran keseluruhannya atau bagian-bagian tertentu dari penelitian ini.

c. Mengambil Kesimpulan/Verifikasi

Sejak awal diusahakan mencari makna data yang dikumpulkan. Untuk itu perlu dicari pola, tema, hubungan persamaan sehingga memudahkan mengkategorikan dan menginterpretasi data yang diperoleh. Kesimpulan itu mula-mula kabur, diragukan akan tetapi bertambahnya data maka kesimpulan itu menjadi jelas. Kesimpulan selalu di verifikasi selama penelitian berlangsung.

d. Triangulasi

Teknik triangulasi ini dipergunakan untuk membandingkan data dengan sumber-sumber lainnya, sehingga terdapat bias data maka digunakan logika peneliti untuk menginterpretasi data-data yang diperoleh dari lapangan. Dalam hal ini, jika peneliti merasa terdapat kerancuan dari hasil observasi dan wawancara dengan responden maupun keadaan yang sesungguhnya di lapangan maka dicari sumber-sumber dari lain waktu dan tempat, kemudian dibandingkan dengan data-data hasil penelitian yang sedang dilakukan untuk membuat interpretasi-interpretasi yang berdasarkan logika.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Menurut Patton (1987)(Moleong, 2009:178) menyatakan: "Hal itu dapat dicapai dengan jalan ialah : (1) membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, (2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum

dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, (3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, (4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintah, (5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan“.

Dengan dilakukan triangulasi jika terdapat data yang biasa maka dapat dilakukan perbandingan dengan sumber-sumber lain. Berdasarkan informasi dari sumber-sumber tersebut peneliti dapat melakukan interpretasi-interpretasi yang berdasarkan logika.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu

Dinas Perikanan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dibidang perikanan. Dinas Perikanan melaksanakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang perikanan;
- b. Pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang perikanan;
- c. Pengelolaan barang milik/kekayaan daerah yang menjadi tanggungjawabnya;
- d. Pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- e. Penyampaian laporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya secara periodik;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Susunan Organisasi Dinas Perikanan terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat
- c. Bidang Perikanan Budidaya
- d. Bidang Pengelolaan Perairan
- e. Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan

- f. Bidang Penyuluhan Perikanan.
- g. Unit Pelaksana Teknis (UPT).
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

(1) Seksi Pengembangan Produksi Perikanan Budidaya

Seksi Pengembangan Produksi Perikanan Budidaya mempunyai tugas membantu Bidang Perikanan Budidaya dalam mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perikanan budidaya. Seksi Pengembangan Produksi Perikanan Budidaya melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja Seksi Pengembangan Produksi Perikanan Budidaya.
- b. Pelaksanaan prakiraan dan perhitungan produksi hasil perikanan budidaya;
- c. Pelaksanaan rehabilitasi kawasan pembudidayaan ikan.
- d. Pelaksanaan statistik perikanan budidaya.
- e. Pememfasilitasian pelaksanaan pembenihan dan pemanfaatan teknologi perikanan budidaya.
- f. Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Pengembangan Produksi Perikanan Budidaya.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perikanan Budidaya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(2) Seksi Bina Usaha Perikanan Budidaya

Seksi Bina Usaha Perikanan Budidaya mempunyai tugas membantu Bidang Perikanan Budidaya dalam kegiatan mengumpulkan dan mengolah bahan

perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Perikanan Budidaya. Seksi Bina Usaha Perikanan Budidaya melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja Seksi Bina Usaha Perikanan Budidaya.
- b. Pelaksanaan bimbingan usaha, permodalan dan kerja sama di bidang usaha perikanan budidaya;
- c. Pelaksanaan pemetaan potensi perikanan budidaya.
- d. Pemberian pelayanan perizinan perikanan budidaya.
- e. Pelaksanaan pencegahan dan pemberantasan penyakit ikan budidaya.
- f. Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Bina Usaha Perikanan Budidaya.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perikanan Budidaya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3) Bidang Penyuluhan Perikanan

Bidang Penyuluhan Perikanan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam penyelenggaraan penyuluhan perikanan. Bidang Penyuluhan Perikanan melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana operasional Bidang Penyuluhan Perikanan.
- b. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang Penyuluhan Perikanan.
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan di bidang Penyuluhan Perikanan.
- d. Pengorganisasian kegiatan di bidang penyuluhan perikanan.
- e. Pembinaan administrasi dan aparatur sesuai lingkup tugasnya di Bidang Penyuluhan Perikanan.

- f. Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Penyuluhan Perikanan secara periodik.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Penyuluhan Perikanan terdiri dari:

1. Seksi Tata Penyuluhan Perikanan.
2. Seksi Kelembagaan Perikanan.

(1) Seksi Tata Penyuluhan Perikanan

Seksi Tata Penyuluhan Perikanan mempunyai tugas menyelenggarakan penyuluhan perikanan. Seksi Tata Penyuluhan Perikanan melaksanakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kegiatan Seksi Tata Penyuluhan Perikanan.
- b. Penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan dalam pelaksanaan penyuluhan perikanan.
- c. Pengembangan metodologi dan materi penyuluhan perikanan.
- d. Penyusunan rencana kebutuhan tenaga penyuluh perikanan.
- e. Penyelenggaraan pelatihan dan keterampilan tenaga penyuluh perikanan.
- f. Pelaksanaan pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan hasil perkembangan pelaksanaan tugas Seksi Tata Penyuluhan Perikanan.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penyuluhan Perikanan sesuai dengan bidang tugasnya.

(2) Seksi Kelembagaan Perikanan

Subbidang Kelembagaan Perikanan mempunyai tugas mengurus kelembagaan petani ikan/nelayan. Seksi Kelembagaan Perikanan melaksanakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kegiatan Seksi Kelembagaan Perikanan.
- b. Penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan dalam penyelenggaraan kelembagaan perikanan.
- c. Peningkatan kapasitas kelembagaan petani ikan/nelayan.
- d. Pengembangan model usaha bagi pelaku utama dan pelaku usaha perikanan.
- e. Penyusunan statistik kelembagaan petani ikan/nelayan.
- f. Pembinaan dan pengembangan kerjasama/kemitraan bagi kelembagaan petani ikan/ nelayan.
- g. Pelaksanaan pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan hasil perkembangan pelaksanaan tugas Seksi Kelembagaan Perikanan.
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penyuluhan Perikanan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Profil Balai Benih Ikan Kelansin

Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin berlokasi di Jalan Lintas Selatan Km. 38 Desa Tekalong Kecamatan Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. Luas lokasi 4,7 Ha, dengan luas efektif lahan yang digunakan untuk kolam 3,5 Ha. Dan 1,2 Ha lainnya dipergunakan untuk lahan perkantoran, Indor Hatccry, Aula, dan Mess (asrama).

Dengan tekstur tanah BBI Kelansin liat berpasirdengan topografi datar agak miring.

Adapun batas – batas wilayah BBI Kelansin berbatasan dengan :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan desa Tekudak.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan desa Tekalong.
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Hutan Rakyat.
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Bukit Sekarong.

a. Sejarah Berdirinya Balai Benih Ikan Kelansin

Berdasarkan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 14 Tahun 2006 tentang Pembentukan Balai Benih Ikan Pembentukan BBI adalah merupakan Pemecahan dari UPTD BBI (Balai Benih Induk) yang merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Dinas Pertanian yang bidang kerjanya melaksanakan pembenihan di bidang Perkebunan, Kehutanan, Pertanian dan Perikanan (sesuai dengan Keputusan Bupati Nomor 21 Tahun 2002 tentang Pembentukan Organisasi Unit Pembenihan Pertanian di Kabupaten Kapuas Hulu).

Sesuai dengan perkembangannya, merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu di bidang Perikanan Budidaya yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Kepala Bidang Perikanan Budidaya.

b. Visi Balai Benih Ikan

Mewujudkan peran Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin sebagai pemberi layanan prima dalam pembangunan serta pengembangan

budidaya ikan air tawar yang berdaya saing dan berkelanjutan agar terciptanya kesejahteraan masyarakat.

c. Tugas Pokok Balai Benih Ikan

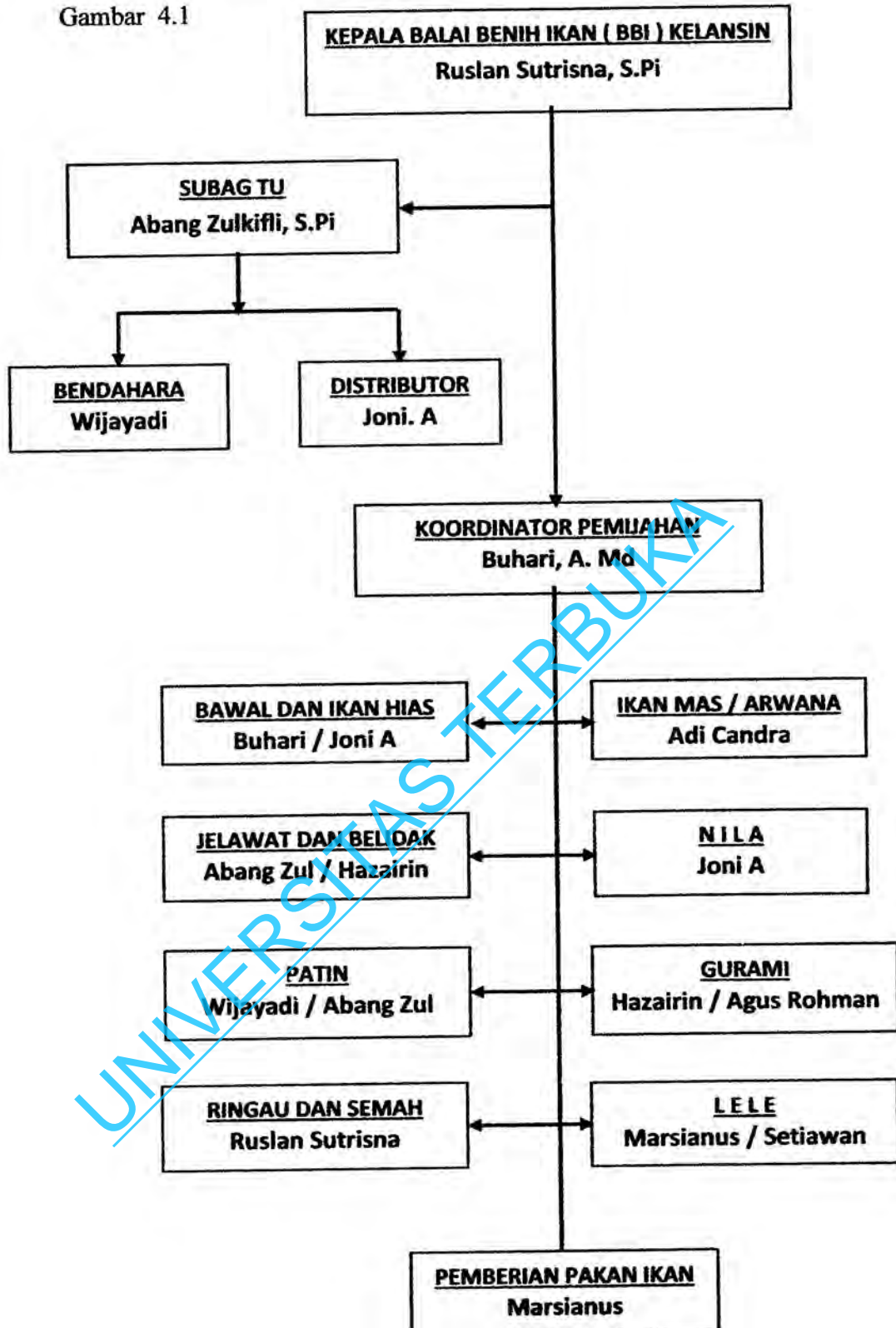
Melaksanakan penerapan teknik pembenihan dan pembudidayaan ikan air tawar serta pelestarian sumberdaya induk / benih ikan dan lingkungan yang berkesinambungan.

d. Fungsi Balai Benih Ikan

- 1) Pengkajian, Pengujian dan bimbingan penerapan standar pembenihan dan pembudidayaan ikan air tawar.
- 2) Pengajian standard an pelaksanaan sertifikasi system mutu dan sertifikasi personil perbenihan serta pembudidaya ikan air tawar.
- 3) Pengkajian sistem dan tata laksana produksi dan pengelolaan penjenisan dan induk dasar ikan air tawar.
- 4) Pelaksanaan pengujian teknik perbenihan dan pembudidayaan ikan air tawar.
- 5) Pengajian standar pengawasan benih, pembudidayaan, serta pengendalian hama dan penyakit ikan air tawar.
- 6) Pengakajian standar pengendalian lingkungan dan sumber daya induk / benih ikan air tawar.
- 7) Pelaksanaan sistem jaringan laboratorium pengujian, pengawasan benih dan pembudidaya ikan air tawar.
- 8) Pengelolaan dan pelayanan informasi dan publikasi perbenihan dan pembudidayaan ikan air tawar.

3. Organisaasi Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin

Gambar 4.1



Sumber : BBI Kelansin Tahun 2013

a. Sarana dan Prasarana Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin

Sarana dan prasarana yang digunakan untuk usaha pembenihan di Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana BBI Kelansin

NO.	SARANA DAN PRASARAN	JMLH	SATUAN	Keterangan
1.	Tanah	4,7	Ha	3,5 untuk Kolam 1,2 Untuk Kolam
2.	Bangunan - Kolam - Kantor - Rumah Dinas - Gudang Pakan - Hatcherry	52 1 3 1 1	Buah Unit Unit Unit Unit	
3.	Peralatan Kantor dan Mesin	10	Buah	
4.	Peralatan Pembenihan - Hapa - Kakaban - Alat Bedah - Aerator - Blower - Waring - Tabung Oksigen - Mesin Pelet	5 7 3 20 6 10 6 1	Buah Buah Set Buah Buah Buah Buah Buah	
5.	Peralatan Laboratorium - Waterkitt - Mikroskop - Obat – obatan	1 2 2	Set Set Set	
6.	Mesin Lainnya - Genset - Pompa Air Sanyo - Robin - Mesin Rumput	2 3 1 2	Set Set Set Set	

Sumber: BBI Kelansin Tahun 2013

a. Kegiatan Pembenihan Ikan Gurami

Dalam pembenihan ikan gurami pada Praktek Kerja Lapangan ini dilakukan beberapa kegiatan diantaranya : Pemeliharaan Induk, seleksi Induk, pemijahan, penetasan telur, perawatan larva. Hasil dari kegiatan-kegiatan diatas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

c. Hasil

1) Pemeliharaan Induk

Dalam pengelolaan induk ada 3 bagian yang harus diperhatikan yaitu: Kolam, kualitas air dan pakan. Di Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin kolam yang digunakan untuk pengelolaan indu bermateriakan dari beton, dan bagian dasar berupa tanah. Pengelolaan induk yang dilakukan hanya menggunakan 2 buah kolam, induk betina dan jantan di gabungkan dalam kolam 2 buah kilam tersebut, dengan ukuran kolam 28 x 20 x 1,12 m dengan ketinggian air 80 cm, selain itu kolam induk gurami dilengkapi dengan saluran air masuk dan saluran air keluar yang ditempatkan pada sisi yang berlawanan

Kolam induk minimal 100 m² dengan kedalaman 1 meter dan tanah dasar sedikit berpasir. Sedangkan menurut Rukmana (2005) Kedalaman kolam induk minimal 75 cm, tanah tidak banyak mengandung lumpur, berair tenang, mengalir dan jernih. Serta dilengkapi pintu pemasukan dan pengeluaran.

Setiap hari induk-induk gurami diberi pelet dan daun-daunan segar sebagai pakan pokok. Pemberian pakan perhari kurang lebu 3 % dari

berat badan total. Adapun daun-daunan yang diberikan dapat berupa daun pepaya, keladi, ketela, genjer, kangkung, ubi jalar, ketimum, labu dan daun singkong. Sementara itu kualitas air selama pemeliharaan induk-induk gurami memiliki rata-rata pH 6,5 – 7, 8 dengan suhu rata-rata 26 – 29 °C. Dengan temperatur ideal untuk pertumbuhan induk gurami adalah 24 – 28 °C, dengan derajat keasaman (pH) 6,5 – 8.

Tabel 4.2 Kolam Induk

NO.	Ukuran (m)				Material
	Panjang	Lebar	Tinggi	Tinggi Air	
1	28	20	1,12	0,80	Beton

Sumber: BBI kelansin 2013

Tabel 4.3 Pemberian Pakan Induk

NO.	Jenis Pakan	Dosis	Frekuensi	Tehnik Pemberian
1.	Pelet Apung/PIU- 4	1 Kg	1 kali sehari	Di tebar di kolam
2.	Daun - Daun	Secukupnya	3 hari sekali	Di tebar di kolam

Sumber: BBI Kekelansin 2013

2) Seleksi Induk

Sebelum Melaksanakan kegiatan pemijahan yang perlu dilakukan adalah seleksi induk, seleksi dilakukan untuk mengetahui induk – induk yang telah siap untuk di pijahkan, dengan cara menangkap induk – induk gurami yang berada dikolam pemeliharaan induk. Penangkapan induk gurami dilaksanakan pada sore hari dengan menggunakan waring yang cukup besar dengan hati-hati agar induk tidak mengalami luka dan stres. Setelah di lakukan penangkapan kegiatan selanjutnya seleksi induk

gurami dengan melihat ciri-ciri: Warna tubuh induk jantan merah dan hitam terang, memiliki tonjolan di kepalanya, perut lebih ramping dibandingkan dengan yang betina. Sementara itu warna tubuh induk betina berwarna terang, bentuk perut besar dan jika diperhatikan bentuk alat kelaminnya berwarna merah cerah di sekitar anus. Induk jantan yang didapat memiliki berat rata-rata 2,08 kg, sedangkan induk yang betina memiliki berat rata-rata 2,2 kg. Adapun Tanda-tanda induk gurami jantan dan betina yang sudah mencapai tingkat kematangan gonad berbeda. Ciri – ciri yang paling gampang adalah melihat warna tubuh dan perutnya, warna tubuh induk jantan yang sudah matang gonad berwarna merah dan hitam terang dengan bentuk perut sudut tumpul, sementara warna tubuh induk betina yang sudah matang gonad berwarna terang dan perutnya membulat, selain itu gerakan induk jantan lebih lincah dan agresif di bandingkan dengan induk betina.

Tabel 4.4 . Data Calon Induk yang Akan di Pijahkan

No	Berat (cm)	Jantan	Betina
1	Umur	2 – 3 tahun	2 – 3 tahun
2	Berat Badan rata-rata	2,1 kg	2,1 kg
3	Bentuk badan	Ramping dan langsing	Perut besar dan buncit

Sumber: BBI Kelansin tahun 2013

**Tabel 4.5 Hasil Sampling Induk Betina
Golongan A**

No	Berat (kg)	Panjang (cm)	Lebar (cm)
1	2	35,5	18
2	2	34,5	17
3	2,5	34	17
4	2,2	38,5	17,5
5	1,4	33	17

Sumber: BBI Kelansin tahun 2013

Golongan B

No	Berat (kg)	Jantan	Betina
1	1,5	34	18
2	2,1	37,5	17,5
3	2,2	37,5	19
4	2,7	38	19
5	1,9	36,5	18,5

Sumber: BBI Kelansin tahun 2013

3) Pemijahan

Setelah diketahui induk-induk yang siap untuk dipijahkan, langkah selanjutnya adalah, maka guarmi pemijahan itu sendiri, Pemijahan ikan gurami di lakukan di kolam pemijahan yang telah diopersiapkan terlebih dahulu, pemijahan ikan gurami dilakukan secara alami untuk melakukan pemijahan ikan gurami memerlukan sarang-sarang untuk meletakkan telur-telurnya, oleh karena itu sarang-sarang telah dipersiapkan terlebih dahulu sebelum memasukan induk ikan gurami kedalam kolam pemijahan, adapun sarang gurami tersebut menggunakan ijuk dari pohon aren yang telah dibersihkan dan dipilih ijuk yang halus, untuk di buat sarang gurami. Untuk mengetahui ikan gurami telah memijah dan menghasilkan telur sebaiknya dilakukan pengecekan sarang setiap 3 – 5 hari sekali, hal ini dikarenakan untuk menghindari induk ikan gurami stres saat pengecekan sarang tersebut. Pengecekan sarang dilakukan pada pagi hari atau sore hari.

Proses pemijahan diperkirakan 2 hari setelah sarang-sarang di buat. Proses pengeluaran telur oleh induk betina terjadi didepan sarang, sementara itu oleh induk jantan dimasukan kedalam sarang yang telag dibuat dengan cara menghisap telur kadalam mulutnya dan setelah semua

telur terkumpul di dalam mulut induk jantan lalu induk jantan tersebut menyembrotkan telur ke dalam sarang. Setelah telur-telur gurami di ambil dari sarang langkah selanjutnya memasukan telur-telur tersebut ke dalam akuarium penetasan atau wadah lain yang telah di persiapkan, selama proses penetasan dilakukan di dalam akuarium atau wadah dengan kisaran suhu 26 – 29 °C dan pH 6,5 – 7,5. Telur-telur tersebut akan menetas pada hari kedua semenjak dimasuk ke dalam wadah. Telur memerlukan waktu 2 – 3 hari untuk menetas.

Tabel 4.6 Wadah Pemijahan

No	Jenis Wadah	Ukuran (M)	Tinggi Air
1	Kolam Persegi Empat	28 x 20 x 1,12	90 Cm

Sumber: BBI Kelansin tahun 2013

Tabel 4.7 Pemijahan Ikan Gurami

No	Metode	Perbandingan Jantan dan Betina	Jantan (Ekor)	Betina (Ekor)	Sistem Pemijahan
1.	Pemijahan Secara Alami	1 : 2	64	33	Semi Intensif

Sumber: BBI Kelansin tahun 2013

Tabel 4.8 Penetasan Telur

No.	Ciri-ciri telur yang Terbuahi	Telur yang Tidak Terbuahi
1	Berwarna Kuning Bening dan Transparan	Berwarna Keruh

Sumber: BBI Kelansin tahun 2013

Tabel 4.9 Daya Tetas Telur

No	Wadah	Jumlah Telur (Butir)	Jumlah Telur Menetas (Ekor)	HR %
1	Akuarium	2,342	1,805	77,04 %

Sumber: BBI Kelansin tahun 2013

4) Perawatan Larva

Tempat yang digunakan untuk menetas telur juga digunakan untuk merawat larva. Semenjak hari pertama telur dipindahkan kedalam akuarium, telur-telur tersebut tampak mengambang diatas permukaan air, hari kedua tampak seperti ekor yang tumbuh dari telur, hari ketiga terlihat dua buah titik hitam pada sebagian larva, dua titik hitam tersebut dipastikan sebagai mata, perut terlihat berbentuk bulat berisi cadangan makanan, pada hari ke empat sebagian besar larva sudah terlihat memiliki mata dan sebagian juga larva sudah menunjukkan pergerakan memutar dan pada hari kelima dan hari selanjutnya larva sudah dapat berenang semuanya.

Untuk menghindari penurunan kualitas air dalam wadah perawatan larva dalam hal ini akuarium sebaiknya dilaksanakan peyiponan setiap 2 hari sekali, peyiponan dilakukan dengan mengganti air sebanyak 75 % dari ketinggian air semula atau air dikurangi hingga 5 cm, untuk menghindari larva-larva ikan gurami ikut tersipon sebaiknya ujung selang yang akan digunakan untuk menyipon air tersebut terlebih dahulu di ikatkan dengan serokan atau kain yang halus. Akuarium yang telah disipon ditambah air kembali dengan air yang bersih sebanyak air yang telah

dikeluarkan. Selanjutnya pakan yang akan diberikan untuk larva ikan gurami sebaiknya pakan alami berupa artemia yang telah dipersiapkan sebelum kuning telur sebagai cadangan makanan larva habis dengan frekuensi pemberian pakan 3 kali sehari.

B. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Usaha Peningkatan Hasil Produksi Benih Ikan Pada Balai Benih Ikan (BBI)

1. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu

Strategi merupakan hal yang penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia. Dengan adanya strategi dapat dilakukan evaluasi untuk mengetahui perkembangan atau kemajuan untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan penjelasan Kepala Dinas Perikanan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa latar belakang membuat strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu adalah untuk mengetahui bagaimana caranya memberdayakan SDM yang telah ada pada BBI Kelansin dalam meningkatkan hasil produksi sehingga dapat memberikan PAD untuk Kabupaten Kapuas Hulu serta dapat memenuhi permintaan benih ikan yang semakin meningkat.

Strategi tersebut bertujuan ganda yaitu untuk meningkatkan hasil produksi yang berimplikasi dengan peningkatan pendapatan asli daerah dan untuk memenuhi permintaan benih ikan yang semakin hari kian meningkat.

dilakukan secara cermat berdasarkan *track record* pegawai itu sendiri. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang diinginkan sangat dipengaruhi oleh strategi yang dirancang dengan baik.

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan Sekretaris Dinas Perikanan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa apa saja yang dirumuskan dalam strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu adalah hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan untuk meningkatkan hasil produksi, pemberian tanggung jawab / tugas yang sama kepada seluruh SDM tanpa memandang latar belakang pendidikan serta faktor usia dan untuk melakukan evaluasi terhadap kemampuan SDM dalam melaksanakan seluruh tugas yang diberikan dalam peningkatan hasil produksi.

Peningkatan keterampilan untuk meningkatkan hasil produksi merupakan hal yang relevan, karena dengan memiliki keterampilan yang baik sudah tentu memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi lembaga. Sedangkan latar belakang pendidikan meskipun memegang peranan penting tapi jika tidak memiliki etos kerja yang baik tidak menjamin keberhasilan yang memuaskan. Peningkatan keterampilan pegawai secara ideal harus dilakukan dengan memberikan pendidikan baik pendidikan formal maupun nonformal. Melalui pendidikan tersebut dapat diperoleh teori-teori yang relevan dengan kebutuhan. Lebih lanjut teori yang telah diperoleh tersebut harus dipraktekkan dan dikembangkan secara kontinyu sehingga pegawai tersebut dapat

memperoleh pengalaman langsung. Dengan demikian keterampilan yang diperoleh berdasarkan hasil praktek langsung di lapangan. Keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam lembaga tersebut dapat diadopsi oleh rekan-rekan kerja sehingga dalam unit kerja tersebut banyak memiliki pegawai yang terampil.

Aspek pemberian tanggung jawab dan tugas yang sama kepada seluruh SDM tanpa memandang latar belakang pendidikan dan faktor usia dalam upaya peningkatan produksi pada dasarnya kurang efektif. Dikatakan demikian karena kegiatan perikanan merupakan kegiatan yang bersifat teknis, jadi idealnya SDM yang diberdayakan memiliki pendidikan yang relevan dengan program sehingga memiliki pengetahuan dasar dalam kegiatan perikanan yang dikembangkan. Pada sisi lain, SDM yang memiliki pendidikan teknis perikanan memiliki *insting* yang peka untuk melaksanakan kegiatan perikanan karena sudah mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan ada solusi jika mengalami kendala dalam pelaksanaan. Dalam konteks ini akan berbeda dengan SDM yang tidak memiliki pendidikan teknis perikanan. Pada umumnya mereka bekerja hanya semata-mata untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan jika mengalami kendala tidak memiliki ide-ide untuk mengatasinya. Dalam hal usia memang tidak menjadi kendala karena SDM yang diberdayakan masih tergolong usia produktif. Meskipun demikian lebih efektif jika SDM yang diberdayakan tergolong usia muda (25 tahun - 40 tahun) sehingga lebih energik dan ambisius untuk mencapai keberhasilan.

Strategi pemberdayaan sumber daya manusia merupakan indikator penting untuk mencapai suatu keberhasilan. Oleh sebab itu, untuk merumuskan strategi pemberdayaan SDM memerlukan informasi dan data yang cukup sebagai bahan kajian untuk menetapkan suatu keputusan. Dengan demikian keputusan-keputusan yang dikeluarkan mempunyai dasar yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan penjelasan Kasubag personil di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan dalam membuat strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu terutama untuk mengimbangi persaingan teknologi serta tuntutan akan permintaan benih yang semakin meningkat sehingga perlu dilakukan strategi pemberdayaan sumber daya manusia agar tercipta SDM yang profesional sehingga kebutuhan permintaan benih pun dapat terpenuhi.

Perkembangan teknologi seringkali menjadi ganjalan atau tantangan bagi suatu lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Meskipun demikian tidak berarti melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang tidak memiliki latar belakang teknis perikanan. Merupakan suatu hal efektif apabila mengatasi persaingan teknologi dengan cara memberikan pelatihan bagi SDM yang berlatarbelakang pendidikan teknis perikanan. Hal ini akan memberikan kemudahan bagi SDM itu sendiri karena adanya pengetahuan dasar keperikanan dalam memanfaatkan teknologi di bidang perikanan.

Permintaan benih ikan yang semakin meningkat karena implikasi permintaan pasar yang jumlahnya banyak dan kontinyu. Kondisi tersebut merupakan hal yang positif bagi masyarakat nelayan, karena di samping dapat meningkatkan pendapatannya juga lapangan pekerjaan di sektor perikanan terbuka luas. Hal ini dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi masyarakat yang ragu atau kurang serius menekuni pekerjaan di sektor perikanan.

Terpenuhinya permintaan masyarakat terhadap benih ikan dari Balai Benih Ikan Kelansin memberikan signal bahwa bahwa Balai Benih Ikan tersebut merupakan mitra masyarakat nelayan yang professional di bidangnya. Pada sisi lain, secara ekonomi dapat meningkatkan pendapatan dinas perikanan. Realitas ini tidak dapat dipungkiri bahwa setiap penjual selalu berorientasi pada keuntungan terlepas mereka lembaga pemerintah maupun swasta. Terpenuhinya kebutuhan permintaan benih ikan cenderung disebabkan produksinya yang besar. Untuk mencapai produksi yang besar diperlukan persiapan yang baik dan memadai termasuk strategi dan sumber daya manusia yang diberdayakan. Semua komponen-komponen tersebut seperti persiapan, strategi dan sumber daya manusia memberikan kontribusi yang sama besarnya dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan Kasubag personil di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu yang dirumuskan dalam strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta mengatasi banyaknya

permintaan benih ikan, maka BBI Kelansin perlu menggunakan strategi terutama dalam pemberdayaan SDM yang telah ada agar tercipta SDM-SDM yang dapat diharapkan untuk menghasilkan produksi benih ikan yang semakin meningkat serta menjadikan BBI akan semakin baik dan maju untuk masa yang akan datang.

Strategi pemberdayaan SDM memegang peranan penting untuk meningkatkan produksi benih ikan. Banyaknya permintaan benih ikan mengungkapkan bahwa balai benih ikan merupakan mediator yang sangat diandalkan dalam mengembangkan usaha perikanan masyarakat. Oleh sebab itu harapan masyarakat untuk memperoleh benih ikan dari Balai Benih Ikan Kelansin harus dapat terpenuhi agar tidak menimbulkan opini masyarakat bahwa balai benih ikan di kelansin hanya sebagai simbol tetapi tidak memberikan kontribusi bagi masyarakat.

Terciptanya SDM-SDM yang tangguh dan memiliki pengalaman kerja yang memuaskan akan menunjukkan etos kerja secara maksimal. Dengan etos kerja SDM yang memadai kemungkinan besar tujuan untuk meningkatkan produksi dapat terwujud. Dengan demikian strategi pemberdayaan SDM merupakan kata kunci keberhasilan. Sehubungan hal itu, kepala di dinas perikanan harus dapat bersifat objektif dalam merumuskan strategi dan memberdayakan SDM.

SDM merupakan unsur yang paling vital bagi suatu lembaga dalam melaksanakan program-program kerja. Kecanggihan teknologi dan strategi jika tidak ditunjang SDM yang memadai sulit untuk memperoleh hasil yang

maksimal. Dapat dikatakan demikian karena SDM merupakan pelaksana dari strategi dan merupakan penggerak dari teknologi sehingga jika SDMnya rendah atau kurang mendukung maka kecanggihan teknologi dan strategi kurang memberikan pengaruh yang signifikan untuk mencapai tujuan.

Selain pelaksanaan strategi pemberdayaan SDM harus dilakukan sangat penting peningkatan volume kegiatan melalui perluasan usaha. Hal ini tentunya disesuaikan dengan daya dan dana yang tersedia. Peningkatan kualitas sangat penting untuk dilakukan, akan tetapi tidak membawa perubahan yang besar jika tidak diimbangi peningkatan kuantitas. Oleh karena itu dalam strategi pemberdayaan SDM harus dikaitkan dengan peningkatan kualitas dan kuantitas benih ikan.

Permintaan benih ikan dalam jumlah yang besar dari masyarakat tidak akan terpenuhi jika balai benih ikan tidak meningkatkan kuantitas benih ikan yang dibudidayakan. Oleh sebab itu dalam strategi pemberdayaan sumber daya manusia komponen-komponen pembiayaan harus dianalisis sehingga dalam pelaksanaannya tidak terbentur biaya, terutama biaya pemeliharaan seperti pakan yang harus disiapkan selama benih ikan tersebut belum disalurkan kepada masyarakat yang mengajukan permintaan.

Berdasarkan penjelasan Kasi Produksi Budidaya di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan dalam membuat strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu yaitu untuk mengimbangi persaingan teknologi serta tuntutan akan permintaan

yang dilakukan dalam membuat strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu yaitu untuk mengimbangi persaingan teknologi serta tuntutan akan permintaan benih yang semakin meningkat sehingga perlu dilakukan strategi pemberdayaan sumber daya manusia agar tercipta SDM yang profesional sehingga kebutuhan permintaan benih pun dapat terpenuhi.

Sebagai lembaga yang konsentrasi menyuplai benih ikan kepada masyarakat nelayan yang membutuhkan, maka Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu melalui balai benih ikan harus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang merupakan konsumen dan mitra usaha balai benih ikan. Oleh karena itu balai benih ikan harus selalu profesional. Artinya balai benih ikan melakukan berbagai upaya dengan memanfaatkan media dan fasilitas yang dimiliki, selain itu Balai Benih Ikan juga proaktif memberikan masukan data dan informasi untuk Dinas Perikanan agar dapat memperhatikan kebutuhan balai benih ikan agar dapat meningkatkan sumber daya manusia dan fasilitas serta dana yang memadai.

Berdasarkan penjelasan Kasi Produksi Budidaya di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa diperlukannya strategi untuk pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta mengatasi banyaknya permintaan benih ikan, maka BBI Kelansin perlu menggunakan strategi terutama dalam pemberdayaan SDM yang telah ada agar tercipta SDM-SDM yang dapat diharapkan untuk

Perlunya strategi pemberdayaan SDM terutama dalam kaitannya dengan masalah teknis. SDM yang diberdayakan jika tidak memiliki latar belakang perikanan kurang signifikan untuk mengatasi peningkatan produksi. SDM yang besar jika kurang memiliki kompetensi di bidangnya tidak dapat memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, strategi pemberdayaan SDM harus melalui sistem pengkaderan, maksudnya SDM yang memiliki pendidikan perikanan dan sudah berpengalaman dapat langsung diberdayakan, sedangkan SDM yang kurang memiliki pengalaman perlu diberikan atau mengikuti pelatihan secara intensif.

Pengkaderisasian SDM di Dinas Perikanan untuk Balai Benih Ikan harus dilakukan secara kontinyu. Hal ini berkaitan dengan besarnya kebutuhan benih ikan yang semakin hari semakin meningkat. Pada sisi lain, semakin berkurangnya populasi ikan yang disebabkan semakin banyaknya masyarakat yang menangkap dan mengonsumsi ikan. Ditambah lagi cara penangkapan yang dilakukan masyarakat yang tidak memperdulikan ekosistem dan habitat hewan air tersebut telah membuat populasi bibit ikan sulit berkembang.

Berdasarkan penjelasan Sekretaris Dinas Perikanan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa yang dilibatkan dalam membuat strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu adalah Badan Kepegawaian Daerah, Kepala Dinas Perikanan serta Kepala BBI Kelansin. Namun yang paling berperan penting dalam pemberdayaan SDM di BBI Kelansin adalah

Kepala BBI Kelansin karena Kepala BBI lah yang lebih mengetahui kapasitas SDM yang ia pimpin.

Dalam strategi pemberdayaan SDM memang diperlukan koordinasi antara dinas/instansi terkait. Hal ini untuk menghindari adanya proses mutasi (dimutasi atau sengaja minta mutasi), sedangkan pegawai tersebut sangat dibutuhkan di Balai Benih Ikan. Oleh karena itu, Dinas Perikanan dan Badan Kepegawaian Daerah harus mempertimbangkannya, serta tidak memasukkan SDM yang tidak kompeten di bidangnya.

Berdasarkan penjelasan Kepala Balai Benih Ikan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa dalam menyusun strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu sudah memperhitungkan dampak-dampaknya. Seperti melakukan pergantian koordinator sebagai penanggung jawab pada setiap komoditi ikan serta kegiatan lainnya setiap 6 bulan sekali agar tidak terjadi kejenuhan dalam bekerja serta melakukan evaluasi dalam setiap kegiatan.

Kejenuhan dapat dikatakan salah satu dampak pegawai yang bertugas terlalu lama dalam suatu ruang, bidang, kantor dan daerah. Aspek kejenuhan ini tidaklah bersifat mendasar karena dalam menyelesaikan pekerjaan bukanlah hanya dilaksanakan oleh satu orang. Adanya pergantian koordinator secara terjadwal pada dasarnya tidaklah efektif karena dalam kurun waktu 6 bulan pegawai yang bersangkutan belum dapat mengeluarkan ide-ide yang

produktif bagi balai benih ikan tetapi hanya sekedar menjalankan tugas di samping mempersiapkan diri untuk mutasi pada bagian pekerjaan lain.

Pada hahekatnya untuk menghindari atau mengurangi rasa kejenuhan tidak melalui proses pergantian tetapi cenderung diberikan reward (penghargaan atau hadiah), selain itu perlu diberikan *challenge* (tantangan) sehingga pegawai tersebut menjadi termotivasi untuk mengembangkan ide-ide yang mendukung tujuan balai benih ikan. Dengan demikian pegawai tersebut akan merasa memiliki pekerjaan yang menjadi tugasnya, tidak berpikiran hanya memenuhi kewajibannya selama 5-6 bulan saja tetapi melaksanakan pengabdian sesuai kapasitas yang dimiliki.

Strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu berkaitan dengan peningkatan keterampilan untuk meningkatkan hasil produksi, pemberian tanggung jawab / tugas yang sama kepada seluruh SDM tanpa memandang latar belakang pendidikan dan faktor usia. Adapun tujuannya adalah untuk mengimbangi persaingan teknologi serta tuntutan akan permintaan benih yang semakin meningkat. Dampak dari strategi pemberdayaan SDM sudah diperhitungkan oleh pembuat keputusan sehingga tidak terjadi kevakuman dan kesenjangan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

2. Pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu

Tepat atau tidaknya strategi dalam pembayaran sumber daya manusia tergantung pelaksanaannya. Strategi yang baik jika tidak diimbangi dengan

pelaksanaan yang baik tentu kurang memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pelaksanaan dapat berjalan dengan baik apabila ditunjang oleh fasilitas dan sarana yang memadai dan dapat dipergunakan oleh sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut penjelasan Kepala Balai Benih Ikan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilaksanakan sesuai perencanaan. Hal ini terbukti semua SDM yang ada sudah bisa diberdayakan sesuai dengan keinginan yang diharapkan untuk meningkatkan produksi benih.

Peningkatan produksi benih merupakan alasan penting diberdayakan SDM, namun demikian keberhasilan tersebut belum tentu memenuhi permintaan masyarakat terhadap benih ikan. Peningkatan produksi benih ikan dapat saja terwujud jika SDMnya besar tetapi volume pekerjaan budidayanya tergolong kecil. Realitas seperti ini belum dapat dikatakan memuaskan karena produksi benih ikan tersebut belum mampu memenuhi seluruh permintaan masyarakat.

Strategi pemberdayaan SDM yang berhasil apabila jumlah SDMnya relatif sedikit tetapi mampu memproduksi benih ikan yang banyak dan mampu memenuhi semua jumlah permintaan benih ikan dari masyarakat bahkan melakukan promosi penjualan kepada masyarakat yang belum mengetahui keberadaan balai benih ikan.

Berdasarkan penjelasan Kepala Dinas Perikanan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu selalu mengalami kendala atau hambatan sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kendala atau hambatan pasti ditemui dalam setiap pekerjaan, namun tidak berarti hambatan tersebut membuat suatu program tidak dapat dilaksanakan, sebaliknya kendala atau hambatan tersebut membuat kita berpikiran dinamis untuk mencapai tujuan secara efektif. Oleh karena itu kendala atau hambatan tidak perlu ditakutkan atau dihindari karena akan menjadikan suatu lembaga atau organisasi yang kuat.

Kendala atau hambatan harus dijadikan momentum untuk memperbaiki kinerja, baik itu untuk meningkatkan pelayanan maupun sistematisasi kerja SDM. Seringkali kendala atau hambatan membuat suatu lembaga atau organisasi menjadi kuat dan manajemennya baik karena kendala tersebut membuat mereka berpikir bagaimana menyelesaikan suatu masalah. Sebaliknya lembaga atau organisasi yang tidak pernah mengalami kendala atau hambatan cenderung kurang mampu mengatasi masalah dengan bijaksana dan proporsional. Hal ini sering terlihat tampilan luar baik tetapi di dalam keropos.

Berdasarkan penjelasan Kepala Balai Benih Ikan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa kendala atau hambatan yang

ditemui dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu yaitu Selain perbedaan latar belakang pendidikan serta pola pikir yang berbeda juga minimnya dana operasional kegiatan pada BBI Kelansin sehingga pemberdayaan SDM berjalan tidak sesuai dengan perencanaan.

Kendala atau hambatan yang disebabkan perbedaan latar belakang pendidikan serta pola pikir yang berbeda dalam suatu instansi pasti ditemui. Akan tetapi hal tersebut tidak perlu dipermasalahkan karena pada akhirnya perbedaan latar belakang dan pola pikir tersebut akan melebur karena adanya tanggungjawab yang harus dipenuhi oleh setiap orang.

Kendala atau hambatan karena minimnya biaya operasional bagi balai benih ikan merupakan hal yang serius, karena dalam kegiatan budidaya pemberian pakan ikan harus dilakukan secara intensif. Oleh karena itu persiapan biaya untuk budidaya ikan harus direncanakan selama benih ikan tersebut belum dibeli oleh konsumen. Berkenaan dengan minimnya biaya operasional ini bukanlah kapasitas SDM untuk membahasnya tetapi tidak berarti mengurangi kinerja SDM itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan Kasubag Personil di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa dalam strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu sudah memperhitungkan kendala atau hambatan. Oleh karena itu disiapkan solusinya dengan mengikut sertakan SDM yang ada dalam kegiatan-kegiatan seperti pendidikan pelatihan (Diklat) maupun magang di balai-balai

budidaya di dalam maupun luar daerah serta menambah jumlah dana operasional BBI Kelansin.

Solusi yang telah disiapkan Dinas Perikanan kabupaten Kapuas Hulu merupakan bukti keseriusan suatu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan SDM tersebut tidak boleh bersifat kaku tetapi sangat bersifat fleksibel sehingga mudah menyesuaikan dengan kondisi riil di lapangan. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan kemudahan dan kelancaran dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan.

Pendidikan pelatihan dan magang di balai-balai budidaya di dalam dan di luar daerah merupakan keseriusan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu memajukan Balai Benih Ikan kelansin. Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan SDM melaksanakan aktivitasnya. Dalam hal ini memang pemerintah daerah harus berkorban tenaga, waktu dan biaya, namun manfaatnya sangat besar dalam waktu yang lama.

Berkenaan dengan dana operasional maka Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu harus mulai memperhatikan anggaran yang diperlukan dalam melaksanakan pembenahan untuk Balai Benih Ikan Kelansin. Dalam hukum ekonomi hasil produksi selalu berbanding lurus dengan modal yang dikeluarkan. Artinya tidak logis mengharapkan hasil produksi yang besar tanpa menggunakan dana yang besar atau yang sesuai dengan kegiatan.

Berdasarkan penjelasan Sekretaris Dinas Perikanan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa solusi menghadapi kendala atau hambatan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu cukup efektif, mereka bisa secara langsung mendengar, melihat dan mempraktekkan apa-apa yang telah dipelajari selama mengikuti pelatihan maupun magang serta dengan bertambahnya dana operasional BBI Kelansin maka dapat dengan mudah memberdayakan SDM yang ada sebagaimana yang diinginkan.

Keselarasn pemberdayaan sumber dayamanusia yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang didukung dana operasional yang memadai sangat membantu BBI Kelansin mencapai tujuan. Sebaik apapun sumber daya manusia tanpa dukungan dana yang memadai dapat mematahkan semangat dan motiovasi kerja yang akhirnya berpengaruh pada etos kerja yang rendah.

Rendahnya etos kerja serta buruknya citra BBI dalam melayani masyarakat yang membutuhkan benih ikan bukanlah semata-mata kesalahan sumber daya manusia karena kemampuan sumber daya manusia akan terbentuk jika tidak memiliki dana operasional. Oleh karena itu, apabila BBI ingin maju dan berkembang maka dana operasionalnya harus diperhatikan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan penjelasan Kepala Dinas Perikanan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu perlu dilakukan evaluasi. Hal ini dilakukan

untuk mengetahui sampai dimana tingkat keberhasilan serta permasalahan yang dihadapi BBI Kelansin dalam pemberdayaan SDM.

Kegiatan evaluasi harus dilakukan secara kontinyu karena selain untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan juga untuk mengetahui langkah-langkah yang efektif untuk mencapai tujuan secara optimal. Oleh karena itu kegiatan evaluasi jangan dianggap sebagai bentuk intimidasi terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi harus dilihat sebagai perhatian yang objektif terhadap kinerja dan perkembangan suatu program. Dengan demikian kegiatan evaluasi akan memberikan petunjuk sejauhmana efektivitas pekerjaan yang dilakukan, apa kendala yang dihadapi dan bagaimana solusinya. Oleh karena itu kegiatan evaluasi merupakan suatu proses pencapaian tujuan.

Pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilaksanakan sesuai rencana. Namun tetap saja ada kendala yang dihadapi karena SDM yang diberdayakan tidak semuanya memiliki latar belakang pendidikan perikanan. Di samping itu terbatasnya dana operasional yang mendukung peningkatan kapasitas kegiatan perikanan.

3. Efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

Efektivitas dalam strategi pemberdayaan sumber daya manusia perlu ditelaah secara akurat. Hal ini disebabkan strategi-strategi yang dilaksanakan tidak jarang kurang efektif, misalnya memerlukan tenaga dan biaya yang besar untuk melaksanakan program sehingga jika dikaitkan dengan volume

pekerjaan tidak sesuai produksi yang diharapkan. Efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia selalu berorientasi pada ruang lingkup pekerjaan, volume pekerjaan, kebutuhan SDM yang seimbang dan ketersediaan anggaran yang dialokasikan. Apabila aspek-aspek tersebut tidak pada maka tidak konsep efektivitas sulit untuk direalisasikan.

Berdasarkan penjelasan Kepala Balai Benih Ikan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu cukup efektif karena untuk memenuhi kebutuhan benih ikan maka SDM yang ada harus diberi pelatihan maupun magang agar mereka memiliki sebuah ketrampilan atau keahlian.

Berdasarkan penjelasan Kepala Dinas Perikanan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa pernah terjadi perubahan strategi dalam pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kejenuhan dalam bekerja serta memberikan kesempatan kepada generasi-generasi yang ada untuk dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki.

Proses regenerasi atau *rolling* untuk memangku suatu tanggungjawab dalam suatu organisasi merupakan hal biasa. Akan tetapi dalam kegiatan yang bersifat teknis tidaklah sederhana itu pertimbangannya karena harus mempertimbangkan kapabilitas dan akuntabilitas SDM yang menggantikan. Jika tidak memiliki keterampilan dan pengalaman maka SDM tersebut akan

sulit bekerjasama dengan rekannya yang lain. Sebagai dampaknya kinerja seluruh SDM akan menjadi rendah karena terkontaminasi pegawai yang kompeten di bidangnya.

Perubahan strategi merupakan hal yang biasa dilakukan baik pada instansi pemerintah maupun swasta, terutama jika tidak sesuai kondisi di lapangan. Oleh karena itu perubahan dalam strategi pelaksanaan pemberdayaan harus dilihat secara positif untuk kepentingan organisasi mencapai tujuan. Perubahan strategi jangan ditunggangi kepentingan politis yang memberdayakan SDM untuk menempati job-job tertentu karena kurang ideal untuk mengembangkan kapasitas lembaga dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas.

Berdasarkan penjelasan sumber informasi dari bapak H. Tarmiji (Selimbau) yang terlibat dengan jual-beli benih ikan dari Balai Benih Ikan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa dengan efektifnya strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat meningkatkan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini disebabkan efektifnya strategi pemberdayaan SDM serta keahlian yang telah ada maka produksi benih pun akan meningkat.

Senada pernyataan tersebut bapak H. Abdullah (Tepuai) mengungkapkan bahwa meningkatnya produksi benih ikan dapat memenuhi permintaan konsumen. Realitas ini terjadi karena adanya kerja sama yang solid dari SDM serta dukungan sarana dan fasilitas yang baik dari lembaga.

Keberhasilan tidak datang dengan sendiri tanpa adanya kerja keras dan manajemen yang jelas dan sistematis. Oleh sebab itu harus diakui keberhasilan diperoleh karena dukungan satu kesatuan dari setiap elemen yang mempengaruhi.

Berdasarkan penjelasan Sekretaris Dinas Perikanan di Kantor Dinas Perikanan Kapuas Hulu efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu memiliki relevansi dengan karir pegawainya. Dengan produksi benih yang meningkat maka secara otomatis karir pegawainya pun akan semakin baik.

Pada umumnya kinerja selalu diberkaitan dengan karir. Oleh karena itu secara sehat, pegawai yang meniti karir dengan baik mereka telah mengabdikan dirinya dan menunjukkan prestasi kerja yang baik. Dengan demikian suatu hal yang wajar jika pegawai tersebut dipromosikan untuk menempati posisi yang sesuai dikantornya.

Berdasarkan penjelasan sumber informasi Bapak Idrus Nursehan (Desa Semangut) yang terlibat dengan jual-beli benih ikan dari Balai Benih Ikan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat diketahui bahwa efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia sudah optimal sebagai upaya meningkatkan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini terlihat dengan terberdayanya SDM maka apa yang menjadi tujuan akan tercapai serta kebutuhan benih ikan pun akan terpenuhi.

Penilaian masyarakat yang terlibat dengan dengan jual-beli benih ikan dari Balai Benih Ikan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu secara positif merupakan penilaian yang objektif karena mereka merasakan kebutuhannya terhadap benih ikan dapat terpenuhi. Meskipun demikian Balai Benih Ikan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu tidak dapat merasa puas atas apa yang telah dicapainya karena perkembangan masyarakat nelayan akan berimplikasi dengan permintaan benih ikan yang besar.

Permintaan benih ikan yang besar dari masyarakat merupakan signal bahwa masyarakat merespon dengan positif kegiatan budidaya ikan. Respon positif tersebut mengungkapkan bahwa masyarakat dapat bekerjasama mengembangkan subsektor perikanan untuk membuka lapangan pekerjaan. Oleh sebab itu, respon positif masyarakat jangan dimentahkan karena ketersediaan benih ikan yang tidak memadai, kadang ada dan kadangkala kosong.

Terpenuhinya kebutuhan masyarakat terhadap benih ikan dari BBI Kelansin dinas perikanan Kabupaten Kapuas Hulu merupakan keberhasilan awal dalam tujuan BBI Kelansin. Dapat dikatakan demikian karena ruanglingkup pemasaran BBI tidak hanya sebatas memenuhi permintaan masyarakat lokal, tetapi dapat menjangkau wilayah lain seperti BBI- Cinangka Bogor yang dapat menyuplai permintaan masyarakat di berbagai propinsi di Indonesia.

Efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu cukup berhasil

karena dampak pemberdayaan tersebut dapat meningkatkan produksi benih ikan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Realitas ini karena dukungan moril dan materil yang memadai. Secara moril SDM yang diberdayakan diberikan pelatihan, pembinaan dan pendidikan teknis perikanan. Kemampuan mereka selalu diperhatikan yang dirujuk dengan perkembangan karir dan posisi. Dukungan secara materil karena tersedianya dana operasional yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan perikanan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dirumuskan untuk mengatasi hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan untuk meningkatkan hasil produksi. Melalui pemberdayaan SDM terdapat aspek pemberian tanggungjawab bagi personil untuk memperoleh keterampilan agar mampu mengimbangi perkembangan teknologi di bidang perikanan terutama untuk mengatasi masalah teknis agar dapat meningkatkan produksi benih ikan yang banyak dibutuhkan oleh masyarakat.
2. Pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilaksanakan sesuai perencanaan dan mengalami kendala terutama perbedaan latar belakang pendidikan serta pola pikir yang berbeda juga minimnya dana operasional kegiatan pada BBI Kelansin solusinya dengan mengikut sertakan SDM yang ada dalam kegiatan-kegiatan seperti pendidikan pelatihan (Diklat) maupun magang di balai-balai budidaya di dalam maupun luar daerah serta menambah jumlah dana operasional BBI Kelansin dan dilakukan evaluasi.
3. Efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu cukup efektif. dengan efektifnya strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai

benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat meningkatkan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

B. Saran

1. Hendaknya dalam strategi pemberdayaan SDM Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat memberikan masukan mengenai SDM yang dibutuhkan serta memberikan gambaran tentang kondisi di lapangan kepada Kepala Dinas Perikanan agar dalam merancang strategi pemberdayaan sumber daya manusia dapat tepat sasaran.
2. Hendaknya Balai Benih Ikan Kelansin Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu menjalin kerja sama dengan masyarakat nelayan secara intens serta terus mempromosikan manfaat budidaya ikan bagi lapangan pekerjaan dan pendapatan masyarakat dari sektor perikanan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang sehingga masyarakat memperoleh informasi yang memadai untuk mengembangkan sektor perikanan melalui sistem budidaya. Pemahaman masyarakat yang positif tentang kegiatan budidaya ikan dapat meningkatkan permintaan benih ikan dalam jumlah besar dan kontinyu.
3. Hendaknya pemberdayaan sumber daya manusia dengan peningkatan produksi benih ikan dapat terjadi secara signifikan. Oleh sebab itu dalam pemberdayaan sumber daya manusia harus diimbangi dengan pengadaan dan peningkatan sarana dan fasilitas serta dana operasional yang

mendukung Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin untuk mengembangkan usahanya.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2000). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. (1987). *Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bogdan, RC. & Biklen, (1990). *Qualiitative Reseacrh For education; An Introduction To theory and Methods*, Boston: London.
- Gibson, James.L.Ivancevich, John M dan Donelly, Jemes H. (1996). *Organisasi Prilaku Struktur Proses*. jilid I Ahli bahasa Nunuk Adiarni. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Gie, The Liang. (1974). *Admistrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Nur Cahaya.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Hani T. Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Edisi 2, BPFE.
- Iswanto, Yun. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Terbuka
- Jones, Garet R. (1994). *Organization Theory. Text and Cases*. Wesley Publishing Company. Reading Massachusets, USA.
- Martoyo, Susilo. (1994). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE.
- Mardhalena, Azrita. (1999). *Program Pemberdayaan Masyarakat Melalui LSM Di Pedesaan*, Tesis, Program Pasca Sarjana: Malang:Universitas Brawijaya.
- Moleong, Lexy.J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (1998). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung:Tarsito
- Nawawi, Hadari. (1997). *Metode Penelitian Bidang sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nazir M. (1983). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Rifa'i, Bachtiar. (2013). *Efektivitas Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil*. Surabaya: Universitas Arirlangga.
- Rob. Brown. (1997). *Perfect Empowerment Pemberdayaan yang Tepat*, Jakarta: PT. Elek Media Komputeria dan Kelompok Gramedia.
- Siagian, P. Sondang. (2000). *Manajemen Sratejik*. Jakarta: Bumi Askara.
- Subekhi, Akhmad, dkk. (2012). *Pengantar Sumber Daya manusia (MSDM)*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinaga, Anggiat, M. (2001). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: lembaga Administrasi Negara, Republik Indonesia
- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*, Jakarta, Erlangga. (Jurnal, *online*, diakses tanggal 10 Desember 2013).
- Sumiarti, Murti et, al. (1987). *Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan*, Edisi II, Yogyakarta: Liberty. (Jurnal, *online*, diakses tanggal 10 Desember 2013).
- Sutriman, H. Maman. (2013). *Pemberdayaan Sumber Daya Di Madrasyah*, Bandung: Widyaaiswara BDK. (Jurnal, *online*, diakses tanggal 10 Desember 2013).
- Tarmansyah, Umar S. (2011). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sebagai Bagian terpenting Komponen Pertahanan Nir Militer*. Jakarta: Hankamneg TNI & Polri (Jurnal, *online*, diakses tanggal 10 Desember 2013).
- Tjakrawerdaja, Subiako. (2009). *Manajemen Pemberdayaan SDM Melalui Arsitektur Ekonomi Rakyat Berbasis Koperasi Indonesia*, Jakarta: Yayasan dana Sejahtera Mandiri. (Jurnal, *online*, diakses tanggal 10 Desember 2013).
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Lampiran 1

PANDUAN WAWANCARA

I. Identitas Sumber Informasi

- a. Nama :.....
- b. Jenis kelamin :.....
- c. Pendidikan :.....
- d. Jabatan :.....

II. Daftar Pertanyaan

a. Strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu

1. Apa latar belakang membuat strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
2. Apa saja yang dirumuskan dalam strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
3. Pertimbangan-pertimbangan apa saja yang dilakukan dalam membuat strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
4. Mengapa diperlukan strategi untuk pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?

5. Siapa saja yang dilibatkan dalam membuat strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
6. Apakah dalam menyusun strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu sudah diperhitungkan dampak-dampaknya?

b. Pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu

1. Apakah pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilaksanakan sesuai perencanaan?
2. Apakah dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu mengalami kendala atau hambatan?
3. Kendala atau hambatan seperti apa yang ditemui dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
4. Apakah dalam strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu memperhitungkan kendala atau hambatan? Bagaimana solusinya?

5. Apakah solusi menghadapi kendala atau hambatan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu cukup efektif?
 6. Apakah dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dilakukan evaluasi?
- c. Efektivitas strategi pemberdayaan manajemen sumber daya manusia pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu**
1. Apakah strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu cukup efektif? Apa alasannya?
 2. Apakah pernah terjadi perubahan strategi dalam pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu? Mengapa demikian?
 3. Apakah dengan efektifnya strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dapat meningkatkan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
 4. Apakah efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada balai benih ikan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu memiliki relevansi dengan karir pegawainya?

5. Apakah efektivitas strategi pemberdayaan sumber daya manusia sudah optimal sebagai upaya meningkatkan hasil produksi benih ikan pada Balai Benih Ikan (BBI) di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?

UNIVERSITAS TERBUKA

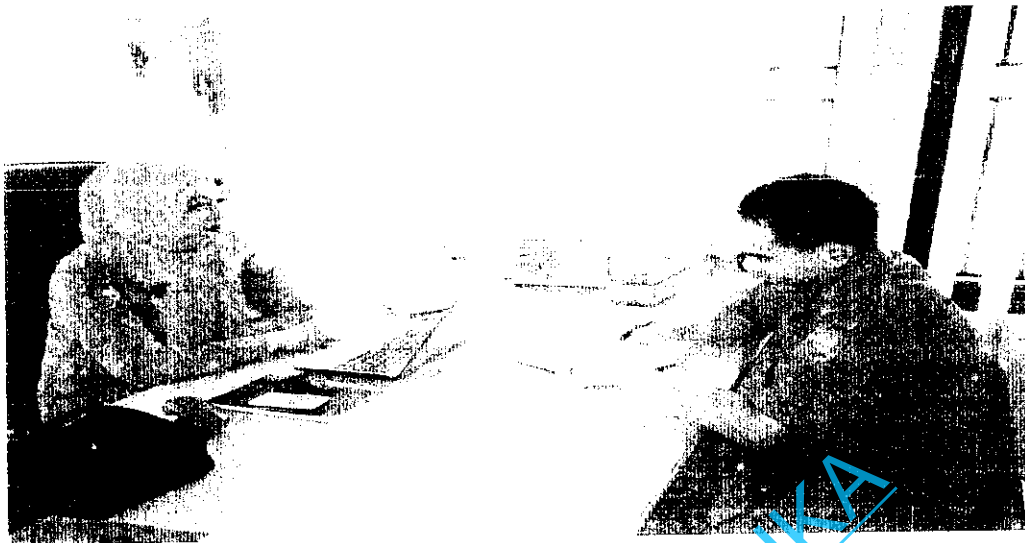
Lampiran 2

FOTO-FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN



DOKUMENTASI DENGAN KADIS PERIKANAN

KABUPATEN KAPUAS HULU



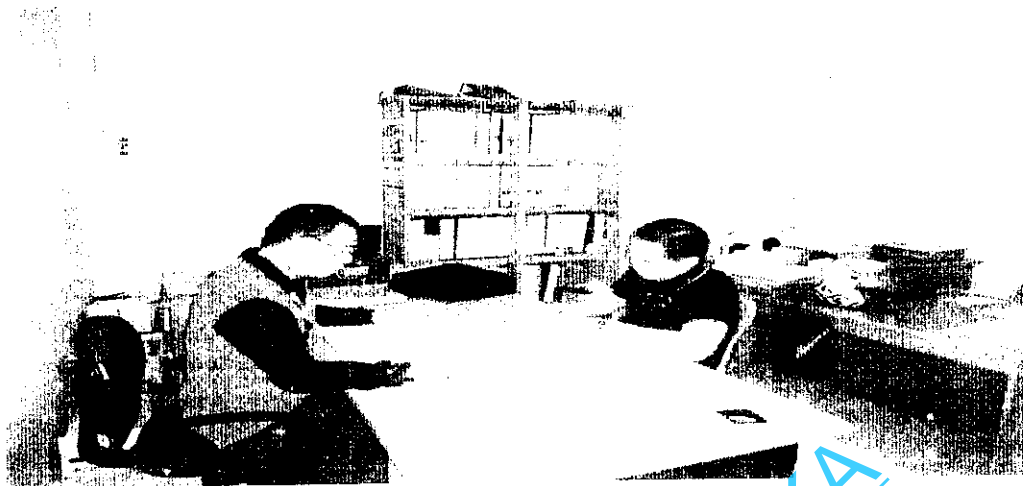
WAWANCARA DENGAN SEKRETARIS DINAS PERIKANAN
KABUPATEN KAPUAS HULU



DOKUMENTASI DENGAN KEPALA UPTD-BBI KELANSIN



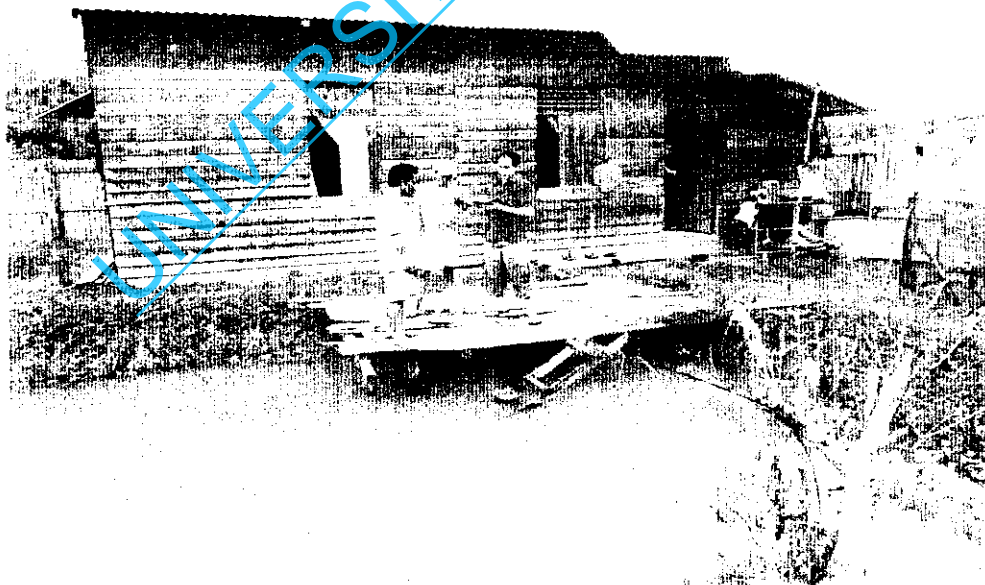
DOKUMENTASI DENGAN KASI PRODUKSI BUDIDAYA



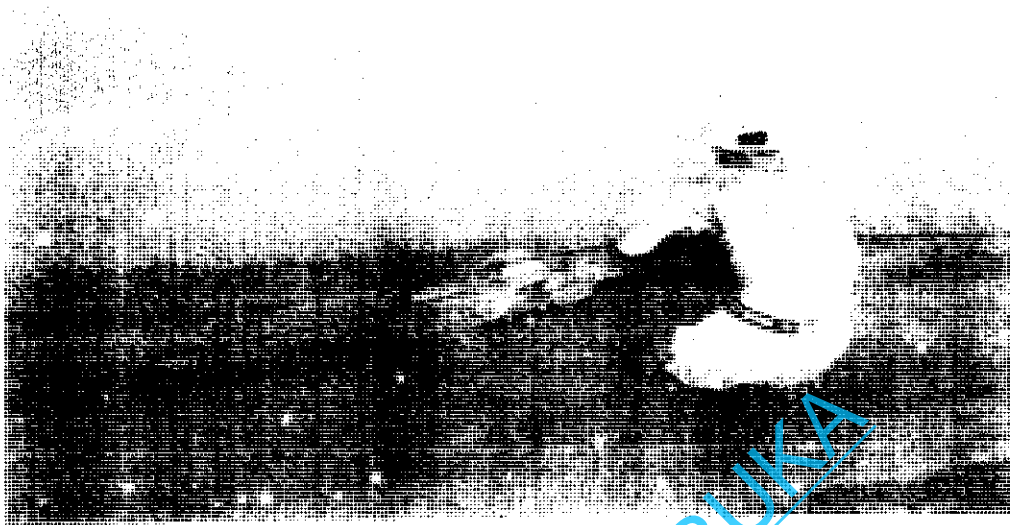
DOKUMENTASI DENGAN KASUBAG PERSONIL DINAS PERIKANAN



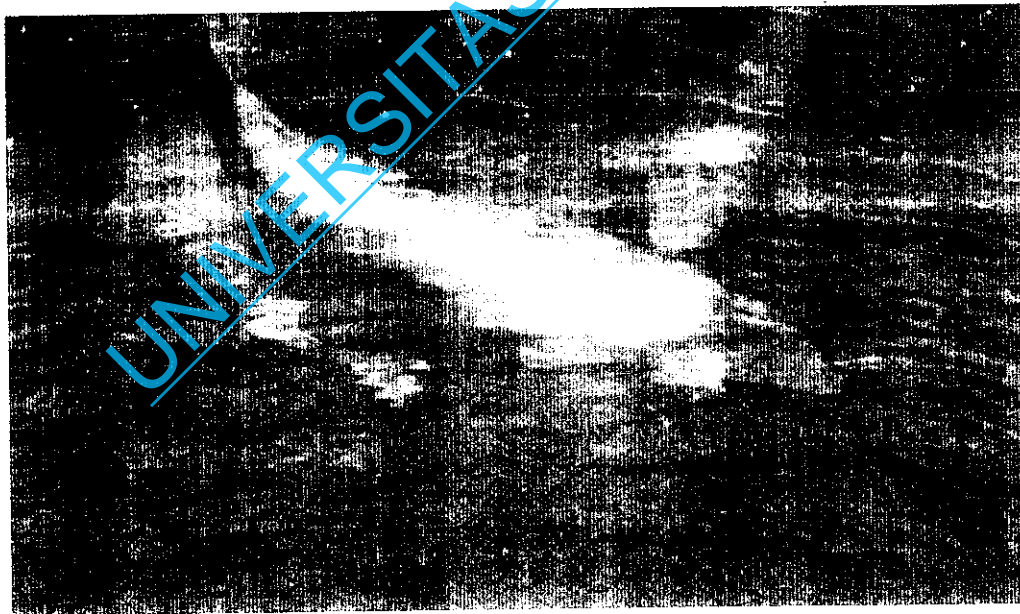
KANTOR BALAI BENIH IKAN (BBI) KELANSIN



WAWANCARA DENGAN MASYARAKAT PEMBELI BENIH IKAN



DOKUMENTASI SELEKSI INDUK IKAN GURAMI



DOKUMENTASI PEMLIJAHAN IKAN MAS KOKI



DOKUMENTASI PANEN BENIH





DOKUMENTASI BENIH IKAN



DOKUMENTASI PENJUALAN BENIH IKAN



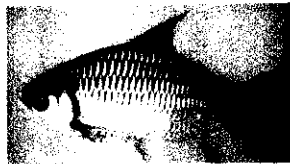
DOKUMENTASI PENGEPAKAN BENIH IKAN



DOKUMENTASI PENGANGKUTAN BENIH IKAN

UNIVERSITAS TERBUKA

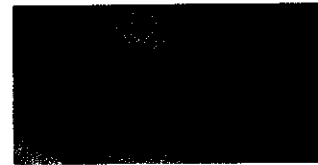
Lampiran 3

IKAN-IKAN YANG DIBUDIDAYAKAN BBI KELANSIN DINAS
PERIKANAN KABUPATEN KAPUAS HULU

JELAWAT

(Leptobarbus hoeveni)

BAUNG

(Mystus nemurus)

LELE DUMBO

(Clarias fanebinus)

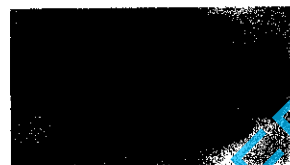
ARWANA

(Sclerophages formosus)

BETUTU

(Oxvelotris marmorata)

NILA MERAH

(Oreochromis niloticus)

GURAMI / KALO

(Ophronemus coramiv)

SEMAH

(Tor so)

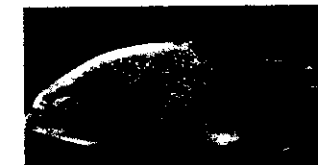
MAS MAJALAYA

(Cyprinus carpio)

BELIDA

(Notopterus soi)

PATIN JAMBAL

(Pangasius diambal)

BAWAL AIR TAWAR

(Collosoma macropomum)



UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Pontianak

Jl. Karya Bakti, Pontianak 78121

Telepon: 0561-736107, 730291, 760791, Faksimile: 0561-736107

Laman : ut-pontianak@ut.ac.id

Nomor : 0199 /UN31.43/LL/2013.
 Lampiran : _____
 Perihal : Ijin Penelitian TAPM MAPU 5400

Yth. Kepala UPTD-Balai Benih Ikan (BBI) Klansin
 Kabupaten Kapuas Hulu

Kasubbag Tata Usaha atas nama Kepala Unit Program Belajar Jarak jauh Universitas
 Terbuka Pontianak menerangkan dengan sesungguhnya, di Bawah ini :

No.	Nama	NIM	Kode Mata Kuliah/ Mata Kuliah
01	Abang Zulkifii	015881478	MAPU 5400 (Tugas Akhir Program)

Bermaksud akan melaksanakan pengumpulan data awal penelitian Tugas Akhir
 Program Magister (TAPM), di instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan Judul "Analisis
 Hubungan Antara Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kepemimpinan dan
 Budaya Organisasi dengan Revitalisasi SDM pada Dinas Perikanan Kabupaten
 Kapuas Hulu"

kerjasama dan bantuannya kami sampaikan terima kasih.

Pontianak, 18 Pebruari 2013

An. Kepala ,
 Kasubbag. Tata Usaha ,

Ramayanti, S.IP.
 NIP. 19660514 198803 2 001

Tembusan, yth :
 - Kepala UPBJJ-UT Pontianak



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Antasari No. 2 Telp (0567) 21003-21252-21402-21403 Fax. (0567) 21406
Putussibau Kode Pos 78711

SURAT IJIN BELAJAR

Nomor: 892/ 54 /BKD/2P-B

Berdasarkan Surat Pengumuman Hasil Test Masuk PPs-UT dari Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Nomor. 13105/UN31.4/UJ/2011 Tanggal 13 Juni 2011, untuk kelancaran dan tertib administrasi bagi PNS yang sedang melanjutkan pendidikan formal, perlu diberikan surat ijin belajar kepada :

Nama : **ABANG ZULKIFLI, S.Pi**
NIP : 19771028 200701 1 011
Pangkat/Gol. ruang : Penata Muda Tk.I (III/b)
J a b a t a n : Pelaksana pada Balai Benih Ikan (BBI) Kelansin
Unit Kerja : Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu

Untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Pascasarjana (S-2) Program Studi Magister Administrasi Publik (MAP) pada Universitas Terbuka, karena telah memenuhi persyaratan sebagaimana Surat Menteri Dalam Negeri Nomor : 832/303/SJ tanggal 9 Januari 1990, dengan ketentuan :

1. Ijin belajar ini dibenarkan di luar jam kerja;
2. Tidak mengganggu tugas-tugas dinas;
3. Tidak menuntut kenaikan pangkat, penyesuaian ijazah;
4. Biaya pendidikan ditanggung sepenuhnya oleh yang bersangkutan;
5. Setelah selesai mengikuti pendidikan, tetap mengabdikan diri pada jajaran Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

Demikian untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Putussibau
Pada tanggal : 9 Januari 2012

a.n. BUPATI KAPUAS HULU
SEKRETARIS DAERAH,

H. H. MUHAMMAD SUKRI

Pembina Utama Muda
NIP. 19590922 198903 1 004

Tembusan, Yth.:

1. Gubernur Kalimantan Barat di Pontianak;
u.p. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Barat;
2. Rektor Universitas Terbuka di Jakarta
3. Inspektur Kabupaten Kapuas Hulu di Putussibau;
4. Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu di Putussibau;
5. Yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.