

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS KINERJA PENYULUH PERIKANAN PADA
DINAS PERIKANAN KABUPATEN NUNUKAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

RAHMAWATI

NIM. 500895747

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan adalah hasil karya Saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Nunukan, Oktober 2017
Yang Menyatakan



(Rahmawati)
NIM. 500895747

ABSTRACT

PERFORMANCE ANALYSIS OF FISHERY EXTENSION AT DINAS PERIKANAN OF NUNUKAN DISTRICT

Rahmawati
rahmadewa77@gmail.com

Graduate Program
Universitas Terbuka

This study uses a qualitative descriptive approach; the object of research is fishery extension at Dinas Perikanan of Nunukan District. The purpose of this research is to analyze the fishery extension working performance by using Balanced Scorecard method. Related to the indication of the fisheries extension performance that has not been optimal and lack of budgetary support for extension activities is the background of this research. The Balanced Scorecard method is reviewed from four perspectives: financial perspective, internal process perspective, growth and learning perspective, and customer perspective. The result of research using Balanced Scorecard concept from financial perspective shows that the budget available for fishery extension is still very limited but it does not affect their working performance; internal process perspective is the lack of two-wheeled vehicles (motorcycles) available for the needs of extension workers, the lack of means is very influential in carrying out coaching and mentoring visit; on the perspective of learning and growth seen in the improvement of human resources of fisheries extension is still facilitated by Balai Diklat AER Tembaga Bitung or the increase of knowledge can be through online media; for the customer perspective seen from the satisfaction of the main actors and business actors in terms of coaching and group mentoring. Based on the results of the research, as a whole the performance of Fisheries Extension Officer at Dinas Perikanan of Nunukan District is in good category. They only need to be supported by adequate facilities, appropriate approach and motivation from the leadership.

Keywords: Fisheries Extension, Working Performance, Budget

ABSTRAK**ANALISIS KINERJA PENYULUH PERIKANAN PADA DINAS
PERIKANAN KABUPATEN NUNUKAN**

Rahmawati
rahmadewa77@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan objek penelitian penyuluh perikanan pada dinas perikanan kabupaten Nunukan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis kinerja penyuluh perikanan dengan menggunakan metode *Balanced Scorecard*. Terkait dengan indikasi kinerja penyuluh perikanan yang belum optimal dan kurangnya daya dukung anggaran untuk kegiatan penyuluhan merupakan latar belakang dari penelitian ini. Metode *Balanced Scorecard* ditinjau dari empat persepektif yaitu persepektif keuangan, persepektif proses internal, persepektif pertumbuhan dan pembelajaran, dan persepektif pelanggan. Hasil penelitian dengan menggunakan konsep *Balanced Scorecard* dari persepektif keuangan menunjukkan anggaran yang tersedia untuk kegiatan penyuluh masih sangat terbatas namun tidak mempengaruhi kinerja penyuluh perikanan, persepektif proses internal yaitu minimnya sarana roda dua yang tersedia untuk kebutuhan penyuluh minimnya sarana sangat berpengaruh dalam melaksanakan kunjungan pembinaan dan pendampingan, pada persepektif pembelajaran dan pertumbuhan terlihat pada peningkatan SDM penyuluh perikanan masih difasilitasi oleh Balai Diklat AER Tembaga Bitung atau peningkatan pengetahuan dapat melalui media online, untuk persepektif pelanggan terlihat dari adanya kepuasan pelaku utama dan pelaku usaha dalam hal pembinaan dan pendampingan kelompok. Berdasarkan hasil penelitian tersebut secara keseluruhan kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan dalam kategori baik. Hanya perlu ditunjang dengan fasilitas yang memadai, pendekatan yang sesuai, dan motivasi dari pimpinan.

Kata Kunci: Anggaran, Kinerja, Penyuluh Perikanan

PERSETUJUAN TAPM

Judul TPAM : Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas
Perikanan Kabupaten Nunukan
Penyusun TPAM : Rahmawati
NIM : 500895747
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi
Publik
Hari/Tanggal : Sabtu, 11 Nopember 2017

Menyetujui:

Pembimbing II



Dr. Meita Istianda, S.IP., M.Si
NIP. 19670519 198701 2 001

Pembimbing I



Dr. Sofjan Aripin, M.Si
NIP. 19660619 199103 1002

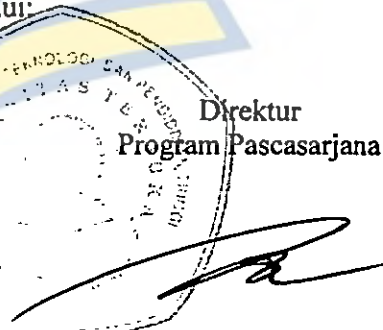
Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Magister Administrasi Publik



DR. Darmanto, M.Ed
NIP. 19561027 198603 1002

Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Rahmawati
NIM : 500895747
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
Judul TPAM : Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Ilmu Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 11 Nopember 2017
Waktu : 16.30 – 18.00 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

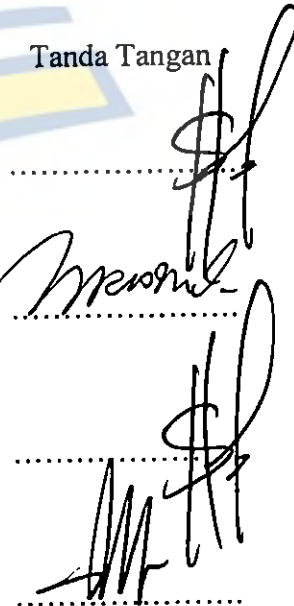
Ketua Komisi Penguji
Nama : Dr.Sofjan Aripin, M.Si

Penguji Ahli
Nama : Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A

Pembimbing I
Nama : Dr.Sofjan Aripin, M.Si

Pembimbing II
Nama : Dr. Meita Istianda,S.IP.,M.Si

Tanda Tangan



6. Pelaku utama dan Pelaku usaha perikanan yang rela meluangkan waktu dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh penulis tentang kinerja penyuluh perikanan.
7. Penyuluh Perikanan PNS dan Penyuluh Perikanan Bantu yang senantiasa mendampingi penulis dalam menyelesaikan TAPM.
8. Ibunda tercinta atas dukungan, semangat dan motivasi disertai doa yang selalu dipanjatkan untuk penulis.
9. Saudara dan Putra ku tercinta “ Hanuharya Dewandaru Eka Putra” yang telah memberikan dukungan dan semangat selama mengikuti pendidikan pascasarjana.
10. Rekan – rekan mahasiswa Angkatan tiga program pasca sarjana tahun 2017 yang selalu menjaga kekompakan dan kebersamaan.
11. Sahabat terbaik yang selalu memberi dukungan dan bantuan serta Alumni Angkatan 93/96 yang selalu jadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan pendidikan.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Nunukan, Oktober 2017

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Nama : Rahmawati
NIM : 500895747
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik
Tempat/Tanggal Lahir : Barru, 06 Maret 1977
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN. No.004 Nunukan Tahun 1989
: Lulus SMP di SMP Negeri 1 Nunukan pada tahun
1993
: Lulus SMA di SMA Negeri 1 Nunukan Pada Tahun
1996
: Lulus S1 di Fakultas Perikanan Universitas
Mulawarman Samarinda pada tahun 2001
Riwayat Pekerjaan :
: Tahun 2001 s/d 2006 sebagai Honorer Penyuluh
Pertanian Lapangan di Dinas Pertanian Tanaman
Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan
: Tahun 2007 s/d 2009 PNS Penyuluh Perikanan
Lapangan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan
Kabupaten Nunukan.
: Tahun 2010 s/d 2016 Penyuluh Perikanan Pada
Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan
Daerah
: Tahun 2017 Penyuluh Perikanan Pada Kementerian
Kelautan Dan Perikanan Jakarta

Nunukan, Oktober 2017

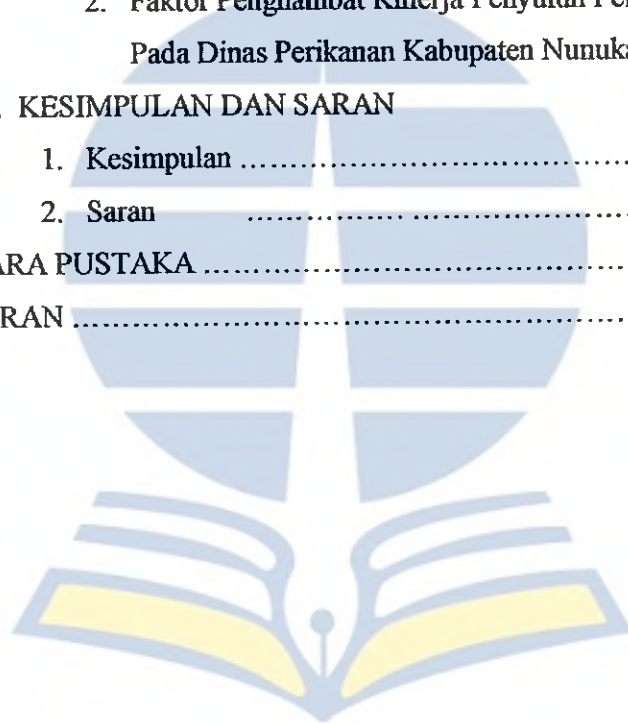


Rahmawati
NIM: 500895747

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRAK | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| RIWAYAT HIDUP | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Kegunaan Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. Kajian Teori | 10 |
| 1. SDM | 10 |
| 2. Konsep Kinerja | 29 |
| 3. Pengukuran Kinerja | 37 |
| 4. Konsep Balanced Scorecard | 44 |
| B. Penelitian Terdahulu | 47 |
| C. Kerangka Berfikir | 52 |
| D. Operasional Konsep | 56 |
| | |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 57 |
| A. Desain Penelitian | 57 |
| B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan | 57 |
| C. Instrumen Penelitian | 58 |
| D. Prosedur Pengumpulan Data | 60 |
| E. Metode Analisis Data | 61 |

| | |
|---|------------|
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 64 |
| A. Deskripsi Objek Penelitian..... | 64 |
| 1. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan | 64 |
| 2. Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan | 68 |
| 3. Penyuluh Perikanan Kabupaten Nunukan | 71 |
| B. Hasil Dan Pembahasan | 78 |
| 1. Kinerja Penyuluh Perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan..... | 78 |
| 2. Faktor Penghambat Kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan | 107 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 1. Kesimpulan | 132 |
| 2. Saran | 134 |
| DAFTAR PUSTAKA | 136 |
| LAMPIRAN | 140 |



DAFTAR TABEL

| | | |
|-------|--|-----|
| Tabel | | |
| 1.1 | Data Sebaran Penyuluh Perikanan Di Kabupaten Nunukan..... | 3 |
| Tabel | Data Penyuluh Perikanan di Kabupaten Nunukan..... | 4 |
| 1.2 | | |
| Tabel | Data Penyuluh Perikanan yang mengumpulkan Program | 6 |
| 1.3 | | |
| Tabel | Penyuluh Perikanan Yang Mengumpulkan RKTP | 6 |
| 1.4 | | |
| Tabel | Data Penyuluh Perikanan Yang Mengumpulkan Laporan Kegiatan Penyuluh..... | 7 |
| 1.5 | | |
| Tabel | Hasil Penelitian Terdahulu | 48 |
| 2.1 | | |
| Tabel | Keadaan Aparatur Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten | 68 |
| 4.1 | | |
| Tabel | Pendidikan dan Diklat Penyuluh Perikanan | 105 |
| 4.2 | | |
| Tabel | Persiapan Penyuluhan Perikanan | 107 |
| 4.3 | | |
| Tabel | Pelaksanaan Penyuluhan Perikanan | 113 |
| 4.4 | | |
| Tabel | Jenis Media Kegiatan Penyuluhan Perikanan | 117 |
| 4.5 | | |
| Tabel | Evaluasi dan Pelaporan Penyuluh Perikanan | 118 |
| 4.6 | | |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, mempunyai posisi sangat strategis, dan mempunyai peranan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Sebagai aparatur negara, ASN berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.

Penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumberdaya petani/nelayan, melalui proses pembelajaran petani/nelayan diharapkan mampu mengakses informasi teknologi, permodalan, pasar dan informasi lain sesuai kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan akhirnya bermuara kepada peningkatan kesejahteraan hidup bangsa Indonesia, dimana sebagian besar menggantungkan hidupnya dari hasil pertanian secara umum.

Penyelenggaraan penyuluhan perikanan diupayakan tidak menimbulkan ketergantungan pelaku utama dan pelaku usaha perikanan kepada penyuluh, akan tetapi diarahkan untuk mewujudkan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha perikanan dengan memosisikannya sebagai wiraswasta agribisnis, agar pelaku utama perikanan dapat mengelola usahanya dengan baik dan hidup layak berdasarkan sumberdaya lokal yang ada. Hal ini membutuhkan kinerja penyuluh perikanan yang terintegrasi pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi penyuluh perikanan dalam

merencanakan, mengorganisasikan, dan mengevaluasi program penyuluh perikanan.

Dalam rangka menindak lanjuti Undang – Undang No 16 tahun 2006 Republik Indonesia tentang system penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan khususnya pada pasal 22 ayat (1) disebutkan bahwa

“ Penyuluh Pegawai Negeri Sipil merupakan pejabat fungsional yang diatur berdasarkan peraturan perundang – undangan “Penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup .

Adanya landasan hukum yang kuat sebagaimana tersebut di atas, penyuluh perikanan memegang peranan yang sangat strategis dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan pembangunan perikanan, oleh sebab itu diperlukan penyuluh perikanan yang handal dan profesional sesuai dengan kinerja penyuluh perikanan. Kabupaten Nunukan dengan wilayah topografinya lautan, daratan, Sungai dan rawa, pulau Nunukan sebagai pusat pemerintahan Kabupaten mempunyai potensi dalam pengelolaan perikanan yang cukup menjanjikan pada bidang penangkapan dan budidaya rumput laut baik dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya secara ekonomi, maupun potensi perikanan untuk kebutuhan nasional, bahkan internasional dengan potensi yang startegis yang langsung berhadapan dengan Negara Malaysia (Tawau).

Daya dukung untuk pengembangan dan peningkatan potensi perikanan salah satunya ketersediaan profesionalisme penyuluh perikanan baik dari segi teknis pengelolaan potensi perikanan, Kelembagaan pelaku utama maupun pengembangan usahanya.

Jumlah penyuluh perikanan di Kabupaten Nunukan saat ini adalah 47 penyuluh perikanan yang terdiri dari ASN jumlah 32 dan penyuluh perikanan bantu (PPB) jumlah 15 dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.1
Data Sebaran Penyuluh Perikanan Di Kabupaten Nunukan

| No. | UPT BP3K Kecamatan | Jumlah Kelurahan/Desa | Jumlah PPL& PPB (orang) |
|--------------|--------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | Nunukan | 13 | 17 |
| 2 | Sebatik | 19 | 20 |
| 3 | Krayan | 89 | 1 |
| 4 | Sebuku | 22 | 2 |
| 5 | Sembakung | 20 | 2 |
| 6 | Lumbis | 77 | 2 |
| 7 | Dinas Perikanan | - | 2 |
| 8 | Tugas Belajar | - | 1 |
| Total | | 240 | 47 |

Sumber Data: Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan 2017

Tabel diatas menunjukkan rincian penempatan 2 penyuluh sebagai koordinator wilayah 1 (Kec. Nunukan, Kec. Nunukan Selatan dan Sei Manggaris) dan Koordinator Wilayah 2 (Sebatik, Sebatik Barat, Sebatik Timur, Sebatik Tengah, Dan Sebatik Utara), 45 Penyuluh tersebar di 5 UPT BP3 yaitu di UPT BP3K Kecamatan Nunukan dan Kecamatan Nunukan selatan petugas sebanyak 17 penyuluh , UPT BP3 Sebatik, Sebatik Barat, Sebatik Timur, Sebatik Tengah, Dan Sebatik Utara sebanyak 20 penyuluh, UPT BP3 Sebuku sebanyak 2 penyuluh , UPT BP3 Kerayan dan Kerayan Selatan sebanyak 1 penyuluh, UPT BP3 Lumbis sebanyak 2, dan UPT BP3K Sembakung sebanyak 2 penyuluh.

Penempatan penyuluh ASN tersebar disetiap UPT BP3K, sedangkan penempatan penyuluh perikanan bantu tersebar di dua UPT BP3K yaitu UPTBP3K Nunukan dengan sejumlah 7 penyuluh, dan UPT BP3K Sebatik

dengan jumlah 8 penyuluh. Penempatan penyuluh perikanan bantu lebih difokuskan pada kegiatan perikanan yang ada di Nunukan dan Sebatik.

Penyuluh Perikanan yang memiliki kualifikasi ahli dan terampil. Menurut data yang dikeluarkan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan, PPL ahli berjumlah 24 orang, yang terdiri dari PPL Ahli Madya 1 orang, PPL Ahli Muda 12 orang, PPL Ahli Pertama 11 orang dan PPL Pelaksana Lanjutan 1 orang, PPL Pelaksana 7 orang. PPL seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.2
Data Penyuluh Perikanan di Kabupaten Nunukan

| No | Jabatan | Jumlah |
|---------------|------------------------------|-----------|
| 1. | Penyuluh Perikanan Madya | 1 |
| 2. | Penyuluh Perikanan Muda | 12 |
| 3. | Penyuluh Perikanan Pertama | 11 |
| 4. | Penyuluh Perikanan Lanjutan | 1 |
| 5. | Penyuluh Perikanan pelaksana | 7 |
| 6. | Penyuluh Perikanan Bantu | 15 |
| Jumlah | | 47 |

Sumber : Data Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Nunukan & Dinas Perikanan (Maret, 2017)

Penyuluh perikanan ASN terdiri dari 32 dan 15 Penyuluh Perikanan Bantu yang diangkat oleh kementerian perikanan sebagai tenaga pendamping SKPT sebanyak 14 PPB dan 1 PPB Enumerator yang tersebar pada 19 Kecamatan.

Sejak terbentuknya Badan Ketahanan Pangan dan pelaksana Penyuluhan Daerah tahun 2010 maka satmingkal penyuluh ASN berada pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah (BKP3D)

Kabupaten Nunukan sedangkan Penyuluh Perikanan Bantu sejak diangkatnya sampai saat ini berada Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan. Tugas fungsi penyuluh perikanan ASN adalah melaksanakan persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pendampingan program sedangkan penyuluh perikanan bantu pada Dinas Perikanan bertugas hanya untuk pendampingan program Dinas Perikanan

Ada Sembilan indikator keberhasilan penyuluh dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyuluh perikanan antara lain :

1. Tersusunnya program penyuluhan
 2. Tersusunnya rencana kerja tahunan
 3. Tersusunnya data peta wilayah
 4. Terdeseminasinya informasi teknologi secara merata
 5. Tumbuh kembangnya kebudayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha
 6. Terwujudnya kemitraan usaha pelaku utama dan pelaku usaha yang menguntungkan.
 7. Terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha ke kelembagaan keuangan, informasi, sarana produksi
 8. Meningkatnya produktivitas anggribisnis komoditi unggulan di wilayahnya.
 9. Meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama.
- (Sumber : Buku kerja Penyuluh Pertanian Tahun 2010)

Yang menjadi perhatian dari sembilan indikator tersebut dan menjadi pembahasan setiap tahun karena masih terjadinya keterlambatan dalam pengumpulan program, RKTP dan laporan kegiatan pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksanan Penyuluhan Daerah.

Data pengumpulan program penyuluh perikanan, RKTP, dan laporan kegiatan penyuluh perikanan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

1. Data Pengumpulan Programa Penyuluh Perikanan tabel 1.3 dibawah ini menunjukkan masih pluktuatifnya pengumpulan data programa sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Penyuluh Perikanan yang mengumpulkan Programa

| No | Jabatan | 2014 | 2015 | 2016 |
|----|-------------------------|------|------|------|
| 1. | Tepat Waktu (TW) | 30 % | 20 % | 50% |
| 2. | Tidak Tepat Waktu (TTW) | 70% | 80% | 50% |

Sumber data BKP3D (2014 – 2016)

Pengumpulan laporan programa pada tahun 2014 yang tepat waktu sebanyak 30% dan yang tidak tepat waktu 70 %, Tahun 2015, pengumpulan programa tepat waktu 20% dan yang tidak tepat waktu 80% dan tahun 2016 mengalami peningkatan dengan perbandingan 50% tepat waktu dan 50% tidak tepat waktu.

2. Data Rencana Kerja Tahunan

Data pada tabel 1.4 dibawah ini juga menunjukkan fluktuatifnya laporan pengumpulan rencana kerja sebagaimana terlihat :

Tabel 1.4
Data Penyuluh Perikanan yang mengumpulkan Rencana Kerja Tahunan

| No | Jabatan | 2014 | 2015 | 2016 |
|----|-------------------------|------|------|------|
| 1. | Tepat Waktu (TW) | 30 % | 20 % | 50% |
| 2. | Tidak Tepat Waktu (TTW) | 70% | 80% | 50% |

Sumber data BKP3D (2014 – 2016)

Pengumpulan Rencana Kerja Penyuluh perikanan bersamaan dengan pengumpulan programa, besaran presentasi tepat waktu dan tidak tepat waktu pada tabel 1.3 sama dengan Tabel 1.4 sehingga

prosentasenya dari tahun 2014 sampai dengan 2016 nilainya juga sama.

3. Laporan Kinerja Penyuluh Perikanan

Laporan hasil pekerjaan penyuluh perikanan yang dilaporkan oleh penyuluh perikanan setiap bulan dengan kalkulasi dari tahun 2014 sampai dengan 2016 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5

Data Penyuluh Perikanan yang mengumpulkan Laporan Kegiatan Penyuluh Perikanan

| No | Jabatan | 2014 | 2015 | 2016 |
|----|-------------------------|------|------|------|
| 1. | Tepat Waktu (TW) | 50 % | 40 % | 60% |
| 2. | Tidak Tepat Waktu (TTW) | 50% | 60% | 40% |

Sumber data BKP3D(2014 – 2016)

Melihat dari tabel 1.5, data penyuluh yang mengumpulkan Laporan Kegiatan Penyuluh Perikanan tepat waktu (TW) 50 % tahun 2014, tahun 2015 sekitar 40 % dan Tahun 2016 menunjukkan kisaran 60 %.dan yang tidak tepat waktu menunjukkan kisaran tahun 2014 (50 %.), tahun 2015 (60%) dan tahun 2016 (40%).

Melihat dan mengkaji data dan permasalahan tersebut di atas menunjukkan kinerja penyuluh perikanan belum optimal terindikasi oleh :

1. Adanya indikasi perhatian dan intruksi Bupati kepada Kepala Dinas Perikanan untuk mengoptimalkan kinerja Penyuluh Perikanan.

2. Kinerja penyuluh perikanan belum terakomodir oleh penyuluh dengan baik yaitu tidak tepat waktu, dan tidak sesuai dengan rencana kerja penyuluh perikanan.
3. Daya dukung anggaran yang sangat terbatas yang disebabkan satmingkal penyuluh perikanan berada pada dinas pertanian dan tanaman pangan bukan pada dinas perikanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis kinerja penyuluh perikanan dengan topik “ Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas , maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kinerja penyuluh perikanan pada dinas perikanan Kabupaten Nunukan ?
2. Faktor apa saja yang menghambat kinerja penyuluh perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja penyuluh perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan.
2. Menganalisis faktor penghambat kinerja penyuluh Perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Memberikan tambahan wawasan berkaitan dengan konsep kinerja dalam pengukuran kinerja penyuluh pada dinas Perikanan Kabupaten Nunukan.

2. Kegunaan Praktisi

Sebagai bahan masukan bagi Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan terkait dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan kinerja penyuluh perikanan dan sebagai bahan Evaluasi untuk membuat juknis tentang tupoksi penyuluh pada dinas Perikanan kabupaten Nunukan



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Sumber Daya Manusia

Kemampuan ASN untuk bersaing secara efektif dalam lingkungan yang dinamis instansi pemerintah harus mampu memperbaiki kinerjanya. salah satu cara untuk memperbaiki kinerja instansi pemerintah adalah dengan persiapan perencanaan sumber daya manusia melalui prinsip – prinsip yang terdiri dari penentuan tujuan organisasi, peramalan SDM, informasi mengenai karyawan, peramalan mengenai ketersediaan SDM, serta analisis dan evaluasi kesenjangan SDM. Terdapat tiga keputusan yang harus diambil dalam proses rekrutmen SDM (Panggabean. M.S, 2015 : 3.13) yaitu :

- a. Kebijakan - kebijakan karyawan yang mempengaruhi jenis – jenis pekerjaan yang akan ditawarkan oleh perusahaan.
- b. Sumber – sumber rekrutmen yang digunakan untuk mencari para pelamar yang mempengaruhi jenis – jenis orang yang akan melamar.
- c. Berbagai ciri- ciri atau karakteristik dan perilaku dari perekrut.

Pengembangan awal bagi karyawan melalui pelatihan dan informasi tentang perusahaan, jabatan dan kelompok kerja. Penempatan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan sehingga sumber daya yang ada menjadi produktif. Penempatan ini dapat pula melalui pertimbangan promosi, demosi dan transfer. Menurut mondi (2008) dalam Panggabean (2015 : 1.19), Kegiatan – kegiatan atau praktek – praktek tersebut dapat dikelompokkan kedalam lima fungsi Pengadaan sumber daya manusia (SDM), Pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan Kesehatan dan Hubungan karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah manajemen sumberdaya manusia yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan yang diawali oleh orientasi atau sosialisai kemudian diikuti oleh perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja karyawan.

Sejalan dengan implementasi amanah UU No. 16/2006 tentang SP3K, maka guna memanfaatkan potensi sumberdaya kelautan dan perikanan Indonesia yang sangat besar bagi kemajuan, kemakmuran, dan kesejahteraan bangsa dan negara secara berkelanjutan diperlukan adanya SDM yang handal dan profesional.

Dalam Undang-Undang No 16 tahun 2006 dijelaskan pengertian - pengertian:

- a. Sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang selanjutnya disebut sistem penyuluhan adalah seluruh rangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap pelaku utama dan pelaku usaha melalui penyuluhan.
- b. Penyuluhan pertanian, perikanan, kehutanan yang selanjutnya disebut penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran.dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

- c. Pertanian yang mencakup tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan peternakan yang selanjutnya disebut pertanian adalah seluruh kegiatan yang meliputi usaha hulu, usaha tani, agroindustri, pemasaran, dan jasa penunjang pengelolaan sumber daya alam hayati dalam agroekosistem yang sesuai dan berkelanjutan, dengan bantuan teknologi, modal, tenaga kerja, dan manajemen untuk mendapatkan manfaat sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat.
- d. Perikanan adalah semua kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya ikan dan lingkungannya secara berkelanjutan, mulai dari praproduksi, produksi, pengolahan sampai dengan pemasaran yang dilaksanakan dalam suatu sistem bisnis perikanan.
- e. Ikan adalah segala jenis organisme yang seluruh atau sebagian dari siklus hidupnya berada di dalam lingkungan perairan.
- f. Kehutanan adalah sistem pengurusan yang bersangkutan paut dengan hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan yang diselenggarakan secara terpadu dan berkelanjutan.
- g. Kawasan hutan adalah wilayah tertentu yang ditunjuk dan/atau ditetapkan oleh pemerintah untuk dipertahankan keberadaannya sebagai hutan tetap.
- Pelaku utama kegiatan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang selanjutnya disebut pelaku utama adalah masyarakat di dalam dan di sekitar kawasan hutan, petani, pekebun, peternak, nelayan, pembudi daya ikan, pengolah ikan, beserta keluarga intinya.

- h. Masyarakat di dalam dan di sekitar kawasan hutan adalah penduduk yang bermukim di dalam dan di sekitar kawasan hutan yang memiliki kesatuan komunitas sosial dengan kesamaan mata pencaharian yang bergantung pada hutan dan aktivitasnya dapat berpengaruh terhadap ekosistem hutan.
- i. Petani adalah perorangan warga negara Indonesia beserta keluarganya atau korporasi yang mengelola usaha di bidang pertanian, wanatani, minatani, agropasture, penangkaran satwa dan tumbuhan, di dalam dan di sekitar hutan, yang meliputi usaha hulu, usaha tani, agroindustri, pemasaran, dan jasa penunjang.
- j. Pekebun adalah perorangan warga negara Indonesia atau korporasi yang melakukan usaha perkebunan.
- k. Peternak adalah perorangan warga negara Indonesia atau korporasi yang melakukan usaha peternakan.
- l. Nelayan adalah perorangan warga negara Indonesia atau korporasi yang mata pencahariannya atau kegiatan usahanya melakukan penangkapan ikan.
- m. Pembudi daya ikan adalah perorangan warga negara Indonesia atau korporasi yang melakukan usaha pembudidayaan ikan.
- n. Pengolah ikan adalah perorangan warga negara Indonesia atau korporasi yang melakukan usaha pengolahan ikan.
- o. Pelaku usaha adalah perorangan warga negara Indonesia atau korporasi yang dibentuk menurut hukum Indonesia yang mengelola usaha pertanian, perikanan, dan kehutanan.

- p. Kelembagaan petani, pekebun, peternak, nelayan, pembudi daya ikan, pengolah ikan, dan masyarakat di dalam dan di sekitar kawasan hutan adalah lembaga yang ditumbuhkembangkan dari, oleh, dan untuk pelaku utama.
- q. Penyuluh pertanian, penyuluh perikanan, atau penyuluh kehutanan, baik penyuluh PNS, swasta, maupun swadaya, yang selanjutnya disebut penyuluh adalah perorangan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan.
- r. Penyuluh pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut penyuluh PNS adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian, perikanan, atau kehutanan untuk melakukan kegiatan penyuluhan.
- s. Penyuluh swasta adalah penyuluh yang berasal dari dunia usaha dan/atau lembaga yang mempunyai kompetensi dalam bidang penyuluhan.
- t. Penyuluh swadaya adalah pelaku utama yang berhasil dalam usahanya dan warga masyarakat lainnya yang dengan kesadarannya sendiri mau dan mampu menjadi penyuluh. 4
- u. Materi penyuluhan adalah bahan penyuluhan yang akan disampaikan oleh para penyuluh kepada pelaku utama dan pelaku usaha dalam berbagai bentuk yang meliputi informasi, teknologi, rekayasa sosial, manajemen, ekonomi, hukum, dan kelestarian lingkungan.
- v. Program penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang selanjutnya disebut program penyuluhan adalah rencana tertulis yang

disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman sebagai alat pengendali pencapaian tujuan penyuluhan.

- w. Rekomendasi adalah pemberian persetujuan terhadap teknologi yang akan digunakan sebagai materi penyuluhan.
- x. Kelembagaan penyuluhan adalah lembaga pemerintah dan/atau masyarakat yang mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan penyuluhan.
- y. Komisi Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan yang selanjutnya disebut Komisi Penyuluhan adalah kelembagaan independen yang dibentuk pada tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota yang terdiri atas para pakar dan/atau praktisi yang mempunyai keahlian dan kepedulian dalam bidang penyuluhan atau pembangunan perdesaan.
- z. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang pertanian, menteri yang bertanggung jawab di bidang perikanan, atau menteri yang bertanggung jawab di bidang kehutanan.

Penyuluhan diselenggarakan berasaskan demokrasi, manfaat, kesetaraan, keterpaduan, keseimbangan, keterbukaan, kerja sama, partisipatif, kemitraan, berkelanjutan, berkeadilan, pemerataan, dan bertanggung gugat.

Tujuan pengaturan sistem penyuluhan meliputi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan modal sosial, yaitu:

- a. memperkuat pengembangan pertanian, perikanan, serta kehutanan yang maju dan modern dalam sistem pembangunan yang berkelanjutan;
- b. memberdayakan pelaku utama dan pelaku usaha dalam peningkatan kemampuan melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif, penumbuhan motivasi, pengembangan potensi, pemberian peluang, peningkatan kesadaran, dan pendampingan serta fasilitasi;

- c. memberikan kepastian hukum bagi terselenggaranya penyuluhan yang produktif, efektif, efisien, terdesentralisasi, partisipatif, terbuka, berswadaya, bermitra sejajar, kesetaraan gender, berwawasan luas ke depan, berwawasan lingkungan, dan bertanggung gugat yang dapat menjamin terlaksananya pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan;
- d. memberikan perlindungan, keadilan, dan kepastian hukum bagi pelaku utama dan pelaku usaha untuk mendapatkan pelayanan penyuluhan serta bagi penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan; dan
- e. mengembangkan sumber daya manusia, yang maju dan sejahtera, sebagai pelaku dan sasaran utama pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan.

Sementara dalam penjelasan lain menjelaskan Fungsi sistem penyuluhan meliputi:

- a. memfasilitasi proses pembelajaran pelaku utama dan pelaku usaha;
- b. mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya agar mereka dapat mengembangkan usahanya;
- c. meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan kewirausahaan pelaku utama dan pelaku usaha;
- d. membantu pelaku utama dan pelaku usaha dalam menumbuhkembangkan organisasinya menjadi organisasi ekonomi yang berdaya saing tinggi, produktif,
- e. menerapkan tata kelola berusaha yang baik, dan berkelanjutan; membantu menganalisis dan memecahkan masalah serta merespon peluang dan tantangan yang dihadapi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengelola usaha;
- f. menumbuhkan kesadaran pelaku utama dan pelaku usaha terhadap kelestarian fungsi lingkungan; dan
- g. melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang maju dan modern bagi pelaku utama secara berkelanjutan.
- h. Pihak yang paling berhak memperoleh manfaat penyuluhan meliputi sasaran utama (pelaku utama dan pelaku usaha)dan sasaran antara (pemangku kepentingan lainnya yang meliputi kelompok atau lembaga pemerhati pertanian, perikanan, dan kehutanan serta generasi muda dan tokoh masyarakat)

Kebijakan penyuluhan ditetapkan oleh Pemerintah pusat dan pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya dengan memperhatikan asas dan tujuan sistem penyuluhan Penyuluhan dilaksanakan secara

terintegrasi dengan subsistem pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan; dan penyelenggaraan penyuluhan dapat dilaksanakan oleh pelaku utama dan/atau warga masyarakat lainnya sebagai mitra Pemerintah dan pemerintah daerah, baik secara sendiri-sendiri maupun bekerja sama, yang dilaksanakan secara terintegrasi dengan program pada tiap-tiap tingkat administrasi pemerintahan.

Strategi penyuluhan disusun dan ditetapkan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya yang meliputi metode pendidikan orang dewasa; penyuluhan sebagai gerakan masyarakat; penumbuhkembangan dinamika organisasi dan kepemimpinan; keadilan dan kesetaraan gender; dan peningkatan kapasitas pelaku utama yang profesional. Dalam menyusun strategi penyuluhan, Pemerintah pusat dan pemerintah daerah memperhatikan kebijakan penyuluhan dengan melibatkan pemangku kepentingan di bidang pertanian, perikanan, dan kehutanan

Pamudji, S (1985: 7) menjelaskan, bahwa pembinaan berasal dari kata "bina" yang berarti sama dengan "bangun". Jadi pembinaan dapat diartikan sebagai kegunaan yaitu: merubah sesuatu sehingga menjadi baru yang memiliki nilai-nilai yang tinggi. Dengan demikian pembinaan juga mengandung makna sebagai pembaharuan, yaitu: melakukan usaha-usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih sesuai atau cocok dengan kebutuhan dan menjadi lebih baik dan lebih bermanfaat.

Hidayat, S (1979: 10) menjelaskan lebih lanjut dalam Masbied Mudi yang memberikan uraian bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur, dan terarah untuk

meningkatkan sikap dan keterampilan seseorang dengan tindakan-tindakan, pengarahan, pembimbingan, pengembangan dan stimulasi dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan.

Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha untuk menata ulang pola kehidupannya Hal ini sejalan dengan permen pan No. PER/19/M.PAN/10/2008 (Pasal 3) tentang Tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan Dan Angka Kreditnya. Pasal 1 Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara ini yang dimaksud dengan:

- a. Penyuluh Perikanan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk penyuluhan perikanan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban secara penuh yang diberikan oleh pejabat yang berwenang;
- b. Penyuluh Perikanan Terampil adalah pejabat fungsional Penyuluh Perikanan keterampilan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu;
- c. Penyuluh Perikanan Ahli adalah pejabat fungsional Penyuluh Perikanan keahlian yang dalam pelaksanaan pekerjaannya didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan, metodologi dan teknik analisis tertentu;
- d. Penyuluhan perikanan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan

mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup;

- e. Kegiatan Penyuluh Perikanan meliputi pendidikan, penyuluhan perikanan, pengembangan penyuluhan, pengembangan profesi, dan penunjang kegiatan penyuluhan perikanan;
- f. Pelaku utama kegiatan perikanan adalah nelayan, pembudidaya ikan, dan pengolah ikan; Pelaku usaha adalah perorangan warga negara Indonesia atau badan hukum yang dibentuk menurut hukum Indonesia yang mengelola sebagian atau seluruh kegiatan usaha perikanan dari hulu sampai hilir;

Kelembagaan penyuluhan adalah lembaga pemerintah dan/atau masyarakat yang mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan penyuluhan perikanan; dengan Rekomendasi teknologi

Forum Komunikasi Penyuluhan Perikanan adalah wadah komunikasi antar pemangku kepentingan dalam rangka meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi penyelenggaraan penyuluhan; sehingga terjadi sinkronisasi apa yang menjadi keinginan penyuluh dapat terpenuhi. Program penyelenggaraan penyuluhan merupakan kegiatan pendayagunaan segala sumberdaya penyuluhan perikanan di berbagai tingkat berdasarkan prinsip kerjasama yang serasi, selaras dan terpadu antara Pelaku Utama/Pelaku Usaha dengan pemerintah dan antara

Pemerintah Daerah dengan Pemerintah Pusat, dalam rangka mewujudkan kondisi yang sebaik-baiknya bagi keberhasilan program pembangunan perikanan;

- a. Program penyuluhan perikanan adalah rencana tertulis yang disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman pelaksanaan penyuluhan serta sebagai alat pengendali pencapaian tujuan;
- b. Rencana Kerja Penyuluh Perikanan adalah jadwal kegiatan yang disusun oleh para Penyuluh Perikanan Terampil dan Penyuluh Perikanan Ahli berdasarkan program penyuluhan perikanan setempat, yang mencantumkan hal-hal yang perlu disiapkan dalam berinteraksi dengan pelaku utama dan pelaku usaha;
- c. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Penyuluh Perikanan dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan;
 - Tim Penilai Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan adalah tim penilai yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja Penyuluh Perikanan;
 - Karya tulis ilmiah adalah tulisan hasil pokok pikiran, pengembangan dan/atau hasil kajian/penelitian yang disusun oleh kelompok dan/atau perorangan yang membahas suatu pokok bahasan dengan menuangkan gagasan tertentu melalui identifikasi dan deskripsi, analisis permasalahan dan saran-saran pemecahannya; Tanda jasa/penghargaan adalah tanda kehormatan yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia, negara asing atau organisasi ilmiah nasional/internasional

yang mempunyai reputasi baik di kalangan masyarakat ilmiah;
Organisasi profesi adalah organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan disiplin ilmu pengetahuan di bidang perikanan dan etika profesi di bidang penyuluhan perikanan;

- Standar Kompetensi adalah standar kemampuan yang disyaratkan untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu dalam bidang perikanan yang menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, serta sikap kerja tertentu yang relevan dengan tugas dan syarat jabatan; serta
- Sertifikat kompetensi adalah jaminan tertulis atas penguasaan kompetensi pada bidang keahlian perikanan tertentu yang diberikan oleh satuan pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh lembaga yang berwenang.

Penyuluh perikanan ASN dan penyuluh perikanan bantu merupakan pelaksana teknis pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan yang bertugas untuk pembinaan pelaku utama dan pelaku usaha perikanan dan pendampingan program Dinas perikanan Kabupaten Nunukan.

Pelaksanaan Kegiatan mengacu kepada Kepmen-KP No.54 Tahun 2011 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan Dan Angka Kreditnya. Dalam rangka menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan sebagaimana diubah Undang-Undang Nomor 45 Tahun 2009, pada Pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa "Pemerintah menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan perikanan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di bidang perikanan"

dan dalam Undang- Undang tersebut ditentukan bahwa Pemerintah memberdayakan nelayan kecil dan pembudidaya ikan kecil melalui penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan bagi nelayan kecil serta pembudidaya ikan kecil untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang penangkapan, pembudidayaan, pengolahan, dan pemasaran ikan.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan, khususnya pada Pasal 22 ayat (1) disebutkan bahwa “Penyuluh Pegawai Negeri Sipil merupakan pejabat fungsional yang diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan”. Dengan demikian maka perlu adanya jaminan pengembangan karier, termasuk kejelasan kenaikan pangkat dan golongan secara proporsional terhadap penyuluh Pegawai Negeri Sipil termasuk di dalamnya penyuluh perikanan.

Dengan adanya landasan hukum yang kuat sebagaimana tersebut di atas, penyuluh perikanan memegang peranan yang sangat strategis dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan pembangunan perikanan, oleh sebab itu diperlukan penyuluh perikanan yang handal dan profesional yang didukung oleh kepastian karier dan pembinaan jabatan fungsional penyuluh perikanan. Sebagai implementasi peningkatan mutu profesionalisme dan pembinaan karir PNS yang bertugas di bidang penyuluhan perikanan, telah ditetapkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/19/M.PAN/10/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya. Selanjutnya Kementerian Kelautan dan Perikanan bersama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) menerbitkan

Peraturan Bersama Nomor PB.01/MEN/2009 dan Nomor 14 Tahun 2009 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya. Dengan terbitnya dua peraturan tersebut, perlu dilakukan penjabaran yang lebih detail guna memudahkan pemahaman khususnya meliputi pelaksanaan dan pengelolaan Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan yang memuat Tugas Penyuluh Perikanan, Jenjang Jabatan/Kepangkatan Penyuluh Perikanan, Pejabat Penetap Angka Kredit, Tim Penilai Angka Kredit, Prosedur Pengangkatan, Perpindahan dari Jabatan Lain, Pembebasan Sementara, Pengangkatan Kembali, dan Pemberhentian dalam dan dari Jabatan Penyuluh Perikanan. Oleh karena itu, Kementerian Kelautan dan Perikanan sebagai Instansi Pembina menetapkan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya.

Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya dimaksudkan agar para Pejabat Fungsional Penyuluh Perikanan, Tim Penilai Penyuluh Perikanan, Pejabat Pengelola Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan, dan para Pejabat Struktural terkait mempunyai pedoman baku dalam hal pelaksanaan kegiatan dan pengelolaan Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan.

Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya bertujuan untuk tercapainya keseragaman pemahaman dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan penyuluhan perikanan, tata kerja dan tata cara penilaian bagi Tim Penilai Penyuluh Perikanan, sehingga pengelolaan pembinaan bagi Pejabat Fungsional Penyuluh Perikanan mempunyai standar yang sama baik di Pusat maupun Daerah.

Dalam Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan ini yang dimaksud dengan:

- a. Penyuluh Perikanan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk penyuluhan perikanan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban secara penuh yang diberikan oleh pejabat yang berwenang.
- b. Penyuluh Perikanan Terampil adalah pejabat fungsional Penyuluh Perikanan keterampilan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya menggunakan prosedur dan teknik kerja tertentu.
- c. Penyuluh Perikanan Ahli adalah pejabat fungsional Penyuluh Perikanan keahlian yang dalam pelaksanaan pekerjaannya didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan, metodologi, dan teknik analisis tertentu.
- d. Penyuluhan perikanan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.
- e. Pelaku utama kegiatan perikanan adalah nelayan, pembudidaya ikan, dan pengolah ikan beserta keluarga intinya.
- f. Pelaku usaha adalah perorangan warga negara Indonesia atau badan hukum yang dibentuk menurut hukum Indonesia yang mengelola sebagian atau seluruh kegiatan usaha perikanan dari hulu sampai hilir.

- g. Kelembagaan penyuluhan adalah lembaga pemerintah dan/atau masyarakat yang mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan penyuluhan perikanan.
- h. Rekomendasi adalah pemberian persetujuan terhadap teknologi yang akan digunakan sebagai materi penyuluhan.
- i. Program penyelenggaraan penyuluhan perikanan adalah suatu rencana kegiatan pendayagunaan segala sumber daya penyuluhan perikanan di berbagai tingkat berdasarkan prinsip kerja sama yang serasi, selaras dan terpadu antara Pelaku Utama/Pelaku Usaha dengan pemerintah dan antara Pemerintah Daerah dengan Pemerintah Pusat, dalam rangka mewujudkan kondisi yang sebaik-baiknya bagi keberhasilan program pembangunan perikanan.
- j. Program penyuluhan perikanan adalah rencana tertulis yang disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman pelaksanaan penyuluhan serta sebagai alat pengendali pencapaian tujuan.
- k. Rencana kerja Penyuluh Perikanan adalah jadwal kegiatan yang disusun oleh para Penyuluh Perikanan Terampil dan Penyuluh Perikanan Ahli berdasarkan program penyuluhan perikanan setempat, yang mencantumkan hal-hal yang perlu disiapkan dalam berinteraksi dengan pelaku utama dan pelaku usaha.
- l. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Penyuluh Perikanan dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan.

- m. Pejabat Penetap Angka Kredit adalah Pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit hasil penilaian tim.
- n. Pejabat Pengusul adalah Pejabat yang berwenang mengusulkan penetapan angka kredit Penyuluh Perikanan.
- o. Sekretariat Tim Penilai adalah Sekretariat yang dibentuk untuk membantu Tim Penilai dalam melakukan penilaian angka kredit Penyuluh Perikanan.
- p. Karya tulis ilmiah adalah tulisan hasil pokok pikiran, pengembangan dan/atau hasil kajian/penelitian di bidang perikanan yang disusun oleh kelompok dan/atau perorangan yang membahas suatu pokok bahasan dengan menuangkan gagasan tertentu melalui identifikasi dan deskripsi, analisis permasalahan dan saran-saran pemecahannya.
- q. Piagam kehormatan adalah tanda kehormatan yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia, pemerintah negara asing atau organisasi ilmiah nasional/internasional atas prestasi dan reputasinya di bidang penyuluhan perikanan.
- r. Organisasi profesi adalah organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan disiplin ilmu pengetahuan di bidang perikanan dan etika profesi di bidang penyuluhan perikanan.
- s. Standar Kompetensi adalah standar kemampuan yang disyaratkan untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu dalam bidang perikanan yang menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, serta sikap kerja tertentu yang relevan dengan tugas dan syarat jabatan.
- t. Sertifikat kompetensi adalah jaminan tertulis atas penguasaan kompetensi pada bidang keahlian perikanan tertentu yang diberikan oleh satuan

- pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh lembaga yang berwenang.
- u. Teknologi adalah cara atau metode serta proses atau produk yang dihasilkan dari penerapan dan pemanfaatan dari berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang menghasilkan nilai bagi pemenuhan kebutuhan, kelangsungan dan peningkatan mutu kehidupan manusia.
 - v. Pejabat yang berwenang mengangkat, membebaskan sementara dan memberhentikan dalam dan dari jabatan fungsional Penyuluh Perikanan adalah Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing atau pejabat lain yang ditunjuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - w. Instansi Pembina Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan adalah Kementerian Kelautan Perikanan.
 - x. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi adalah Gubernur.
 - y. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota.

Penyuluh Perikanan dalam melaksanakan tugas perlu didukung dengan metode dan kajian sebagai berikut :

- a. Metode Penyuluhan Perikanan adalah cara atau teknik penyampaian materi penyuluhan perikanan oleh Penyuluh Perikanan kepada pelaku utama perikanan dan keluarganya baik secara langsung maupun tidak langsung agar mereka mengerti, mau, dan mampu menerapkan inovasi baru.
- b. Pengkajian/pengujian teknologi anjuran adalah kegiatan pengembangan penelitian sebelum dilakukan ujicoba lapang (kaji terap) dari suatu teknologi dari hasil penelitian yang dilakukan di lahan percontohan.
- c. Pengembangan profesi adalah kegiatan Penyuluhan Perikanan dalam rangka pengembangan diri melalui ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan untuk meningkatkan mutu penyuluhan perikanan dan profesionalisme Penyuluh Perikanan serta dalam

rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pembangunan perikanan.

- d. Makalah adalah suatu karya tulis yang berdasarkan kaidah ilmu yang disusun oleh seseorang yang membahas suatu pokok persoalan berdasarkan kaidah-kaidah ilmu perikanan.
- e. Pertemuan ilmiah adalah pertemuan yang dilaksanakan untuk membahas suatu masalah yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan teknologi.
- f. Saduran adalah naskah yang disusun berdasarkan tulisan orang lain yang telah diubah dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang berlaku tanpa menghilangkan atau mengubah gagasan penulis asli.
- g. Penulis utama adalah seseorang yang memprakarsai penulisan, pemilik ide tentang hal-hal yang akan ditulis, pembuat pokok-pokok tulisan, outline, penyusunan konsep serta pembuatan konsep akhir dari tulisan tersebut, sehingga nama yang bersangkutan tertera pada urutan pertama atau dinyatakan secara jelas sebagai penulis utama.
- h. Penulis pembantu adalah seseorang yang memberikan bantuan kepada penulis utama misalnya dalam hal mengumpulkan data, mengolah data, menganalisa data, menyempurnakan konsep dan/atau pembuat penambahan bahan materi dan penunjang.
- i. Kegiatan pendukung penyuluhan perikanan adalah kegiatan penyuluhan perikanan yang dapat menunjang penyelenggaraan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab Penyuluh Perikanan.
- j. Seminar adalah suatu bentuk pertemuan yang mendiskusikan masalah tertentu dalam bidang penyuluhan perikanan untuk memperoleh suatu kesimpulan berdasarkan suatu pendapat bersama.
- k. Lokakarya adalah salah satu bentuk pertemuan untuk membahas masalah tertentu dalam bidang perikanan untuk memperoleh hasil tertentu yang perlu ditindak lanjuti.
- l. Kelas kemampuan kelompok adalah ukuran kemajuan kelompok pelaku utama.
- m. Data adalah catatan atas sekumpulan fakta sebagai pernyataan yang diterima dan/atau hasil pengukuran serta pengamatan suatu variabel yang bentuknya dapat berupa angka, kata-kata, atau citra.
- n. Data/informasi primer adalah data yang diambil/diperoleh langsung dari lapangan, biasa disebut sebagai penelitian (identifikasi, pengamatan dan/atau wawancara) lapangan/penelitian empiris/penelitian data sosiologis.
- o. Data/informasi sekunder adalah data yang sudah tersedia dan didapat tidak secara langsung dari obyek penelitian.
- p. Peta kegiatan usaha perikanan adalah gambaran sebagian atau seluruh wilayah kerja penyuluhan dengan berbagai aktivitas kegiatan usaha perikanan.
- q. Materi penyuluhan perikanan adalah bahan atau informasi yang disiapkan dalam rangka pelaksanaan penyuluhan perikanan.

- r. Kursus adalah kegiatan proses belajar mengajar terstruktur yang khusus diperuntukkan bagi pelaku utama dan/atau pelaku usaha perikanan yang diselenggarakan secara sistematis dan teratur dalam jangka waktu tertentu.
- s. Media cetak adalah media yang bersifat statis dan mengutamakan pesan-pesan
- t. visual. Media cetak dapat pula diartikan sebagai informasi yang disajikan dalam bentuk cetakan.
- u. Media tertayang adalah media yang bersifat dinamis dan mengutamakan pesan-pesan visual atau audio visual.
- v. Media terdengar adalah media yang bersifat dinamis dan mengutamakan pesan-pesan audio.
- w. Demonstrasi cara adalah teknik penyuluhan perikanan berupa kegiatan untuk memperlihatkan secara nyata tentang cara penerapan teknologi perikanan yang telah terbukti menguntungkan bagi pelaku utama dan/atau pelaku usaha perikanan.
- x. Demonstrasi hasil adalah teknik penyuluhan perikanan berupa kegiatan untuk memperlihatkan secara nyata tentang hasil penerapan teknologi perikanan yang telah terbukti menguntungkan bagi pelaku utama dan/atau pelaku usaha perikanan atau teknologi lainnya yang sudah spesifik lokasi.
- y. Intermedier adalah orang yang bertindak sebagai perantara atau penengah atau moderator dalam kegiatan pertemuan.

2. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Simanjuntak (2005:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi, serta tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Isitilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan padanya, dimana keberhasilan kinerja harus dibarengi dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanatkan.

Berbagai definisi kinerja dikemukakan para ahli dalam Mukarom.Z (2016 : 52) adalah sebagai berikut :

- a. Murphy dan Cleveland (1995 : 113), kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.
- b. Ndara. T (1997 : 112), menyatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat antara masyarakat dan pemerintah.
- c. Widodo (2006 :78) menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan.
- d. Gibson I. James (1990 : 10) menyatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan dikatakan bahwa melaksanakan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.
- e. Timpe.D.A (1998 : 9) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.
- f. Mangkunegara.P.A (2000: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Soeprihantono (2003 : 42), Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dalam suatu organisasi dikenal ada 3 (tiga) Jenis Kinerja (Moheriono, 2009) yang dapat dibedakan sebagai berikut :

- a) Kinerja Operasional (*operasional performance*). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang dipergunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut

secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

- b) Kinerja Administratif (*administrative performance*). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.
- c) Kinerja Strategik (*strategic performance*). Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan misinya.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja organisasi tergantung pada kinerja aparatur, namun organisasi pemerintahan belum mampu memberikan pelayanan yang cepat, berkualitas tinggi serta merata kepada warga negaranya yang seharusnya menerima pelayanan tersebut., bila kinerja birokrasi pelayanan pelayanan publik diukur dengan indikator pemerataan dan kualitas pelayanan, tampak bahwa prestasi birokrasi dalam pelayanan publik belum seperti yang diharapkan masyarakat (Efendi, 1981:2)

Menurut Laking dan Steven (2000 : 1-7) dalam Mukarom.Z dkk (2016 : 20) Potret pelayanan semakin mencuat ketika dikaitkan dengan berbagai perkembangan dan tuntutan kontemporer, seperti globalisasi atau liberalisasi perdagangan, *good governance*, profesionalisme, transparansi, akuntabilitas, mobilitas sosial ekonomi dan isu terkait lainnya. Beberapa indikator yang mencerminkan suramnya potret kinerja aparat pelayanan publik khususnya untuk indonesia (Abas dan Triandayani, 2001 : 103) antara lain :

- a. Pelayanan yang bertele- tele dan cenderung birokratis, biaya yang tinggi;
- b. Pungutan tambahan, perilaku aparat yang lebih bersikap sebagai pejabat dari pada abdi masyarakat;
- c. Pelayanan yang diskriminatif dan sederetan persoalan lainnya

Mengidentifikasi sejumlah “budaya negative” dikalangan aparat pemerintah yang merugikan kepentingan publik, seperti mendahulukan kepentingan pribadi, golongan atau kelompok, kepentingan atasannya dari pada kepentingan publik, malas mengambil inisiatif diluar peraturan, kuatnya kecenderungan untuk menunggu petunjuk atasan, sikap tidak peduli terhadap keluhan masyarakat, lamban dalam memberikan pelayanan, kurang berminat dalam mensosialisasikan berbagai peraturan kepada masyarakat (Mukarom.Z dkk 2016 : 21)

Pemerintah Indonesia belum melakukan pembenahan yang sistimatis dan komprehensif untuk mengembalikan kepercayaan publik terhadap pemerintah dan lebih banyak terjebak pada solusi jangka pendek dan parsial atau hanya terpaku pada reformasi peraturan tanpa diikuti oleh langkah-langka konkret untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Menurut Mukarom.Z dkk (2016 : 76) dalam pelayanan publik terdapat seperangkat nilai yang dapat dijadikan acuan, referensi, dan penuntun bagi birokrasi publik dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya yakni sebagai berikut:

- a. Efisiensi artinya tidak boros. Sikap dan prilaku, dan perbuatan birokrasi publik dikatakan baik jika efisien.
- b. Membedakan milik pribadi dengan milik kantor artinya milik kantor tidak digunakan untuk kepentingan pribadi.
- c. Impersonal yang artinya pelaksanaan hubungan antara satu bagian dan bagian lainya atau kerja sama antara orang yang satunya dan yang lainnya berada dalam kerjasama kolektif dan dilakukan secara formal dan berdasarkan peraturan yang ada.
- d. Merytal system ini berkaitan dengan rekrutmen dan promosi pegawai yaitu dengan menggunakan merytal system yaitu berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*capable*) dan pengalaman (*experience*).
- e. Responsible yaitu pertanggung jawaban birokrasi publik dalam menjalankan tugas dan kewenangannya.

- f. **Accountable** merupakan konsep eksternal yang menentukan kebenaran suatu tindakan oleh birokrasi publik dan mewujudkan apa yang menjadi keinginan publik.
- g. **Responsiveness**, Daya tanggap dari birokrasi publik dalam menanggapi keluhan, masalah dan aspirasi masyarakat.

Wibowo (2016:3) menyatakan Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan dalam mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016 : 37)

Untuk memahami dengan jelas sifat rencana strategis yang dipergunakan banyak organisasi sekarang ini terdapat tiga asumsi tentang hal tersebut :

Pertama, Perencanaan strategi dibuat dengan sengaja. Apabila organisasi membuat rencana strategi, mereka membuat keputusan dengan sadar dengan mengubah aspek fundamental dari dirinya sendiri.

Kedua, Perencanaan strategis ketika sasaran sekarang ini tidak lagi dapat dipenuhi perlu diformulasikan strategi baru.

Ketiga, Sasaran organisasional baru memerlukan rencana strategis baru apabila perusahaan mengambil langkah untuk bergerak kearah yang sama sekali baru, sasaran baru dan rencana strategis baru dirancang.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya.(wibowo, 2016 : 69) adapun Faktor – Faktor / Karakteristik Kinerja adalah :

a. **Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari

- tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).
- b. Otoritas (wewenang)
Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
 - c. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
 - d. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Model kinerja pelayanan publik yang professional adalah pelayanan publik yang dicirikan oleh adanya akuntabilitas dan responsibilitas dari pemberi layanan (aparatur pemerintah) kepada masyarakat selaku penerima layanan. Menurut Mukarom.Z dkk (2016 : 78), ciri – ciri pelayanan publik yang professional adalah : efektif, sederhana, transparan, keterbukaan, efisiensi, responsif dan adaptif.

Proses pelayanan publik harus didukung oleh unsur – unsur yang terkait agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan sehingga perlu memperhatikan faktor – faktor penghambat dan pendukung.

Faktor – faktor pendukung dalam proses pelayanan publik (Mukarom.Z dkk 2016 : 85) yaitu :

- a. Kesadaran
Faktor kesadaran mencakup kesadaran para pejabat dan petugas yang berkecimpung dalam tugas pelayanan, menunjukkan keadaan pada jiwa seseorang dan dapat membawa seseorang pada keikhlasan dan kesungguhan dalam menjalankan atau melaksanakan suatu kehendak.

- b. Aturan
Aturan organisasi akan mengarahkan pegawai untuk disiplin dan mewujudkan kerja.
- c. Struktur dan Mekanisme Kerja
Dalam melaksanakan pelayanan prosedur dan metode sangat penting dalam menentukan kelancaran dalam mencapai tujuan organisasi.
Prosedur adalah rangkaian tindakan yang akan diikuti dalam usaha untuk mencapai tujuan. Adapun metode adalah cara yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu tahap dari rangkaian pekerjaan yang paling mudah dan efisien dari beberapa cara yang ada.
- d. Pendapatan Pegawai
Pendapatan adalah penerimaan pegawai sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang dicurahkan untuk orang lain atau organisasi yang diperoleh dari organisasi tempat kerja sesuai dengan kedudukan dan peranannya dalam suatu organisasi.
- e. Keterampilan Petugas
Faktor kemampuan dan keterampilan merupakan hal penting dalam mendukung proses pelayanan. Dengan kemampuan dan keterampilan yang memadai, pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.
- f. Sarana Pelayanan
Sarana pelayanan berfungsi sebagai alat utama membantu pelaksanaan pekerjaan. Sarana pelayanan ini terdiri atas dua macam yaitu sarana kerja dan fasilitas. Saran kerja meliputi peralatan, perlengkapan dan alat bantu, sedangkan fasilitas meliputi gedung dengan segala perlengkapannya.

Tolok ukur kinerja pemerintah secara kasat mata dapat dilihat dari pelayanan publik, karena masyarakat dapat langsung menilai kinerja pemerintah berdasarkan kualitas pelayanan publik yang diterima. Masyarakat adalah pelanggan dari pelayanan publik sedangkan pemerintah mempunyai tanggung jawab, kewenangan dan menentukan standar pelayanan minimal.

Menurut Mukarom.Z dkk (2016 : 89) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun yang dimaksud manajemen kinerja menurut Wibawa (2016 : 7), Manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan

komunikasi yang efektif dan berfokus pada keperluan organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya.

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja dengan memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya (Bacal, 1999:4). Proses komunikasi meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Berbeda dengan bacal yang menekankan pada proses komunikasi Armstrong (2004 : 29) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengolah kinerja dengan mengikuti ketentuan organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu, pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau perpomna organisasi. Dengan demikian hakekat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah sudah sesuai dengan jadwal waktu atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan yang nyata dan terukur sedangkan Pengukuran hanya berkepentingan dengan apa yang penting dan relevan.

Orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya (Kreitner dan Kinicki, 2001:302), (1) mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu; (2) mampu memahami dimensi atau gambaran kinerja; (3) mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya; dan (4) harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

Ukuran kinerja pada saat yang sama dapat pula merupakan sasaran organisasi. ukuran ini memberikan ukuran yang jujur tentang progress atau prestasi individu dan tim, ukuran kinerja akan memberikan dasar untuk umpan balik yang terbaik.

Armstrong dan Baron, 1998:270) mengemukakan adanya tiga dasar pengembangan ukuran kinerja sebagai alat untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

- a. Apa yang diukur semata – mata ditentukan oleh apa yang dipertimbangkan penting oleh pelanggan.
- b. Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana yang strategis mengindikasikan apa yang harus di ukur.
- c. Memberikan perbaikan kepada tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberi kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi tim, dan informasi tentang apa yang berjalanan tidak berjalan.

Menurut Mukarom.Z dkk (2016 : 21), pembenahan kinerja aparat pemerintah dapat ditempuh melalui dua opsi :

- a. Penyempurnaan desain lama (Daftar penilaian prestasi pegawai)
- b. Mengkontruksi desain yang baru dan transpormatif.

Berbagai variasi kondisi sosial, ekonomi, dan politik,telah memberikan beberapa pemikiran baru dan inovatif yang bisa diadopsi untuk pembenahan kinerja SDM aparat pemerintah (Mukarom.Z dkk 2016 : 31) adalah sebagai berikut :

- a. Upaya pembenahan kinerja SDM, aparat pemerintah harus diawali denga komitmen politik, baik tingkat makro maupun tingkat mikro. Yaitu bahwa upaya peningkatan kinerja selalu diwadahi dalam aturan hukum yang secara tegas mengatur prilaku aparat, adopsi nilai baru pembenahan manajemen struktur, system dan sebagainya dan diikuti secara konsisten dengan langkah administrasi.
- b. Proses pembenahan kinerja sebagai upaya serius untuk segera dilakukan dengan pembentukan badan atau suatu komisi khusus yang bertanggung jawab mengawal proses pembenahan tersebut. Badan tersebut sekaligus melakukan Evaluasi, Perbaikan, peninjauan kembali, dan sebagainya.
- c. Pembenahan sebagai perhatian pada aspek manusia, perhatian ini diberikan pada setiap aspek pembenahan, seperti ketentuan rekrutmen, penempatan dan promosi dalam kaitan dengan nilai ini, masalah nilai menempati sentra upaya pembenahan. Etos kerja Akuntabilitas, responsivitas, meritokrasi, profesionalime, sensitivitas, dan produktivitas. Realisasi nilai- nilai tersebut menjadi sasaran utama program pembenahan yang sudah dan sedang dilakukan. Implementasi system rekrutmen, pengembangan karir, dan gaya yang berdasarkan priinsip meritokrasi, dan perbaikan teknologi pendukung serta program – program pelatihan.
- d. Pembenahan kinerja tidak secara langsung membawa hasil yang diinginkan, realisasi sasaran pembenahan sangat tergantung dari beberapa varibel lain yang diwakili oleh dukungan sumber daya manusia itu sendiri. Dengan demikian komitmen, otoritas, sumber daya finansial dan kerangka kelembagaan saja tidak cukup. Langkah pembenahan harus disertai dengan ketersediaan orang – orang yang berkualitas untuk mendukung proses tersebut.
- e. Kinerja aparat pemerintah yang seharusnya diukur, proses pengukuran tersebut harus merupakan proses sistemik yang didasarkan pada aturan yang jelas. Aturan tersebut berorientasi

pada “tertif administrasi” dengan didasarkan pada nilai – nilai yang sudah diuraikan pada poin sebelumnya. Dengan kata lain proses penilaian kinerja tidak hanya ditujukan untuk kepentingan administrasi, tetapi lebih sebagai bagian integral untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas pelayanan publik secara umum, oleh karena itu butir – butir penilaian bersifat subyektif.

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, apakah kinerja yang dilakukan sesuai dengan jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2016 : 157) Ukuran kinerja akan memberikan dasar untuk umpan balik yang terbaik. Ukuran ini memberikan pengukuran yang jujur tentang progress atau prestasi individu dan tim.

Pengukuran kinerja dapat dijabarkan sebagai hasil dari suatu penilaian secara sistimatis yang didasarkan pada indikator – indikator tertentu. Penilaian tersebut tidak lepas dari proses pengolahan masukan menjadi keluaran dengan memanfaatkan data internal maupun eksternal perusahaan. Menurut Mulyadi (2007 : 419) penilaian kinerja adalah sebagai penentu secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi. Analisis kinerja memiliki tujuan, salah satunya untuk membantu manajemen membuat keputusan sumber daya manusia secara umum (Robin dan Judge, 2008). Analisis menyediakan masukan untuk berbagai keputusan penting seperti promosi, perpindahan bagian, dan pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Sistim penilaian kinerja yang efektif sebaiknya mengandung beberapa indikator kinerja diantaranya yaitu :

- a. Memperhatikan setiap aktifitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan.
 - b. Menilai setiap aktifitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan.
 - c. Memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan
 - d. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenali permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.
- (Bahri, A, Tahun 2016)

Penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan (Hasibuan, 2003 : 88) dengan demikian penilaian kinerja merupakan wahana untuk mengevaluasi perilaku dan kontribusi pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Mulyadi (2001 : 416) menyatakan bahwa tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personal dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Pada tahap perkembangan terkini *Balance Scorecard* telah dimanfaatkan sebagai basis system terpadu pengelolaan kinerja personal. Pada tahap perkembangan ini *Balance Scorecard* dimanfaatkan untuk memperbaiki kualitas perencanaan strategic dan sekaligus sebagai basis pengelolaan kinerja seluruh personel perusahaan (mulyadi, 2009 : 25)

Menurut Mulyadi (2009: 99) Melalui organisasi manusia memanfaatkan sumber daya untuk mewujudkan tujuan bersama. Dengan demikian pengelolaan (menajemen) terhadap organisasi, pada dasarnya merupakan pengelolaan terhadap manusia dalam memanfaatkan sumber daya untuk mewujudkan tujuan bersama mereka.

Manfaat yang dihasilkan dari memperlakukan karyawan sebagai manusia menjanjikan keunggulan sebagai berikut (Mulyadi, 2009:114):

- a. Terbangunnya daya saing perusahaan dalam jangka panjang karena diantara berbagai sumber daya yang dimanfaatkan oleh perusahaan, hanya modal manusialah yang memiliki kemampuan untuk belajar dan bertumbuh. Kemampuan belajar dan bertumbuh inilah yang dituntut oleh lingkungan bisnis turbulen dan kompetitif.
- b. Timbulnya resonansi (gaung) dalam organisasi sebagai hasil *shared mission, shared vision, shared beliefs, shared values and shared strategy* dalam diri setiap personil resonansi ini menjanjikan kekuatan luar biasa dalam menghadapi lingkungan bisnis turbulen dan kompetitif.

Menurut Armstrong dan Baron (1998 : 275) membagi tipe ukuran kinerja berdasarkan pada *lingkup penggunaannya*, dalam lingkup individual, tim, dan organisasional.

- a. Ukuran Individual
Ukuran kinerja bagi individu berhubungan dengan akuntabilitas dan ditetapkan kriteria kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan efektifitas biaya.
- b. Ukuran Tim
Ukuran kinerja tim dapat berhubungan dengan output tim, proses tim, hubungan tim denga pelanggan, standar kualitas, kecepatan respons atau waktu pengiriman, manajemen proyek, hasil keuangan, dan pengawasan biaya.
- c. Ukuran Organisasional
Terdapat empat pendekatan berbeda yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja organisasi salah satunya dengan menggunakan *Balanced Scorecard* yang merupakan serangkaian ukuran yang memberi *manajer puncak* pandangan bisnis yang cepat tetapi komprehensif dengan melihat bisnis empat perspektif (1) *customer perspectives* ; (2) *internal perspectives* ; (3) *innovation and learning perspectives* ; (4) *financial perspectives*.

Penilaian Kinerja penyuluh perikanan diatur dalam Permen KP No.05 tahun 2017 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan secara berkala diperlukan untuk memastikan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan publik. Penilaian kinerja

Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang

Pegawai Negeri Sipil. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi penilaian kinerja harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap Pegawai Negeri Sipil yang dinilai. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan kebijakan pembinaan, karier Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, pengangkatan dan penempatan, pengembangan, penghargaan, dan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Guna melakukan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, perlu disusun pedoman penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan dengan Penggunaan Hasil Penilaian Kinerja; dan Pelaporan, Monitoring, dan Evaluasi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan dilakukan dengan tujuan: (permen kp No.05 tahun 2017)

- a. mendapatkan informasi kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan sesuai dengan kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi; dan
- b. teridentifikasinya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang memiliki kategori baik, cukup, dan kurang dalam melaksanakan kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi. Pengertian:

- a. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi.
- b. Penilaian Kinerja Pegawai adalah suatu proses untuk mendapatkan informasi kinerja pegawai sesuai dengan kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi.
- c. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- d. Pejabat Penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai.
- e. Kalibrasi adalah proses peneraan hasil penilaian kinerja oleh atasan Pejabat Penilai secara berjenjang.
- f. Formula Distribusi Kinerja adalah rumusan prosentase penyebaran pegawai berdasarkan perhitungan tertentu untuk mendukung sistem merit.
- g. Kementerian adalah Kementerian Kelautan dan Perikanan.
- h. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Menteri Kelautan dan Perikanan.

Pedoman Penilaian Kinerja PNS di Lingkungan Kementerian berlaku untuk PNS yang melaksanakan tugas di Lingkungan Kementerian baik pusat maupun unit pelaksana teknis (UPT), termasuk PNS yang sedang melaksanakan Tugas Belajar.

Sedangkan PNS Kementerian yang berstatus dipekerjakan/diperbantukan di kementerian/lembaga lain, termasuk PNS Kementerian yang diperbantukan di Badan Pengusahaan Batam, penilaian dilakukan oleh atasan langsung di kementerian/lembaga pengguna dan hasilnya disampaikan

kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Adapun PNS yang dinilai adalah PNS yang paling sedikit 6 (enam) bulan telah bekerja pada jabatan yang dinilai. Apabila PNS yang dinilai belum bekerja selama 6 (enam) bulan, maka penilaian kinerja pada jabatan PNS sebelumnya dapat dijadikan sebagai sumber penilaian kinerja.

4. Konsep *Balanced Scorecard*

Menurut Muyadi (2009 : 3) menyatakan bahwa, Konsep dan evaluasi perkembangan *Balanced scorecard* terdiri dari dua kata: (1) kartu skor (*scorecard*) dan (2) berimbang (*balanced*) pada tahap awal, *Balanced scorecard* merupakan kartu skor yang dimanfaatkan untuk mencatat hasil kinerja eksekutif. Melalui kartu skor, skor yang hendak diwujudkan eksekutif dimasa depan dibandingkan dengan hasil kinerja sesungguhnya. Kata berimbang dimaksudkan untuk menunjukkan kinerja eksekutif diukur secara berimbang dari dua perspektif keuangan dan nonkeuangan, jangka pendek dan jangka panjang, intern dan ekstern. Oleh karena itu eksekutif akan dinilai kinerja berdasarkan kartu skor yang dirumuskan secara berimbang dan diharapkan akan memusatkan perhatian dan usaha mereka pada ukuran kinerja nonkeuangan dan ukuran jangka panjang.

Balanced scorecard telah dimanfaatkan sebagai basis sistim terpadu pengelolaan kinerja personel dan pada tahap ini dapat pula memperbaiki kualitas perencanaan strategik dan sekaligus sebagai basis pengelolaan kinerja seluruh personiel perusahaan.

Manajemen strategik berbasis *Balanced scorecard* terdiri dari enam tahap perumusan, .strategik, perencanaan strategik, penyusunan program,

penyusunan anggaran, pengimplementasian, dan pemantauan. Dengan digunakannya *Balanced scorecard* sebagai alat penerjemah misi, visi, tujuan, keyakinan dasar, nilai dasar, dan strategi perencanaan strategi menghasilkan sasaran strategi yang komprehensif mencakup perspektif keuangan, *customer*, proses bisnis interna serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Menurut Mulyadi (2009: 51), Sistem Manajemen Strategik Berbasis *Balanced scorecard* adalah sebagai berikut :

- a. Sistem perumusan strategi (*Strategy Formulation System*)
- b. Sistem Perencanaan Strategik (*Strategic Planning System*)
- c. Sistem Penyusunan program (*Programing System*)
- d. Sistem Penyusunan Anggaran (*Budgeting System*)
- e. Sistem Pengimplementasian (*Implementation System*)
- f. Sistem Pemantauan (*Monitoring System*)

Sistem manajemen *Balanced scorecard* dilaksanakan secara bersistem yang digunakan sebagai alat penerjemah misi, visi, tujuan, keyakinan dasar, nilai dasar, dan strategi perusahaan.

Sistem manajemen strategik berbasis *Balanced scorecard* memiliki empat keunggulan: (1) memotivasi personil untuk berfikir dan bertindak strategic dalam membangun masa depan perusahaan, (2) meningkatkan kemampuan perusahaan dalam melakukan pengindraan *trend* perubahan lingkungan bisnis, (3) meningkatkan daya respon perusahaan terhadap *trend* perubahan lingkungan bisnis, (4) menghasilkan total *business plan* yang menyediakan dua macam aktivitas penciptaan nilai: *long -range value creating activities* dan *short- range value creating activities*.

Kinerja tidak cukup hanya diukur namun perlu dikelola dengan system terpadu. Yaitu dengan cara memadukan dua sistem menjadi satu untuk mengelola kinerja. Pengelolaan kinerja pada hakekatnya merupakan usaha penegakan prilaku yang diharapkan dan menekan prilaku yang tidak diharapkan dengan memberikan penghargaan sebagai motivasi personel.

Pengukuran kinerja digunakan untuk meningkatkan akuntabilitas personel dalam memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mewujudkan visi melalui misi organisasi.

Sistem pengukuran kinerja organisasi dibutuhkan model yang cocok dan mampu mengukur kinerja secara keseluruhan dari organisasi itu sendiri. Moehariono (2009), memberikan model pengukuran yang dapat dipertimbangkan dalam merancang sistem pengukuran kinerja pada organisasi profit maupun non profit, yaitu :

- a) *Balance Scorecard Model* dari *Harvard Business School* oleh Robert S. Kaplan dan David P. Norton. Model ini menggunakan 4 perspektif dengan titik awal strategi sebagai perancangannya.
- b) *Integrated Performance Measurement System Model (IPMS)* dari *centre for strategic manufacturing, University of Strathclyde Glasgow* oleh Bititci et al. Pada model sistem pengukuran kinerja ini, dengan titik awal (*starting point dari stakeholder*) sebagai landasan *key performance* indikatornya atau KPI.
- c) *Cambridge Model* dari *Cambridge University* oleh Neely. Model ini menitikberatkan pada penggunaan produk group sebagai dasar untuk mengidentifikasi *key performance* indikatornya atau KPI.
- d) *Human Resource Scorecard* atau disebut *HR Scorecard* oleh Brian E. Becker dan Dave Ulrich dari *Harvard Business School*. Model ini memperjelas peran sumberdaya manusia secara detail sebagai sesuatu yang selama ini dianggap masih tidak terwujud untuk diukur perannya sejauh mana terhadap pencapaian visi, misi dan strategi perusahaan.

Dengan demikian, tujuan ukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah tercapai atau belum sesuai dengan tujuan organisasi.

Pendekatan *Balanced scorecard*, dalam sistem perencanaan strategi memiliki keunggulan yakni mampu menghasilkan rencana strategik yang memiliki karakteristik (mulyadi, 2009 : 62) sebagai berikut :

- a. Komprehensif : *Balanced scorecard* memperdalam perspektif yang dicakup dalam pengukuran kinerja, dari yang sebelumnya hanya terbatas pada perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal. Serta perspektif pertumbuhan dan pembelajara. Perluasan perspektif ini menghasilkan manfaat bagi perusahaan untuk memasuki lingkungan bisnis yang kompleks.
- b. Koheren : *Balanced scorecard* mewajibkan personel untuk membangun hubungan sebab akibat diantara berbagai sasaran strategik yang dihasilkan dalam perencanaan strategik. Setiap sasaran yang ditetapkan dalam perspektif non keuangan harus memiliki hubungan kausal dengan sasaran keuangan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- c. Seimbang : Keseimbangan diantara keempat perspektif dalam *Balanced scorecard* yang dihasilkan oleh sistem penamaan strategik, sangat penting untuk menghasilkan kinerja keuangan jangka panjang.
- d. Terukur : *Balanced scorecard* mengukur sasaran strategik yang sulit untuk diukur. Sasaran startegik diperspektif pelanggan, proses bisnis internal serta pertumbuhan dan pembelajaran merupakan sasaran yang tidak mudah diukur, namun dalam *Balanced scorecard* ketiga perspektif non keuangan ditemukan ukurannya sehingga dapat diwujudkan untuk mengukur kinerja perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Dibawah ini penulis akan mengemukakan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian penulis. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian penulis mengenai Analis kinerja penyuluh perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama & Judul | Metode Penelitian | Kesimpulan |
|----|---|--|---|
| 1 | Risa Kartika Lubis ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI | Kuantitatif Metode Analisis Regresi Linier Berganda | Kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Serdang Bedagai dipengaruhi oleh penghargaan, ketersediaan sarana dan prasarana dan komoditas dominan wilayah binaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Serdang Bedagai maka diperlukan strategi penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang tepat yakni meningkatkan faktor-faktor penentu kinerja melalui peningkatan terhadap: (1) peran organisasi penyelenggaraan penyuluhan, (2) jenjang karir dan kesejahteraan penyuluh, dan (3) peran kelembagaan pendukung penyuluhan. |
| 2 | Bekti Wahyu Utami, SP. MSi,* Emi Widiyanti, SP. MSi,* Agung Wibowo, SP. MSi KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANG (PPL) DALAM PENGEMBANGAN BERAS ORGANIK MENUJU TERWUJUDNYA KABUPATEN SRAGEN SEBAGAI SENTRA BERAS ORGANIK | Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif | Dari analisis uji proporsi yang dilakukan untuk mengukur kinerja PPL dengan menggunakan ketentuan bahwa jika sebanyak minimal 50% petani responden menyatakan kinerja PPL tinggi maka dapat disimpulkan kinerja PPL baik. Ternyata hasil analisis menunjukkan semua nilai hitung dari indikator yang digunakan |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | <p><i>Bekti Wahyu Utami, dkk : Kinerja Penyuluh.... Agri texts No 24 Desember, 2008</i></p> <p>memberikan hasil lebih kecil dari nilai table, pada tingkat kepercayaan 5% (0,05) dimana nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 5% sebesar 1,64, dengan demikian menerima Hipotesis nol (H0) dan menolak Hipotesis alternatif (H1), artinya bahwa hipotesis penelitian tidak terbukti sehingga dapat disimpulkan kinerja PPL dalam pengembangan beras organik menuju terwujudnya Kabupaten Sragen sebagai sentra beras organik dinilai petani buruk/rendah.</p> |
| 3 | <p>Mohamad Ikbah Bahua, Amri Jahi, Pang S. Asngari, Amiruddin Saleh dan I Gusti Putu Purnaba</p> <p>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung Di Provinsi Gorontalo</p> | <p>Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif</p> | <p>Faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian adalah: umur, masa kerja, jumlah petani binaan, kemampuan merencanakan program penyuluhan, kemampuan kepemimpinan penyuluh, pengembangan potensi diri, kebutuhan untuk berafiliasi, kemandirian intelektual dan kemandirian sosial. Dampak pengaruh kinerja penyuluh pertanian pada</p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | | perubahan perilaku petani jagung melalui dimensi kompetensi petani dan partisipasi petani dengan keefisien determinasi (R ²) sebesar 69%. |
| 4 | <i>Suharyon, Mukhlis, dan Pera Nurfathiyah</i> Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP), Balitbangda, dan Universitas Jambi FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERHADAP KINERJA PENYULUH DALAM PENYAMPAIAN INFORMASI TEKNOLOGI PERTANIAN | Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif | Faktor-faktor kapasitas penyuluh pertanian yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam perubahan perilaku pertanian adalah kompetensi komunikasi, kompetensi andragogi, kompetensi mengembangkan kelompok tani, kompetensi sosial, kebijakan penyuluhan pertanian, struktur organisasi dan dukungan inovasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh positif pada kinerja penyuluh pertanian. |
| 5 | <i>Alim Bakhri</i> Program Pascasarjana Universitas Terbuka “ANALISIS KINERJA PELAYANAN KESEHATAN HEWAN PADA BIDANG PRODUKSI DAN SUMBERDAYA TERNAK DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN NUNUKAN | Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja pelayanan kesehatan hewan berdasarkan perspektif pelanggan dalam kategori baik 2. Kinerja kesehatan hewan berdasarkan perspektif keuangan kategori sangat baik 3. Kinerja kesehatan hewan berdasarkan perspektif proses internal kategori baik. 4. Kinerja kesehatan hewan berdasarkan perspektif pertumbuhan kategori baik. |
| 6 | <i>Muhammad Ari Hartadi</i> Program Pascasarjana | Pendekatan penelitian yang | 1. Kinerja usaha pelayanan jasa UPJA |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | <p>Universitas Terbuka ANALISI KINERJA USAHA PELAYANAN JASA ALAT MESIN PERTANIAN (UPJA) DI KABUPATEN NUNUKAN</p> | <p>digunakan merupakan pendekatan kualitatif</p> | <p>dilihat dari perspektif keuangan belum menunjukkan hasil yg opsimal krn biaya operasional cukup tinggi</p> <p>2. Kinerja usaha pelayanan jasa UPJA dilihat dari perspektif Kepuasan pelanggan, hasinya kurang memuaskan.</p> <p>3. Kinerja usaha pelayanan jasa UPJA dilihat dari perspektif proses internal, kurang optimal.</p> <p>4. Kinerja usaha pelayanan jasa UPJA dilihat dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan masih kurang baik.</p> |
| 7 | <p><i>Yunan</i> PENERAPAN <i>BALANCED SCORCARD</i> SEBAGAI TOLOK UKUR KINERJA MANAJEMEN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA CABANG MALAGUL</p> | <p>Deskriptif Kualitatif</p> | <p>Kinerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Malang dapat dikatakan cukup baik pada perspektif keuangan bernilai urang sehat dan perspektif pelanggan bernilai cukup baik sedangkan untuk perspektif proses bisnis interna dan pembelajaran dan pertumbuhan masing - masing bernilai baik. Untuk perspektif pertumbuhan menunjukkan nilai yang baik.</p> |

C. Kerangka Berfikir

Setiap Organisasi mempunyai tujuan atau target yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut disesuaikan dengan visi, misi dan strategi dari organisasi, terkait dengan hal perlu dilakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui apakah kinerja Penyuluh Perikanan sudah sesuai dengan visi, misi dan target dari organisasi. Pada hakekatnya, apabila penyelenggaraan penyuluhan tersebut dilaksanakan secara benar, kontinyu, dan konsisten oleh pemerintah kabupaten/kota maka penyelenggaraan penyuluhan akan memberikan manfaat optimal bagi organisasi dan kepuasan pelaku utama.

Wilayah perbatasan Indonesia banyak mengandung potensi sumber daya alam yang melimpah baik di darat maupun lautnya, keberadaan potensi belum dikelola dan dimanfaatkan secara optimal bahkan sentuhan pembangunan di wilayah perbatasan masih minim sehingga kondisi wilayah perbatasan saat ini sangat memprihatinkan dan terbelakang meliputi sarana dan prasarana fisik yang belum memadai, kesejahteraan masyarakatnya yang masih jauh dibawah standar serta ekonomi yang nyaris stagnan, sehingga menyebabkan wilayah perbatasan umumnya terisolasi.

Kondisi wilayah perbatasan yang umumnya masih memprihatinkan dan terkesan terlupakan dalam program pembangunan negeri ini menimbulkan implikasi terjadinya degradasi sumber daya alam dan kualitas lingkungan, dehumanisasi, dan dekulturisasi yang sangat serius secara makro mengarah terjadinya disintegrasi wilayah disamping sangat berpengaruh pada integritas dan harga diri serta wibawa bangsa di mata Negara tetangga khususnya dan dunia pada umumnya.

Dalam rangka nasionalisme dan pemerataan pembangunan serta menjaga keutuhan dan integritas bangsa tidak bisa ditawar lagi percepatan pembangunan di kawasan perbatasan perlu direalisasikan secara sungguh-sungguh dan terprogram, diperlukan kerjasama yang harmonis segenap jajaran baik pemerintah dan masyarakat serta pengusaha untuk menjadikan wilayah perbatasan menjadi beranda depan negara.

Indonesia sebagai negara agraris, yang mayoritas penduduknya khususnya yang tinggal di wilayah pedesaan atau pedalaman masih menggantungkan hidupnya dari sektor pertanian, maka pembangunan pertanian memiliki nilai strategis dalam mewujudkan pembangunan nasional yang berkeadilan dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat petani.

Pembangunan Perikanan dalam era reformasi, mengakibatkan terjadi pula perubahan sasaran dalam penyuluhan Perikanan. Perubahan tersebut memberi pengaruh yang sangat besar karena saat ini tidak hanya Pelaku utama dijadikan sebagai sasaran utama (objek) kegiatan penyuluhan tapi melibatkan pula stakeholder yaitu pelaku agrobisnis. Jadi, penyuluhan perikanan merupakan suatu upaya atau proses kegiatan yang dilakukan dalam rangka pemberdayaan pelaku utama dan pelaku usaha.

Pendidikan nonformal bagi pelaku utama perikanan melalui upaya pemberdayaan dan kemampuan memecahkan masalah sesuai dengan kebutuhan dan kondisi wilayah masing-masing dengan prinsip kesetaraan dan kemitraan, keterbukaan, kesetaraan, kewenangan, dan tanggung jawab serta kerja sama, yang ditujukan agar mereka berkembang menjadi dinamis dan

berkemampuan untuk memperbaiki kehidupan dan penghidupannya dengan kekuatan sendiri.

Peranan penyuluhan lebih dipandang sebagai proses membantu pelaku utama untuk mengambil keputusan sendiri dengan cara menambah pilihan bagi mereka, dan dengan cara menolong mereka mengembangkan wawasan mengenai konsekuensi dari masing-masing pilihan itu.

Oleh sebab itulah, upaya optimalisasi kinerja penyuluh perikanan sebagai ujung tombak implementasi kebijakan pembangunan perikanan yang berbasis pada pemberdayaan pelaku utama perikanan dan meningkatkan percepatan pembangunan wilayah perbatasan sangat penting untuk diwujudkan.

Penyuluh perikanan diharapkan bukan hanya sekadar penyampai informasi inovasi teknologi perikanan tetapi juga mampu merubah dan meningkatkan kemampuan pengetahuan, perilaku dan sikap pelaku utama perikanan terhadap pola usahanya sehingga diharapkan bermuara pada peningkatan kesejahteraan keluarganya

Untuk itu diperlukan penyuluh-penyuluh perikanan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik.

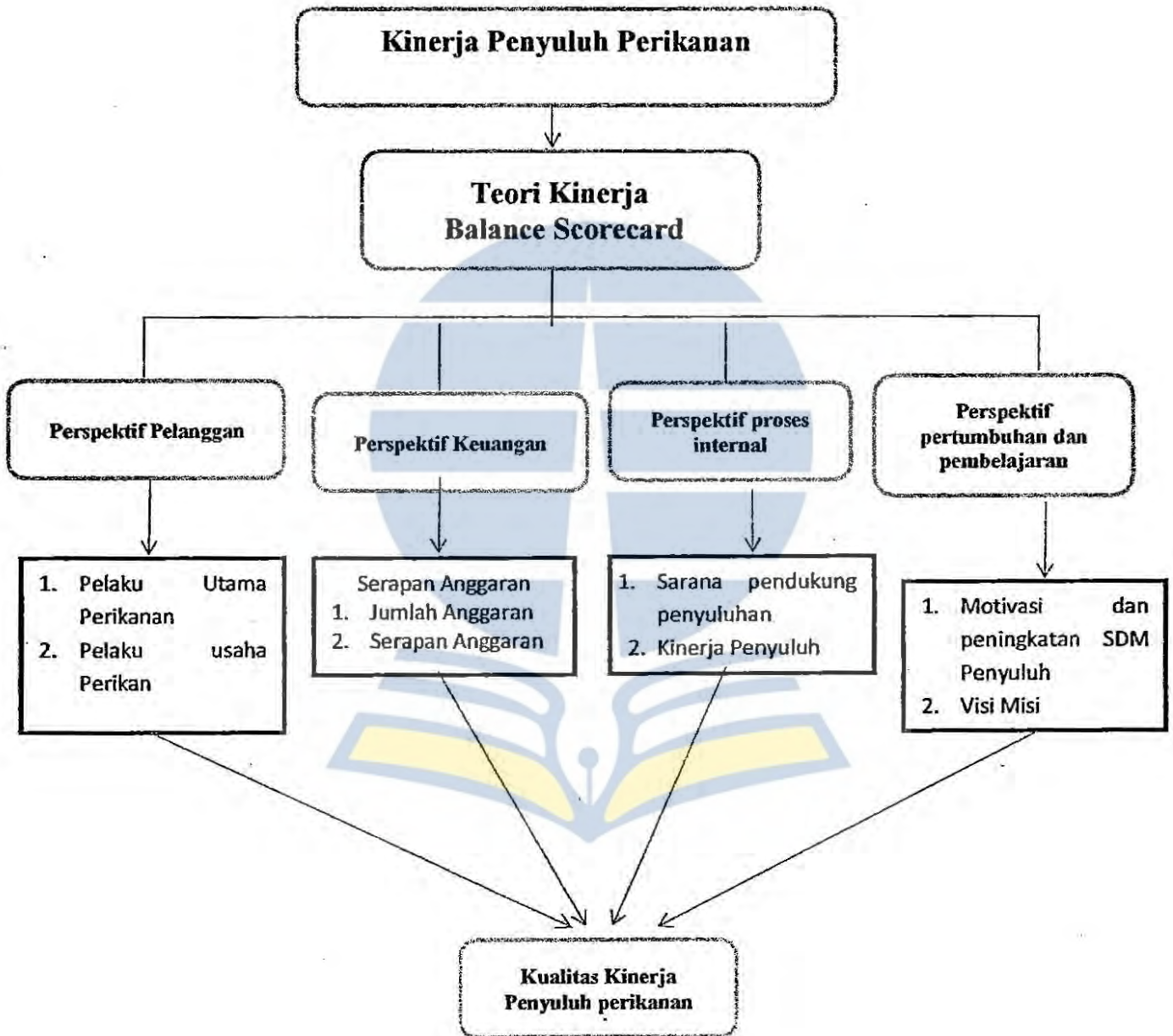
Konsep yang digunakan pada kerangka berfikir penelitian ini adalah pendekatan Balance Scorecard yang menggabungkan anantara pengukuran kinerja keuangan dan Non keuangan.

Berdasarkan pokok Masalah kinerja penyuluh perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan yang belum optimal dalam mencapai kinerjanya dan diatas diutarakan pada konsep / teori kinerja peneliti

mengambil konsep kinerja *Balanced Scorecard* untuk menjadi alat analisis dalam pembahasan permasalahan tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1

Gambar 2.1.

Kerangka Berfikir yang digunakan dalam penelitian ini



Sumber : diadopsi dari berbagai sumber (Mulyadi, 2009 : 217)

D. Operasionalisasi Variabel (Operasionalisasi Konsep)

Definisi operasional konsep adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variable dengan cara memberikan arti atau mendefinisikan, Dalam melaksanakan analisis kebijakan publik, Analisis haruslah memahami elemen – elemen dasar yang diperlukan ketika melakukan analisis kebijakan publik.

Adapun operasional konsep dari penelitian ini adalah :

1. Kinerja penyuluh perikanan pada dinas perikanan Kabupaten Nunukan berdasarkan konsep *Balanced scorecard* dengan empat perspektif:
 - a. Berdasarkan perspektif keuangan, jumlah anggaran dan serapan anggaran yang tersedia untuk kegiatan kepenyuluhan
 - b. Berdasarkan perspektif proses internal, ketersediaan sarana pendukung dan kinerja penyuluh perikanan.
 - c. Berdasarkan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, Motivasi dan peningkatan SDM penyuluh, dan mengetahui visi misi Dinas Perikanan.
 - d. Berdasarkan perspektif pelanggan, tingkat kepuasan pelaku utama dan pelaku usaha.
2. Faktor penghambat kinerja penyuluh perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan :

Ketersediaan Anggaran pada Dinas Pertanian dan Perikanan, Ketersediaan Sarana , kecukupan pengembangan peningkatan SDM, Ketersediaan pelaku utama dan pelaku usaha yang ingin bekerjasama.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut Irawan (2007:21), “desain penelitian adalah rancangan (rencana) penelitian yang akan dilakukan oleh seorang peneliti. Desain penelitian mempunyai tiga komponen besar, yaitu permasalahan penelitian, kerangka teoritik dan metodologi”

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Desain penelitian sangat penting sebab desain ini yang menentukan kualitas penelitian secara keseluruhan. Permasalahan penelitian adalah cara peneliti mengungkapkan apa yang ingin diteliti.

Penelitian tentang Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan Dalam Peningkatan Profesionalisme Pelayanan Masyarakat. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara sebagai lokasi penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di kabupaten Nunukan yang dilaksanakan pada instansi Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

C. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Penelitian kualitatif adalah penelitian non populasi dan pengumpulan datanya dalam bentuk informan.

Informan adalah orang yang dapat memberikan keterangan atau informasi mengenai masalah yang sedang diteliti dan dapat berperan sebagai narasumber selama proses penelitian.

Informan yang dipilih secara purposif, yaitu informan yang mempunyai ciri-ciri khusus yang terkait dengan kinerja penyuluh perikanan yaitu : Informan utama dalam penelitian ini adalah kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dan Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nunukan dan beberapa informan pendukung terdiri dari:

1. Kepala Bidang SDM dan Penyuluhan
2. Kasi Penyuluhan
3. Penyuluh Perikanan ASN
4. Penyuluh Perikanan Bantu
5. Pelaku Utama Perikanan
6. Pelaku Usaha Perikanan.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Moleong (2009:17), penelitian dengan metode kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2010: 6) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Pada penelitian ini, peneliti menyajikan hasil penelitian secara kualitatif deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka. Danim (2002 : 52) menyatakan Kalaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang diperoleh meliputi transkrip interview, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lain-lain.

Penelitian kualitatif pada hakekatnya ialah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya (Nasution, 2003 : 5). Peneliti akan terjun langsung kelapangan dan melakukan wawancara terhadap Pegawai Dinas Perikanan, penyuluh perikanan, dan Pelaku Utama Perikanan yang menjadi informan.

Menurut Moleong (2010: 157), Sumber data yang penulis gunakan untuk memperoleh data yang valid dan relevan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung dari informan yaitu data dari informan utama dan informan pendukung yang terdiri dari Kepala dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Kepala Dinas dan Staf Perikanan Kepala Bidang SDM, Kasi SDM penyuluh perikanan, Pelaku utama Perikanan dan data sekunder sumber data yang tidak langsung melainkan dari dokumen yang ada.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer berasal dari kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai di lapangan. Data ini merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya

(Moleong,2010: 157). Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Perikanan, Kepala Bidang, penyuluh perikanan ASN, Penyuluh Perikanan Bantu dan Pelaku Utama Perikanan. Selain itu data juga diperoleh dari hasil kegiatan pengamatan di lapangan.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dari beberapa sumber - tertulis Buku Statistik dan hasil dokumentasi atau foto-foto selama penelitian. sumber Sumber yang digunakan adalah yang relevan dengan penelitian Analisis Kinerja.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur untuk memperoleh data yang berkenaan dengan pokok permasalahan yang dikaji.

2. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tatap muka dan mengadakan tanya jawab kepada informan yang dijadikan unit analisis. Menurut Masri singabuan dan Sofyan Effendi, wawancara adalah mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada informan

Informan dalam wawancara penelitian ini meliputi: Informan utama dan informan pendukung.

Data diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan pembuat kebijakan, pengguna, pelaku dan pihak terkait .

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung untuk memperoleh keterangan yang mencakup kegiatan, perilaku, tindakan dan keseluruhan kemungkinan interaksi interpersonal. Kartono (1980:142) mengutarakan Observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Selanjutnya dikemukakan tujuan observasi adalah mengamati ciri-ciri luasnya signifikansi dari relasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena kegiatan petugas penyuluh perikanan lapangan yang bertugas di lingkungan. Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

F. Metode Analisis Data

Bogdan dalam Sugiyono (2008:88), menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Sementara Sugiyono (2008:89), berpendapat bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola,

memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Metode analisis data dalam penelitian ini mengacu pada proses yang disarankan Irawan (2012:5.23), sebagai berikut:

1. Pengumpulan data mentah melalui wawancara terhadap *key informan*, kajian pustaka kemudian observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan.
2. Pembuatan transkrip data yaitu proses pemindahan data yang diperoleh dalam bentuk rekaman atau tulisan tangan menjadi catatan dalam bentuk tertulis dan terstruktur.
3. Pembuatan koding yaitu proses pemilihan dan pemusatan data yang telah ditranskrip dipilah pada bagian-bagian tertentu untuk menemukan hal-hal yang penting perlu dicatat sebagai kata kunci dan nantinya diberi kode.
4. Membuat kategorisasi data. Pada tahap ini data yang telah diberi kode sebelumnya dikelompokkan menurut jenisnya dan disederhanakan dengan cara mengikat konsep-konsep (kata kunci) dalam satu besaran yang disebut dengan istilah kategori.
5. Membuat kesimpulan sementara. Pada proses ini dari kategori data yang sudah dibuat ditarik kesimpulan sementara sehingga data yang diperoleh memiliki makna. Penarikan kesimpulan dilakukan secara cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan-catatan di lapangan sehingga data-data dapat diuji validitasnya.
6. Triangulasi, yaitu proses pengecekan data dan membandingkan dengan data hasil pengamatan, wawancara, dokumen dan data lainnya yang relevan. Beberapa kesimpulan sementara dapat dipilah menjadi kategori-kategori yang lebih sederhana atau jika terdapat kategori yang memiliki makna yang berbeda maka dapat dimunculkan kategori baru dalam penyimpulan hasil penelitian.
7. Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan akhir dibuat merupakan reduksi dari hasil triangulasi dalam kata-kata yang lebih sederhana, general dan bermakna.

Peneliti melakukan wawancara terhadap informan utama dan informan pendukung melalui wawancara langsung, serta dilakukan observasi langsung terhadap informan agar mendukung kelengkapan data. Dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan dalam memberi

pertanyaan kepada informan utama dan informan pendukung serta melaksanakan perekaman hasil wawancara diharapkan data atau informasi tersebut dapat menjawab permasalahan yang ada. Kemudian data tersebut dimasukkan sesuai dengan konsep teori *Balanced Scorecard* yaitu berdasarkan perspektif keuangan, perspektif proses internal, perspektif pertumbuhan dan perkembangan dan perspektif pelanggan. Dalam hal penentuan informan utama dan pendukung dapat ditentukan dengan seberapa besar keterkaitan terhadap kinerja penyuluh perikanan.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini menekankan pada Analisis, dan Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penyuluh Perikanan yang ada di Kabupaten Nunukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Penyuluh Perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan dengan pendekatan *balanced scorecard*.

1. Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

a. Tugas pokok dan fungsi

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Nunukan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Nunukan. Dasar pembentukan BKP3D adalah Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Nunukan.

Pembentukan DPKP adalah Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nunukan dan Peraturan Bupati Nunukan Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan merupakan Peleburan dari Dinas Pertanian dan tanaman pangan dan Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah dan Bidang Perkebunan.

Tugas pokok Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan menurut peraturan tersebut adalah menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dibidang ketahanan pangan dan pelaksanaan penyuluhan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis ketahanan pangan dan pelaksanaan penyuluhan sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- b. Pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang ketahanan pangan dan pelaksanaan penyuluhan;
- c. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis bidang ketahanan pangan;
- d. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis bidang ketenagaan dan sarana prasarana penyuluhan;
- e. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis bidang pengembangan kelembagaan dan bina usaha tani;
- f. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- g. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional ;
- h. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Program dan kegiatan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya berhubungan dengan ketahanan pangan, ketenagaan dan sarana prasarana penyuluhan serta kelembagaan dan bina usaha tani. Salah satu program dan kegiatan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut adalah penyuluhan pertanian dalam arti luas . Kegiatan penyuluhan adalah fungsi yang sangat penting bagi keberadaan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dan menjadi indikator keberhasilan dalam membangun pertanian secara luas di Kabupaten Nunukan. Pelaksanaan penyuluhan di lapangan dilakukan oleh Penyuluh Pertanian Lapangan, Penyuluh Perikanan dan Penyuluh Kehutanan.

Penyuluh Pertanian Lapangan dalam struktur organisasi DPKP berada di bawah koordinator jabatan fungsional. PPL sebagai bagian jabatan fungsional mempunyai garis instruksi langsung dari Kepala Dinas dan garis koordinasi dengan Kepala Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan (Kabid PSP). PPL dalam pelaksanaan tugasnya dihimpun dalam wadah UPT Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UPT BP3K) di wilayahnya masing-masing.

UPT BP3K bertanggungjawab kepada Kepala Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah (BKP3D) Kabupaten di Nunukan. UPT BP3K mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan ditingkat Kecamatan.

Dalam melaksanakan tugas UPT BP3K Kecamatan menyelenggarakan :

- a. Penyusunan program penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan ditingkat kecamatan yang sejalan dengan program penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan Kabupaten.
- b. Melaksanakan penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan berdasarkan program penyuluhan.
- c. Menyediakan dan menyebarkan informasi teknologi, sarana produksi, pembiayaan dan pasar.
- d. Memfasilitasi pengembangan kelembagaan dan kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha.
- e. Melaksanakan peningkatan kapasitas PNS, penyuluh swadaya dan penyuluh swasta melalui proses pembelajaran secara berkelanjutan.

- f. Melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan metode penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan bagi pelaku utama dan pelaku usaha secara berkelanjutan.
- g. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan.

Sedangkankan fungsi UPT BPPPK berdasarkan UU No. 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan berfungsi sebagai tempat pertemuan para penyuluh pelaku utama dan pelaku usaha. Tugas pokok dan fungsi penyuluh dan kepenyuluhannya ditindaklanjuti dengan Perbub No 09 Tahun 2010 tentang Tupoksi BKPPPD Kabupaten Nunukan dan Nomor : 45 tahun 2010 tentang UPT BPPPK adalah Penyuluh dan kepenyuluhan berada pada tugas pokok dan fungsi Kelompok Jabatan Fungsional di lingkungan Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan melaksanakan tugas pekerjaan/kepenyuluhan sesuai jabatan/bidang tugas dan keahlian yang dimiliki.

b. Kepegawaian

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan per Oktober 2016 memiliki sumber daya manusia aparatur sebanyak 361 orang. Berdasarkan klasifikasi kepegawaian, aparatur Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan didominasi oleh tenaga honorer sebanyak 53%. Sedangkan aparatur berstatus PNS terdiri atas 47% dimana didominasi oleh Pegawai Golongan III sebanyak 109 orang (64%) dari seluruh PNS, diikuti Golongan II sebanyak 47 orang (27%) dan Golongan IV

sebanyak 15 orang (9%). Jika ditinjau dari tingkat pendidikan, aparatur Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan saat ini didominasi SLTA sebanyak 167 orang, diikuti Sarjana Strata 1 sebanyak 140 orang, Diploma III sebanyak 76 orang dan Sarjana Strata 2 sebanyak 7 orang.

Tabel 4. 1

Keadaan Aparatur Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan (Maret 2017)

| GOL. | LAKILAKSI | | | | | | PEREMPUAN | | | | | | JUMLAH TOTAL | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|--------------|------------|
| | S2 | S1 | DI | SLTA | SLTP | SD | S2 | S1 | DI | SLTA | SLTP | SD | | |
| IV/e | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | 0 |
| IV/d | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | 0 |
| IV/c | 1 | | | | | 1 | | | | | | | 0 | 1 |
| IV/b | 1 | 4 | | | | 5 | | 1 | 1 | | | | 2 | 7 |
| IV/a | 1 | 4 | 1 | | | 6 | | 1 | | | | | 1 | 7 |
| JUMLAH GOL. IV | 3 | 8 | 1 | 0 | 0 | 12 | | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 15 |
| III/d | 2 | 15 | | | | 17 | | 7 | 6 | | | | 13 | 30 |
| III/c | 1 | 14 | | | | 15 | | 12 | | | | | 12 | 27 |
| III/b | | 21 | | 1 | | 22 | | 11 | | | | | 11 | 33 |
| III/a | | 11 | | | | 11 | | 6 | 1 | 1 | | | 8 | 19 |
| JUMLAH GOL. III | 3 | 61 | 0 | 1 | 0 | 65 | | 0 | 36 | 7 | 1 | 0 | 44 | 109 |
| II/d | | | 3 | 1 | | 4 | | | 1 | 1 | | | 2 | 6 |
| II/c | | | 6 | 4 | | 10 | | | 1 | 8 | | | 9 | 19 |
| II/b | | | | 8 | | 8 | | | 2 | 5 | | | 7 | 15 |
| II/a | | | | 6 | | 6 | | | | 1 | | | 1 | 7 |
| JUMLAH GOL. II | 0 | 0 | 9 | 19 | 0 | 28 | | 0 | 0 | 4 | 15 | 0 | 19 | 47 |
| JUMLAH ASN | 6 | 69 | 10 | 20 | 0 | 105 | | 1 | 37 | 12 | 16 | 0 | 66 | 171 |
| HONORER | | 18 | 13 | 79 | | 110 | | 16 | 4 | 52 | 8 | | 80 | 190 |
| JUMLAH HONOR | 0 | 18 | 13 | 79 | 0 | 110 | | 0 | 16 | 4 | 52 | 8 | 80 | 190 |
| TOTAL | 6 | 87 | 23 | 99 | 0 | 215 | | 1 | 53 | 16 | 68 | 8 | 146 | 361 |

2. Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan pertama kali dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 03 Tahun 2001 tentang

Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Nunukan dengan nama Dinas Perikanan dan Kelautan (Diskanla). Perda tersebut pernah dirubah dengan Perda Nomor 04 Tahun 2007 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 03 Tahun 2001. Sehubungan dengan adanya ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Perda Nomor 03 Tahun 2001 tersebut perlu disesuaikan dan diterbitkanlah Perda Nomor 23 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Nunukan sebagai dasar pembentukan Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP).

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nunukan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Nunukan. Tugas pokok Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nunukan adalah melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kelautan dan perikanan berdasarkan asas otonomi.

a. Tugas pokok dan fungsi

Tugas pokok Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nunukan adalah melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kelautan dan perikanan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nunukan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang kelautan dan perikanan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah

- b. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang kelautan dan perikanan
- c. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang perikanan budidaya
- d. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang perikanan tangkap
- e. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang kelautan, pesisir dan pulau-pulau kecil
- f. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang pengawasan, perijinan, pengolahan, pemasaran dan kelembagaan
- g. Pembinaan penyelenggaraan urusan kesekretariatan dinas
- h. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas
- i. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional, dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Untuk mewujudkan visi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nunukan sebagaimana yang digariskan di atas, maka dipandang perlu untuk menggariskan beberapa misi yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nunukan yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nunukan
- b. Pengelolaan Sumberdaya Kelautan, Pesisir dan Pulau-pulau Kecil secara Berkelanjutan

c. Meningkatkan Pengawasan dan Penegakan Hukum dalam Pemanfaatan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan

Meningkatkan Profesionalitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparatur Kelautan dan Perikanan

3. Penyuluh Perikanan Kabupaten Nunukan

Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan dalam Undang – Undang Nomor 16 Tahun 2006 pada pasal 22 ayat (1) disebutkan bahwa “ Penyuluh Pegawai Negeri sipil merupakan pejabat fungsional yang diatur berdasarkan Peraturan Perundang – undangan”. Dengan adanya landasan hukum yang kuat sebagaimana tersebut diatas penyuluh perikanan memegang peranan yang sangat strategis dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan pembangunan perikanan, oleh sebab itu diperlukan penyuluh perikanan yang handal dan professional.

Dalam perkembangannya sejak diterbitkannya Undang Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan di kabupaten Nunukan telah ditindak lanjuti dengan segera dikeluarkannya Peraturan Daerah yang pertama terkait dengan implementasi UU Nomor 16 Tahun 2006 tentang SP3K yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 22 tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Nunukan, namun di dalam Perda tersebut tak terdapat Organisasi Lembaga Badan Pelaksana Penyuluhan yang ada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah begitu bunyinya yang telah terbit dan diberlakukan melalui pembahasan yang cukup alot.

Proses pembentukan mulai dari pengusulan draft oleh pihak Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan pada Tahun 2007 dan setelah diajukan ke pihak pemerintah daerah dan legislative melalui tahap penelaahan dan dengan pendapat maka dilanjutkan dengan pembahasan yang dilaksanakan bersama antara pihak instansi yang terkait bersama Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan maka atas persetujuann pihak legislative maka disahkanlah Draf SKPD Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nunukan tersebut dan diusulkan ke Gubernur Kalimantan Timur untuk mendapatkan persetujuan. Setelah setelah sampai ke pihak Pemerintah daerah Propinsi Kalimantan Timur maka masuklah draft tersebut ke pihak Biro Organisasi dan Tata Laksana. Sampai di Biro Ortala Draft tersebut dibahas kembali dan dicocokkan dengan PP 41 tentang Susunan Organisasi SKPD di daerah, maka tak diketemukan nomen klatur Badan Pelaksana Penyuluhan. Tetapi di dalam PP 41 tersebut ada badan Ketahanan Pangan, bahkan keberadaan Badan Ketahanan Pangan itu adalah wajib, maka diputuskanlah oleh staf di Biro ortala Pemda Kalimantan Timur bentuk SKPD yang diusulkan dirubah menjadi Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah. Entah kenapa pihak Biro Ortala tidak memperhatikan bahwa dasar pembentukan Badan Pelaksana Penyuluhan itu adalah Undang-Undang (UU) yang posisi yuridisnya lebih tinggi dari pada Peraturan Pemerintah (PP), maka seharusnya mendahulukan Undang Undang daripada Peraturan Pemerintah tidak sebaliknya. Barangkali karena ada kepentingan lain yang menurut pemikiran pihak Biro Ortala Pemda Kalimantan Timur akan menambah beban anggaran jika harus dibentuk dua SKPD secara bersamaan. Padahal seharusnya tidak seperti itu

yang kita kehendaki, sebab dari pihak Kementerian Pertanian menghendaki Badan Pelaksana Penyuluhan di tingkat kabupaten berdiri sendiri dan Badan Ketahanan Pangan juga berdiri sendiri.

Dampak dari bentuk SKPD Badan Pelaksana Penyuluhan yang terbentuk tersebut mengakibatkan terputusnya pendanaan atau biaya penyelenggaraan yang secara tersendiri telah disediakan. Hal ini karena dikhawatirkan akan terjadi kesalahan dalam penggunaan anggaran sebab wadah yang di dalam program adalah untuk Badan Pelaksana Penyuluhan bukan badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana penyuluhan. Dan memang hal ini patut diwaspadai oleh pihak Kementerian Pertanian dalam hal ini oleh Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian. Sebab faktanya setelah terbentuk SKPD BKP3D di Nunukan maka para pejabat yang ditempatkannya pun bukan semua yang berasal dari para penyuluh senior seperti yang diinginkan oleh para pendahulu pemerhati maupun perancang pembentuk Badan Pelaksana Penyuluhan. Bahkan penempatan para pejabat-pejabat strukturalnya pun diambil dari orang-orang yang hampir tidak ada pengalaman maupun berlatar belakang akademjik terkait dengan ketahanan pangan maupun penyuluhan. Memang tak bisa dipungkiri dengan pembentukan SKPD baru adalah juga sebagai alat baru untuk menarik pengaruh bagi pejabat penentu kebijakan yang ingin menguatkan posisinya dalam menduduki dan melanggengkan kekuasaan. Barangkali ini salah satu yang menurut Guy Peter (1984) bahwa kebijakan publik adalah sejumlah aktivitas pemerintah, baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat. Untuk melaksanakan kebijakan publik tersebut terdapat tiga tingkat pengaruh yaitu: 1) Adanya pilihan kebijakan atau keputusan yang dibuat oleh

politisi, pegawai pemerintah atau yang lainnya yang bertujuan menggunakan kekuatan publik untuk mempengaruhi kehidupan masyarakat. Selain itu keputusan ini juga dibuat oleh anggota legislatif, Presiden, Gubernur, administrator serta pressure groups, pada level ini keputusan merupakan sebuah kebijakan terapan; 2) Adanya *output* kebijakan. Kebijakan yang diterapkan pada level ini menuntut pemerintah untuk melakukan pengaturan, penganggaran, penentuan personil dan membuat regulasi dalam bentuk program yang akan mempengaruhi kehidupan masyarakat; 3) Adanya dampak kebijakan yang merupakan efek pilihan kebijakan yang mempengaruhi kehidupan masyarakat. Disamping itu menurut Peter (1984) dalam pelaksanaannya kebijakan tersebut memiliki instrumen kebijakan yaitu: 1) Hukum; 2) Pelayanan/Jasa; 3) Dana; 4) Pajak dan 5) Persuasi yang digunakan bila instrumen lain gagal mempengaruhi masyarakat.

Bagi para penyuluh perikanan sebagai implementor memang sangat merasakan dampak dari keadaan yang terjadi terhadap SKPD BKP3D tersebut. Terutama dalam memperoleh dukungan fasilitasi pembiayaan pelaksanaan kegiatan penyuluhan yaitu menjadi kurang mendapatkan perhatian, disebabkan karena para pejabat struktural yang membidangnya tak faham betul tentang kegiatan kepenyuluhan di lapangan.

Penyuluh dikabupaten Nunukan pada awalnya berjumlah 43 penyuluh perikanan, 7 penyuluh menjadi struktural, 2 penyuluh mutasi ke Tg selor dan Balikpapan, 1 tugas belajar pertanian dan 1 meninggal jadi yang tersisa saat ini berjumlah 32 penyuluh perikanan.

Penyuluh Perikanan Bantu merupakan penyuluh yang diangkat oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan yang bertugas sebagai penyuluh pendamping

program, jumlah penyuluh bantu ada 15 orang dan dititipkan di Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan.

Keberhasilan proses penyuluhan ditandai timbulnya partisipasi aktif dari pelaku utama dan pelaku usaha di bidang perikanan (masyarakat sasaran), sehingga dalam pengembangan penyuluhan ke depan harus diarahkan pada model yang berpusat pada manusia, dimana peran penyuluh dalam proses penyuluhan adalah sebagai relasi yang berorientasi pada masyarakat sasaran. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu didukung dengan peningkatan kinerja penyuluh perikanan.

Penyuluh Perikanan memegang peranan penting dalam upaya pencapaian peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pelaku utama/ pelaku usaha sebagai mediator, motivator dan fasilitator. Dalam mewujudkan peran tersebut penyuluh harus memiliki kapasitas dan kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan fungsi pembinaan dan pendampingan dalam menjalankan tugasnya. Dalam perjalanan mengemban tugas tersebut para penyuluh perlu memiliki dan meningkatkan berbagai pengalaman dalam membawa pesan dan mendiseminasikan teknologi kepada para pelaku utama, dengan filosofi menjadikan “Yang Tidak Tahu menjadi Tahu, Yang Tidak Mau menjadi Mau, dan Yang Tidak Mampu menjadi Mampu”.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/19/M.PAN/10/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya. Selanjutnya Kementerian Kelautan dan Perikanan bersama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) menerbitkan Peraturan Bersama

Nomor PB.01/MEN/2009 dan Nomor 14 Tahun 2009 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya.

Keberhasilan proses penyuluhan ditandai timbulnya partisipasi aktif dari pelaku utama dan pelaku usaha di bidang perikanan (masyarakat sasaran), sehingga dalam pengembangan penyuluhan ke depan harus diarahkan pada model yang berpusat pada manusia, dimana peran penyuluh dalam proses penyuluhan adalah sebagai relasi yang berorientasi pada masyarakat sasaran. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu didukung dengan peningkatan kinerja penyuluh perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan dengan pendampingan Program.

Penyuluhan perikanan merupakan bagian penting dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia kelautan dan perikanan, yaitu berperan dalam memberikan bimbingan dan pembinaan kepada pelaku utama, pelaku usaha dan masyarakat perikanan, sehingga meningkatkan wawasan, pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bidang kelautan dan perikanan, baik teknis maupun non teknis

Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3, Undang-undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, bahwa tujuan pengaturan system penyuluhan meliputi :

- a) Pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan modal sosial guna memperkuat pengembangan pertanian, perikanan dan kehutanan yang maju dan modern dalam system pembangunan yang berkelanjutan;
- b) Memberdayakan pelaku utama dan pelaku usaha dalam peningkatan kemampuan melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif, penumbuhan motivasi, pengembangan potensi, pemberian peluang, peningkatan kesadaran dan pendampingan serta fasilitasi.

- c) Mengembangkan sumber daya manusia yang maju dan sejahtera, sebagai pelaku dan sasaran utama pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan.

Adanya Undang – undang no 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah dengan turunan perka BKN No 07 tahun 2016 tentang pelaksanaan pengalihan PNS daerah kabupaten kota yang menduduki jabatan fungsional penyuluh perikanan dengan ini aturan tersebut mengharuskan penyuluh untuk beralih dari pegawai daerah menjadi pegawai pusat namun tidak selaras dengan ketersediaan anggaran penggajian di pusat.

Peralihan penyuluh perikanan daerah menjadi pegawai pusat diatur dalam undang – undang No 23 tahun 2014 dan diperkuat dengan Perka BKN No 07 tahun 2016 tentang Pelaksanaan pengalihan PNS daerah Propinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Pengawas Perikanan Bidang Mutu Hasil Perikanan Menjadi PNS Kementerian Kelautan dan Perikanan. Sesuai dengan SK BKN penyuluh perikanan dialihkan terhitung tanggal 01 Oktober 2016 namun terbentur dengan tersedianya anggaran penggajian sehingga. Penggajian penyuluh perikanan berdasarkan SKPP bulan agustus tahun 2017.

Pelaksanaan peralihan penyuluh perikanan banyak mengalami permasalahan sebagai berikut diantaranya:

1. Jumlah penyuluh yg dialihkan cukup besar
2. Administrasi Peralihan yang belum lengkap
3. Terlambatnya pengiriman BAST
4. Rekening Penyuluh masih ada yang menggunakan rekening BRI sementara yang diajurkan adalah rekening BNI

5. Masih ada penyuluh yang tidak mengurus BAST
6. Laporan online yang disediakan tidak berjalan sesuai prosedur.

Penyuluh perikanan Kabupaten Nunukan setelah peralihan berada pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan dengan Kepala Dinas Perikanan sebagai Satuan koordinas penyuluh perikanan.

Dalam pelaksanaan tugas, Penyuluh perikanan PNS membina minimal sepuluh kelompok dan penyuluh perikanan Bantu membina minimal lima kelompok dengan tolok ukur kinerja dalam satu tahun wajib membentuk minimal satu koperasi, satu kelompok, dan satu ukm.

B. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan pada dinas Perikanan Kabupaten Nunukan dilakukan pengukuran kinerja berdasarkan konsep kinerja didalam model *balance scorecard* sebagai perbaikan dalam pengukuran kinerja yang dipandang cukup komprehensif untuk memotivasi eksekutif dalam mewujudkan kinerja dalam perspektif keuangan, perspektif proses internal, perspektif pertumbuhan dan pembelajaran dan yang terakhir berdasarkan perspektif pelanggan.

Dengan memperluas ukuran kinerja eksekutif ke kinerja non keuangan ukuran kinerja eksekutif menjadi komprehensif. Berdasarkan pendekatan *balance scorecard*, kinerja keuangan yang dihasilkan oleh eksekutif harus merupakan akibat diwujudkan kinerja dalam pemuasan kebutuhan pelanggan. Dapat dilihat pada hasil dan pembahasan dibawah ini :

1. Kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

Untuk pembangunan perikanan dibutuhkan SDM yang berkualitas. Lebih dari itu, tersedianya SDM yang berkualitas merupakan modal utama bagi daerah untuk menjadi pelaku (aktor), penggerak pembangunan di daerah. Karena itu untuk membangun perikanan erat kaitannya dengan peningkatan SDM pelaku utama.

SDM yang perlu dibangun diantaranya adalah SDM masyarakat perikanan, agar kemampuan dan kompetensi kerja pelaku utama perikanan dapat meningkat, karena merekalah yang langsung melaksanakan segala kegiatan usaha perikanan di lahan usahanya. Hal ini hanya dapat dibangun melalui proses belajar dan mengajar dengan mengembangkan sistem pendidikan non formal di luar sekolah secara efektif dan efisien di antaranya adalah melalui penyuluhan perikanan.

Penyuluhan perikanan adalah pendidikan non formal merupakan proses pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraan, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian lingkungan hidup.

Kegiatan perikanan sebagai proses, dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan secara terus menerus oleh pemerintah atau suatu lembaga penyuluhan agar pelaku utama selalu tahu, mau, dan mampu mengadopsi inovasi demi tercapainya peningkatan produktivitas dan pendapatan usahanya guna memperbaiki mutu hidup atau kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Karena itu, kegiatan penyuluhan akan membutuhkan tenaga-tenaga penyuluh yang andal agar dapat melaksanakan kegiatan penyuluhan perikanan yang direncanakan. Secara konvensional, peran penyuluh hanya dibatasi pada kewajibannya untuk menyampaikan inovasi dan mempengaruhi penerima manfaat penyuluhan melalui metoda dan teknik-teknik tertentu sampai mereka (Penerima manfaat penyuluhan) itu dengan kesadaran dan kemampuannya sendiri mengadopsi inovasi yang disampaikan.

Kinerja organisasi publik dapat dilihat secara luas dengan mengidentifikasi keberhasilan organisasi tersebut dalam melayani masyarakat. Didalam organisasi publik pada aspek keuangan tidak mengacu pada tujuan mendapatkan keuntungan namun lebih mengacu pada kebutuhan pelayanan yaitu kepada penyuluh, pelaku usaha dan pelaku utama perikanan.

a. Perspektif Keuangan

Pelaksanaan wawancara dengan informan utama (*key informan*) maupun informan pendukung adalah sebagai berikut dari hasil wawancara dengan kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan selaku informan utama yang berhubungan dengan persepektif keuangan menyatakan bahwa :

Anggaran yang tersedia untuk penyuluh perikanan sangat terbatas dikarenakan pagu anggaran yang tersedia hanya diperuntukkan untuk gaji dan tunjangan pegawai hal ini terkait dengan defisit anggaran sehingga untuk melaksanakan penyuluhan dalam bentuk petak contoh , penyediaan media penyuluhan berupa leaflet, folder, Bahan tayang harus berdasarkan anggaran swadaya dari penyuluh perikanan itu.

Kegiatan penyuluh perikanan yang berhubungan dengan perspektif keuangan seperti yang dijelaskan oleh kepala dinas Pertanian dan Ketahanan pangan bahwa selama ini ketersediaan anggaran dari kabupaten yang diberikan

hanya untuk gaji dan tunjangan, adapun untuk kebutuhan kepenyuluhan diperuntukkan untuk kegiatan pertemuan di UPTB3K, untuk melaksanakan petak contoh dan media lainnya diserahkan langsung kepetugas penyuluh untuk berkreasi dengan anggaran swadaya.

Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan terkait dengan kinerja penyuluh yang berhubungan dengan perspektif keuangan menyatakan bahwa :

Pada dinas perikanan, anggaran yang tersedia lebih diutamakan untuk pelaku utama perikanan dengan menyiapkan bantuan sarana, dan peningkatan SDM melalui pelatihan dan petak contoh. adapun anggaran untuk penyuluh perikanan PNS dan Penyuluh Perikanan Bantu yang tersedia hanya untuk honor pendataan statistik perikanan.

Ketersediaan anggaran pada Dinas Perikanan untuk penyuluh perikanan seperti halnya diutrakan oleh kepala dinas perikanan hanya terbatas pada honor pendataan statistik perikanan Kabupaten Nunuka, bahwa adapun anggaran yang tersedia lebih diutamakan untuk pelaku utama dan pelaku usaha perikanan dengan melihat anggaran yang tersedia lebih mengutamakan kebutuhan pelaku utama maka penyuluh perikanan dapat berkolaborasi dengan pelaku utama dalam melaksanakan percontohan yang dibiayai oleh Dinas perikanan melalui anggaran Dana Alokasi Khusus.

Sejalan dengan pendapat Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pendapat dari Kabid SDM, yang berhubungan dengan perspektif keuangan selaku informan pendukung bahwa :

ketersedian anggaran penyuluh perikanan pada dinas pertanian dan ketahanan pangan memang sangat terbatas, pelaksanaan penyuluhan lebih diarahkan dengan anggaran swadaya dari penyuluh yang berdampingan dengan pelaku utama perikanan untuk melakukan percontohan dan menyiapkan media penyuluhan

diwilayahnya diharapkan menggunakan pendekatan pendampingan swadaya antara penyuluh dengan pelaku utama perikanan dan pelaku usaha perikanan.

Pelaksanaan kegiatan kepenyuluhan diwilayah kerja masing – masing penyuluh, sangat diharapkan dapat berkreasi dan berkolaborasi antara penyuluh dengan pelaku utamanya hal ini sangat dianjurkan oleh kabid yang membidangi penyuluh. Hal yang serupa diutarakan oleh kasi penyuluhan. Hasil wawancara dari kasi yang menangani penyuluh menjelaskan bahwa :

Memang benar dukungan anggaran yang tersedia dari Kabupaten hanya gaji dan tambahan penghasilan namun anggaran lain untuk BOP melalui dana dekonsentrasi dan Insentif penyuluh yang disiapkan provinsi sebagai dana pendamping BOP. Terkait untuk kegiatan percontohan dan penyediaan media lainnya tidak disiapkan anggaran, sehingga penyuluh perikanan untuk membuat petak contoh dan media penyuluhan lainnya dapat menggunakan dana swadaya dari BOP dan Insentif.

Pendapat yang dikemukakan dari kasi penyuluhan terlihat bahwa terbatasnya anggaran yang disiapkan oleh kabupaten untuk kegiatan kepenyuluhan dapat diatasi dengan anggaran swadaya penyuluh perikanan dengan menggunakan BOP dan Insentif yang diterima. Ataupun dengan berkreasi dengan melakukan bekerjasama antara penyuluh perikanan dengan pelaku utama perikanan.

Wawancara selajutnya kepada Penyuluh Perikanan Ahli Muda M.Yacub selaku koordinator penyuluh perikanan yang mendapatkan manfaat dari ketersediaan anggaran yang berhubungan dengan perspektif keuangan, menyampaikan bahwa :

Ketersediaan anggaran pada dinas pertanian dan ketahanan pangan dalam melaksanakan penyuluhan meskipun sangat terbatas namun penyuluh masih mendapatkan . insentif dan Bop yang dapat dimanfaatkan untuk kegiatan penyuluhan diwilayah binaan masing – masing. Dan pada Dinas Perikanan anggaran yang ada meskipun diberikan kepada pelaku utama untuk pengadaan sarana, petak

contoh dan peningkatan SDM, penyuluh dapat ikut serta dalam pendampingan serta berkolaborasi dengan kegiatan tersebut.

Melihat dari pemaparan hasil wawancara dari penerima manfaat yaitu oleh Koordinator penyuluh perikanan menjelaskan bahwa meskipun ketersediaan anggaran pada Dinas Pertanian dan ketahanan pangan maupun Dinas Perikanan tersedia cukup terbatas namun demikian tidak menurunkan semangat kerja para penyuluh perikanan dalam melakukan pembinaan dan pendampingan kelompok, penyuluh perikanan yang ada sudah terbiasa dengan menggunakan dana swadaya dari BOP dan Insentif.

Pendapat yang sama disampaikan penyuluh perikanan wilayah binaan Kelurahan Nunukan Timur Kecamatan Nunukan Oke Pramudianasari menyatakan bahwa :

Anggaran yang tersedia meskipun hanya untuk gaji dan tambahan penghasilan dari kabupaten dan untuk kegiatan kepenyuluhan tidak dianggarkan penyuluh udah merasa bersyukur. Kegiatan yang dilakukan oleh penyuluh berupa anjingsana atau kunjungan pembinaan dapat dilakukan dengan menggunakan anggaran dari biaya operasional penyuluh perikanan dan insentif penyuluh perikanan. Dari awal menjadi petugas penyuluh sampai dengan saat ini kami sudah terbiasa dengan menggunakan anggaran pribadi yang kami terima dari gaji dll.

Pelaksanaan kegiatan penyuluh dari pemaparan penyuluh kelurahan Nunukan Timur terlihat bahwa terbatasnya anggaran tidak membuat menurunnya semangat pembinaan pendampingan pelaku utama. Biaya yang digunakan untuk kegiatan tersebut bersumber dari pembiayaan penyuluh itu sendiri.

Hasil wawancara dengan pelaku utama perikanan bapak Iwayan Angga KUB NBM Kelurahan Nunukan Barat yang berhubungan dengan perspektif keuangan, menyatakan bahwa:

Penyuluh perikanan yang ada diwilayah dulunya sangat rajin mengunjungi kami namun saat ini penyuluh kami yang dulu melaksanakan tugas belajar di STP Jakarta dan saat ini kami hanya dibina oleh penyuluh bantu, dengan pengalaman sangat terbatas mengingat potensi perikanan di Kelurahan Nunukan Barat sangat besar harus didukung dengan fasilitas yang diberikan kepada penyuluh diwilaya tersebut. Penyuluh setiap kali berkunjung selalu menawarkan pertemuan rutin yang jadwalnya ditentukan oleh kami sendiri. Namun karena kesibukan kami pertemuan tersebut sering melenceng waktunya.

Pendapat pelaku utama dari KUB NBM terkait dengan perspektif keuangan dijelaskan oleh pelaku utama bahwa meskipun tidak disediakan anggaran untuk kebutuhan kepenyuluhan, penyuluh tetap melaksanakan kunjungan pendampingan kelompok saat ini wilayah tersebut dibina oleh penyuluh bantu. Keberadaan PPB sangat membantu dalam pekerjaan penyuluh PNS apalagi penyuluh PNS kelurahan Nunukan Barat saat ini sedang tugas belajar. Jumlah kelembagaan pelaku utama yang ada diwilaya tersebut terbanyak di kecamatan Nunukan tahun 2016 tercatat sekitar 30 kelompok namun saat ini banyak yang perlu dibenahi mengingat sebagian besar keberadaan kelompok terbentuk karena adanya pemilihan legislative

Berdasarkan wawancara dari informan utama dan informan pendukung pada perspektif keuangan terlihat dukungan anggaran daerah pada kegiatan kepenyuluhan hanya pada gaji dan tunjangan pegawai ditambah lagi dengan adanya defisit anggaran. Hal ini tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap kegiatan penyuluh perikanan diwilayah binaan seperti yang diutarakan oleh penyuluh perikanan.

Selain porsi anggaran yang diberikan memang masih sangat kecil dari kebutuhan setiap tahun apalagi sebagian anggaran Pertanian berasal dari kementerian pertanian yang tidak bisa digunakan untuk kebutuhan penyuluh

perikanan. Terbatasnya anggaran untuk kegiatan kepenyuluhan tidak mempengaruhi kinerja penyuluh perikanan dalam melaksanakan tugas di wilayah binaan masing – masing. Kegiatan kepenyuluhan seperti pembuatan percontohan dan media penyuluhan dapat dilaksanakan dengan menggunakan anggaran yang bersumber dari biaya operasional dan insentif penyuluh perikanan atau ikut serta dalam pendamping kegiatan pada dinas perikanan.

Dukungan atau kebijakan pimpinan dalam organisasi juga menentukan dalam menggerakkan sumberdaya manusia dalam mengelola suatu anggaran Kinerja, seperti diungkapkan Moheriono, (2009) Operasional (*operasional performance*). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang dipergunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya. Hal yang sama diungkapkan oleh Siangian, (2007) bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen, karena kepemimpinan adalah motor penggerak sumberdaya manusia merupakan keharusan mutlak.

Pelaksanaan kegiatan penyuluhan pada wilayah kerja diharafkan lebih berinovasi dan inisiatif sendiri sesuai dengan konsep *Balanced Scorecard* dengan penyusunan program dan penyusunan anggaran untuk menjadikan konprehensif sasaran strategik memotivasi personil untuk mencari berbagai inisiatif strategik dalam mewujudkan sasaran- sasaran yang kopenhensif tersebut (Mulyadi, 2009 : 64).Bahri. A. (2016 : 112) menyatakan tercapainya pengelolaan keuangan dengan baik karena dilakukan pengendalian dan pengawasan secara berkala terhadap pelaksanaan anggaran kegiatan.

b. Analisis Proses Bisnis Internal

Analisis proses bisnis internal Organisasi dilakukan dengan menggunakan analisis value-chain. Disini, manajemen mengidentifikasi proses internal organisasi dalam penyediaan sarana penyuluhan harus diperhatikan oleh organisasi. *Scorecard* dalam perspektif ini memungkinkan pimpinan unit kerja untuk mengetahui seberapa baik kinerja mereka berjalan dan apakah hasil kinerja mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Perbedaan perspektif bisnis internal antara pendekatan tradisional dan pendekatan *Balanced Scorecard* adalah:

Pendekatan tradisional berusaha untuk mengawasi dan memperbaiki proses bisnis yang sudah ada sekarang. Sebaliknya, *Balanced Scorecard* melakukan pendekatan atau berusaha untuk mengenali semua proses yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan strategi organisasi, meskipun proses-proses tersebut belum dilaksanakan.

Dalam pendekatan tradisional, system pengukuran kinerja hanya dipusatkan pada bagaimana cara menyampaikan barang atau jasa. Sedangkan dalam pendekatan *Balanced scorecard*, proses inovasi dimasukkan dalam perspektif proses bisnis internal.

Perspektif Proses Internal lebih menitik beratkan pada ketersediaan sarana dan prasarana yang dipersiapkan oleh dinas Pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Nunukan dan Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan.

Dari hasil wawancara dengan kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yang berhubungan dengan perspektif internal bahwa :

Sarana dan prasarana untuk penyuluh perikanan tidak disediakan oleh dinas pertanian kerana keterbatasan anggaran seperti yang

disampaikan terdahulu anggaran yang tersedia hanya diperuntukkan untuk gaji dan tunjangan saja. Apalagi anggaran pusat bersumber dari kementerian pertanian. Sarana yang tersedia hanya untuk penyuluh pertanian.

Terkait dengan kinerja penyuluh perikanan menurut kepala dinas pertanian bahwa kinerja penyuluh perikanan sudah cukup baik, penyuluh bebas berkreasi untuk mengatur jadwal kunjungan sesuai dengan kebutuhan pelaku utama perikanan, saat ini yang sangat dibutuhkan oleh penyuluh perikanan adanya pendekatan dan perhatian dari atasan agar mereka merasa ada perhatian dan dorongan dalam melaksanakan pembinaan diwilayah kerja.

Pembahasan tentang ketersediaan sarana dan prasarana dalam perspektif internal, telah dikemukakan sebelumnya oleh kepala dinas, Kabid SDM dan kasi penyuluhan bahwa anggaran yang ada sangat terbatas apalagi untuk pengadaan sarana, Anggaran yang ada sebagian besar dari anggaran kementerian pertanian sehingga di khawatirkan menyalahi aturan apabila diperuntukkan untuk penyuluh perikanan. Selama ini sarana roda dua yang ada berjumlah 23 unit bersal dari DAK Dinas perikanan Kabupaten Nunukan.

Kinerja yang dilakukan penyuluh perikanan menurut kadis pertanian, sudah cukup baik disini terlihat bahwa penyuluh sudah bekerja sesuai dengan kebutuhan pelaku utama, pelaksanaan kunjungan kerja berbeda dengan penyuluh pertanian yang melaksanakan kunjungan kerja pada siang hari kalau penyuluh perikanan melaksanakan pertemuan sesuai dengan kebutuhan pelaku utama yang sebagian besar dilaksanakan sore sampai malam hari karena pada waktu siang dipergunakan pelaku utama untuk melakukan kegiatan usahanya. Satu halnya yang dibutuhkan oleh penyuluh perikanan selain sarana adalah motivasi dan perhatian dari atasan. Menurut kepala Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan menyampaikan bahwa:

Sarana dan Prasarana disediakan melalui anggaran DAK Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan yaitu tahun 2010 pengadaan 10 unit roda dua dan tahun 2011, 10 Unit roda dua dan tiga unit pengadaan kementerian perikanan jumlah keseluruhan 23 unit sedangkan penyuluh perikanan berjumlah 32 PPL PNS dan 15 Penyuluh Perikanan Bantu dari jumlah sarana yang ada masih kurang 24 penyuluh yang belum mendapatkan kendaraan. Selain kendaraan, Dinas Perikanan juga menyiapkan fasilitas ruangan dan ATK dan Printer.

Terkait dengan kinerja penyuluh perikanan hubungan yang terjalin sudah sangat baik dalam hal pendampingan kegiatan baik itu berupa peningkatan SDM yang dibiayai oleh Dinas Perikanan maupun pendampingan kegiatan Peningkatan SDM hasil kerjasama Dinas Perikanan dan Aertembaga Bitung dan memfasilitasi penyaluran bantuan sarana untuk pelaku utama serta kerja sama dalam pengumpulan data statistik Perikanan. Menurut kadis perikanan akhir - akhir ini terjadi keterlambatan pengumpulan data sehingga perlu dilakukan pertemuan berkala untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi penyuluh perikanan.

Satmingkal Penyuluh Perikanan sejak tahun 2010 secara administrasi terdaftar pada Badan ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan daerah sampai tahun 2016 sejak februari 2017 dilaksanakan peleburan Dinas dan Badan sehingga bergabunglah Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah dengan Dinas Pertanian Nantau secara teknis penyuluh perikanan berada pada Dinas Perikanan sehingga sarana dan prasarana disiapkan oleh Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan.

Sarana yang ada berjumlah 23 unit bersal dari Dana DAK tahun 2010 pengadaan sarana roda du berjumlah 10 unit dan pada tahun 2011 pengadaan sarana roda dua berjumlah 10 unit adapun yang tiga unit bersal dari kementerian kelautan dan perikanan pada tahun 2015, jumlah penyuluh yang ada pada dinas perikanan, penyuluh ASN 32 orang dan Penyuluh perikanan Bantu berjumlah 15 orang jadi masih membutuhkan sarana roda dua berjumlah 24 unit.

Adapun tentang kinerja penyuluh perikanan pada dinas perikanan sudah berjalan selama ini dalam hal pengumpulan data statisti perikanan, kegiatan pendampingan yang dianggarkan oleh dinas perikanan atau pun kegiatan pendampingan kerjasama dinas perikanan dengan Balai Diklat Aertembaga Bitung dan pendampingan program bantuan, mulai dari penyusunan proposal kebutuhan kelompok sampai dengan penyaluran bantuan.

Pembinaan penyuluh ke pelaku utama merupakan perpanjangan tangan dinas perikanan dalam hal penyampaian informasi dan menggali permasalahan yang dihadapi oleh pelaku utama. untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka Dinas perikanan akan membuat program atau pengadaan yang menjadi kebutuhan pelaku utama.

Sehubungan dengan pelaksanaan UU No. 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah dimana urusan penyuluh perikanan menjadi urusan pemerintah pusat (Kementrian Kelautan dan Perikanan) pada bulan Agustus 2017 dan untuk meningkatkan konsolidasi kerja antara pusat dan daerah maka keberadaan Penyuluh Perikanan diharapkan dapat mempercepat link daerah kepusat khususnya untuk program – program pusat yang akan dilaksanakan di Kabupaten Nunukan, Sinergitas program kerja antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah.

Menurut Marli mengatakan bahwa :

Secara sederhana penyuluh yang memilki kinerja baik pada dasarnya mampu melaksanakan tugas dan fungsi secara optimal. Penyuluh membawa pesan-pesan perubahan kearah yang lebih baik bidang perikanan tetapi terkadang orang menyederhanakan keberhasilan penyuluh, penyuluh dianggap berhasil apabila binaanya mampu meningkatkan produktifitas hasil usahanya. Namun tidak memeperhatikan sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa penyuluh dengan melaksanakan tugas dan fungsi secara optimal maka kinerjanya dianggap baik, selain itu parameter umum keberhasilan penyuluh adalah sudah mampukah dia memotivasi pelaku utama sehingga produktifitas hasil usahanya meningkat. Sedikit berbeda pandangan eddy: “penyuluh itu seharusnya mampu merubah sikap, perilaku dan pengetahuan pelaku utama, tetapi pekerjaan itu sangatlah memakan waktu yang lama dan alat ukurnya tidak begitu jelas sementara keberhasilan penyuluh dalam jangka pendek adalah bagaimana dia bisa membantu meningkatkan produksi usahanya. Dalam perkembangannya, peran penyuluh tidak hanya terbatas pada fungsi menyampaikan inovasi dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh penerima manfaat, akan tetapi, ia harus mampu menjadi jembatan penghubung antara pemerintah atau lembaga penyuluhan yang diwakilinya dengan masyarakat penerima-manfaat, baik dalam hal menyampaikan inovasi atau kebijakan-kebijakan yang harus diterima dan dilaksanakan oleh masyarakat penerima manfaat, maupun untuk menyampaikan umpan balik atau tanggapan masyarakat kepada pemerintah/lembaga penyuluhan yang bersangkutan.

Selanjutnya menurut penyuluh perikanan Oke Pramudianasari wilayah binaan kelurahan Nunukan Timur ketersediaan sarana roda dua sangat berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan penyuluh perikanan :

Sarana roda dua sangat dibutuhkan dalam melakukan kunjungan pembinaan di wilayah kerja dimana kami harus melewati jembatan dan gang sempit untuk mendatangi pelaku utama perikanan, dan dari tahun 2010 sampai saat ini saya belum mendapatkan fasilitas sarana roda dua, kami mohon untuk instansi terkait untuk

mengusulkan agar bisa mendapatkan fasilitas sarana sama dengan yang lainnya.

Kebutuhan sarana roda dua bagi penyuluh perikanan sangat mendesak seperti yang dikemukakan oleh oke namun pengadaan dari dana DAK oleh Dinas Perikanan terakhir tahun 2011, Oke merupakan salah satu penyuluh yang belum mendapatkan sarana roda dua sehingga waktu kunjungan juga terbatas mengingat kendaraan yang ada pemakaiannya harus bergantian dengan keluarga.

Pentingnya sarana roda dua dalam menunjang pekerjaan penyuluh perikanan, dimana lokasi wilayah binaan yang sulit dijangkau dengan kendaraan umum sehingga pendampingan dan kunjungan belum optimal. Dengan beralihnya kewenangan dari daerah ke pusat semua kewenangan berada pada Kementerian Kelautan dan perikanan termasuk pengadaan sarana dan prasarana.

Hal yang sama diungkapkan oleh penyuluh perikanan desa tg karang oleh Kasma, kecamatan Sebatik terkait perspektif proses internal yang menyatakan :

Selama ini dari tahun 2010 sampai dengan saat ini saya belum pernah mendapatkan sarana roda dua sehingga untuk menjangkau wilayah kerja harus menumpang dengan penyuluh pertanian atau menyewa ojek. Dengan sarana yang sangat terbatas untuk melaksanakan pembinaan pelaku utama yang tidak sedikit memerlukan biaya operasional yang cukup tinggi.

Pelaksanaan pembinaan dan pendampingan kelompok di wilayah tanjung karang Kecamatan Sebatik dengan posisi tempat tinggal di Kecamatan Nunukan Selatan memerlukan sarana transportasi untuk menjangkau wilayah kerja dimana selama ini meminjam motor teman penyuluh atau minta tumpangan dengan penyuluh pertanian. Dengan terbatasnya sarana kunjungan penyuluh kewilayah kerja hanya tiga kali dalam seminggu. Dengan alasan tersebut perlu dipersiapkan

sarana roda dua untuk penyuluh perikanan demi kelancaran pembinaan agar lebih optimal.

Peran penyuluh perikanan sangat dibutuhkan mengingat penyuluh adalah perpanjangan tangan dinas ke pelaku utama perikanan Tanggapan berbeda yang disampaikan oleh penyuluh Perikanan Kelurahan Tanjung Harapan Kecamatan Nunukan Selatan Eko adalah :

Fasilitas sarana roda yang disiapkan oleh dinas perikanan sudah cukup memadai. Dimana dapat memudahkan dalam melaksanakan kunjungan pembinaan ke pelaku utama dan pelaku usaha perikanan. Dengan sarana yang ada dapat mengoptimalkan kunjungan sesuai dengan kebutuhan pelaku utama dan pelaku usaha perikanan.

Pemberian fasilitas sarana roda dua tahun 2011 berupa terail kepada penyuluh perikanan wilayah kerja kelurahan tanjung harapan dapat memudahkan penyuluh melaksanakan pembinaan pendampingan diwilayah kerja dan diharapkan kinerja penyuluh perikanan lebih optimal Melakukan kunjungan pembinaan kepada pelaku utama dan pelaku usaha dilakukan oleh penyuluh kepada sasaran kelompok Kunjungan pembinaan kepada sasaran kelompok merupakan metode penyuluhan perikanan langsung dengan mendatangi pertemuan kelompok baik yang rutin maupun yang insidental dalam rangka memberdayakan kelompok pelaku utama/pelaku usaha perikanan selain pertemuan kelompok penyuluh juga melaksanakan kunjungan pembinaan kepada sasaran perorangan/anjangsana merupakan metode penyuluhan perikanan langsung kepada pelaku utama/pelaku usaha perikanan secara perorangan dengan mendatangi rumah atau tempat usaha pelaku utama dan/atau pelaku usaha perikanan dan sekaligus mengumpulkan data/informasi primer tentang potensi

wilayah, ekosistem perairan, atau permasalahan individu, kelompok, maupun masyarakat perikanan.

Salah satu kelompok binaan dari Eko yang ada di daerah tanjung harapan Dari hasil wawancara kepada Habir (Ketua Koperasi Berkah Bahari Perbatasan) terkait dengan perspektif internal adalah :

Menurut Habir adanya sarana roda yang diberikan kepada penyuluh perikanan dapat meningkatkan kunjungan penyuluh kewilayah kami, dengan adanya rutinitas kunjungan penyuluh memudahkan kami untuk mendapatkan informasi dari dinas perikanan terkait usaha kami, kami sangat terbantu dengan adanya penyuluh diwilayah kami, penyuluh selalu membantu mulai dari pembentukan kelompok, penyusunan administrasi, pembuatan proposal kebutuhan kelompok dan bahkan diluar dari kegiatan perikanan pun mereka membantu kami.

Salah satu tupoksi dari penyuluh adalah melakukan pendampingan kelompok hal ini lah yang dilakukan oleh penyuluh perikanan terhadap pelaku utama perikanan diwilayah tanjung harapan pelaksanaan kunjungan kepelaku utama sangat membutuhkan sarana roda dua sehingga penyuluh perikanan lebih optimal dalam melaksanakan pembinaan.

Hasil wawancara dari informan utama dan informan pendukung dapat dikatakan bahwa penyuluh perikanan sudah melaksanakan penyuluhan sesuai dengan tupoksi yang ada hanya saja perlu perhatian dan pendekatan dari dinas terkait. Dalam melaksanakan tugas yang perlu mendapat perhatian adalah semua kegiatan sebaiknya di publikasikan atau di expose agar pembinaan yang dilakukan diwilayah binaan dapat dilihat oleh pemangku kepentingan. Demi kelancaran dalam melaksanakan pembinaan pada pelaku utama dan pelaku usaha agar lebih optimal sangat perlu ditunjang dengan sarana pendukung seperti sarana roda dua dan media penyuluhan.

Dalam Perspektif proses Internal dilakukan pengukuran kinerja terhadap aktifitas yang dilakukan organisasi untuk menciptakan pelayanan yang dapat memberikan kepuasan pada penyuluh dan pelaku utama dengan tersedianya sarana dan prasarana dan proses pelayanan sebagai obyek pengukuran kinerja dari hasil wawancara kepada pengambil kebijakan dan pemakai sarana, Ketersediaan sarana dalam menunjang kegiatan penyuluhan diwilayah kerja dapat meningkatkan kepuasan pelanggan hal ini selaras dengan pendapat Kaplan dan Norton (2000) perspektif proses internal organisasi berfokus pada tiga proses bisnis utama yaitu Proses Inovasi, Proses Operasi dan Proses pasca Penjualan.

Menurut Costello (1994 : 6) manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan menejer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Kinerja penyuluh perikanan sangat dipengaruhi dengan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung dalam melaksanakan tugas pendampingan pelaku utama perikanan. Dengan wilayah kerja yang sangat luas yang sangat sulit dijangkau dengan berjalan kaki.

Pelaksanaan tugas penyuluh perikanan sangat membutuhkan pendampingan dan perhatian dari pimpinan tidak hanya pelaku utama yang butuh diperhatikan melainkan penyuluh juga butuh perhatian dan motivasi dalam melaksanakan pembinaan dan pendampingan pada pelaku utama dan pelaku usaha. Sejalan dengan pendapat Bahri. A, (2016 : 112) persepektif internal akan baik apabila didukung oleh sarana dan prasaran yang memadai, berbeda dengan pendapat Hartadi. A. (2016 : 50) Kinerja pelayanan alat dan mesin pertanian kurang optimal dikarenakan dari prinsip inovasi yang sulit mencari pelanggan atau anggota baru untuk menyewa.

c. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Untuk membangun perikanan dibutuhkan SDM yang berkualitas. Lebih dari itu, tersedianya SDM yang berkualitas merupakan modal utama bagi daerah untuk menjadi pelaku (aktor), penggerak pembangunan di daerah. Karena itu untuk membangun perikanan, kita harus membangun sumber daya manusianya. SDM yang perlu dibangun di antaranya adalah SDM masyarakat perikanan pelaku utama dan pelaku usaha perikanan, agar penyuluhan terarah pada sasaran pembangunan.

Untuk membangun SDM pelaku utama dan pelaku usaha tersebut dibutuhkan SDM penyuluh perikanan yang mampu menumbuhkembangkan kemampuan (pengetahuan, sikap dan keterampilan) pelaku utama. Sehingga penyuluh dituntut memiliki kompetensi dibidang penyuluhan serta menguasai perkembangan teknologi dan informasi dibidang perikanan. Dengan demikian terciptanya SDM pelaku utama perikanan yang dapat mengelola usahanya dengan baik.

Betapa pentingnya suatu organisasi untuk memperhatikan karyawannya, memantau kesejahteraan karyawan dan meningkatkan pengetahuan karyawan (Kaplan Dan Norton, 1996). Dengan meningkatkan tingkat pengetahuan penyuluh perikanan akan meningkat pula kemampuan dan inovasi penyuluh dalam meningkatkan produksi perikanan di wilayah kerja

Dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Nunukan berhubungan dengan perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan bahwa :

Melihat dari segi pembelajaran dan peningkatan sumber daya manusia dapat dikatakan peningkatan SDM hanya di fasilitasi oleh

balai diklat yang ada, karena minimnya dukungan anggaran daerah terlebih lagi adanya defisit anggaran, menurut kepala dinas untuk menambah pengetahuan penyuluh dapat mengakses informasi dari media online atau dengan melakukan percontohan diwilayah binaan.

Melihat dari disiplin ilmu penyuluh yang beragam dan terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan wilayah binaan sehingga peningkatan SDM penyuluh harus disesuaikan dengan kebutuhan pelaku utama diwilayah kerja, terkait dengan hal tersebut perlu dukungan anggarandari instansi terkait.Karena minimnya dukungan anggaran maka kadis pertanian menyarankan untuk mengakses informasi materi yang dibutuhkan pelaku utama melalui media online atau peningkatan SDM dengan melakukan percontohan diwilaya binaan penyuluh.

Hal yang sama di sampaikan oleh Kabid SDM bahwa keterbatasan anggaran yang tersedia, tidak ada untuk peningkatan SDM penyuluh sehingga penyuluh lebih diarahkan untuk membuat percontohan dengan anggaran swadaya penyuluh itu sendiri atau melaksanakan percontohan dengan bekerja sama dengan pelaku utama perikanan.

Penyampaian kepala Dinas Perikanan kabupaten Nunukan yang berhubungan dengan perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan berbeda dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan adalah:

Pelaksanaan kegiatan peningkatan SDM bagi penyuluh perikanan diharapkan dari pemanggilan balai Diklat Aertemabaga Bitung, atau pada saat pelaksanaan peningkatan SDM bagi pelaku utama dan pelaku usaha untuk dapat hadir mengikuti pelatihan tersebut. Anggaran untuk peningkatan SDM pelaku utama dan pelaku usaha disediakan oleh dinas perikanan.

Peningkatan SDM penyuluh perikanan pada dinas perikanan kabupaten Nunukan masih di fasilitasi dari Balai Diklat Aertemabaga Bitung biasanya setiap

tahun Dinas perikanan menggarakan kegiatan peningkatan SDM penyuluh perikanan namun tahun 2017 tidak dianggarkan karena terjadinya deficit anggaran. Untuk pelaku utama perikanan tetap ada anggaran pelatihan peningkatan SDM pelaku utama yang dilaksanakan di Kecamatan Nunukan Selatan dan Kecamatan Sebatik Barat. Kegiatan tersebut tetap dilakukan pendampingan oleh penyuluh perikanan sehingga secara tidak langsung penyuluh juga mendapatkan pengetahuan tambahan dari kegiatan tersebut.

Hasil wawancara pada informan pendukung penyuluh perikanan tk karang sebatik Kasma terkait dengan Pembelajaran dan Pertumbuhan adalah :

Menurut Kasma pelatihan sangat dibutuhkan oleh penyuluh perikanan mengingat potensi yang ada sangat bervariasi seperti halnya kelompok yang saya bina terdiri dari Pokdakan, KUB, Poklahsar dan Kugar. Sementara pendidikan saya hanya dari SMK yang pengetahuan sangat terbatas hanya di bidang Budidaya terkadang kalau ada permasalahan diluar bidang budidaya perlu kami tamping dan kami sampaikan ke di Dinas Perikanan.

Penyuluh perikanan yang ada di kabupaten Nunukan terdiri dari penyuluh ahli dan penyuluh pelaksana, dengan disiplin ilmu yang beragam dan diketahui bahwa untuk jabatan pelaksana, alumni SMK jurusan Budidaya perikanan sementara di tanjung karang pelaku utama yang di damping terdiri dari Pokdakan, KUB dan Kugar hal ini yang menjadi alasan pentingnya peningkatan SDM tentang tehnik budidaya rumput laut (Pokdakan), KUB (pengenalan alat tangkap ramah lingkungan), Kugar (Bagaimana memproduksi garam yang baik)

Pelaksanaan tugas seorang penyuluh perikanan dituntut harus mampu menggali, mengolah serta menerapkan suatu informasi tentang teknologi baru yang mampu meningkatkan hasil perikanan. Sehubungan dengan ini dibutuhkan

pengembangan pendidikan bagi para penyuluh. Sehingga, para penyuluh-penyuluh memiliki kompetensi yang sesuai dengan tupoksinya.

Sama halnya dengan hasil wawancara pada penyuluh perikanan kelurahan selisun kecamatan Nunukan terkait dengan peningkatan SDM menyatakan bahwa:

Peningkatan SDM atau pelatihan sangat dibutuhkan mengingat pengetahuan kita selaku penyuluh berbeda pada saat sekolah dengan pada saat bekerja. Pada waktu sekolah memang jurusan budidaya perikanan namun pada saat bekerja yang menjadi binaan penyuluh pembudidaya rumput laut yang pengetahuannya tidak didapatkan pada saat disekolah, sehingga pengetahuan tentang budidaya rumput laut hanya sebatas otodidak dilapangan.

Meskipun penyuluh perikanan terampil dilengkapi dengan akses kepada informasi yang luas, tidak akan memberi kontribusi bagi keberhasilan organisasi jika mereka tidak termotivasi bertindak untuk kepentingan terbaik organisasi, atau jika mereka tidak diberikan kebebasan membuat keputusan dan mengambil tindakan. Oleh karenanya, tujuan pembelajaran dan pertumbuhan terfokus kepada organisasi yang mendorong timbulnya motivasi dan inisiatif penyuluh perikanan..

Melihat dari tingkat pendidikan dan disiplin ilmu yang beragam pada penyuluh perikanan dari Alumni SMK, STP, UNMUL, sementara wilayah binaan dengan potensi yang beragam pula. dari jumlah penyuluh yang ada tidak ada penyuluh yang berasal dari bidang penyuluhan sehingga untuk melaksanakan pembinaan pelaku utama harus diberikan pendidikan tentang dasar – dasar penyuluhan dan pelatihan teknis lainnya.

Pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seorang yang terdidik itu sangat penting. Kamajuan dunia pada saat ini juga berkat adanya pendidikan.

Sumberdaya manusia (SDM) tidak akan tercipta dengan sendirinya, dibutuhkan sebuah proses pendidikan terus menerus sejalan dengan kemajuan teknologi dan informasi serta paket-paket teknologi yang terbukti menguntungkan bagi pelaku utama perikanan dan keluarga untuk kesejahteraanya terus berkembang. Kegiatan pendidikan dapat diperoleh melalui sekolah, perkuliahan atau pelatihan-pelatihan. Melalui kegiatan pendidikan seseorang akan terangkat derajat dan cara berfikirnya. Sehingga, lahirlah orang-orang terdidik untuk modal pembangunan bangsa.

Hasil wawancara terhadap penyuluh perikanan bantu Firman wilayah binaan Desa Binusan Kecamatan Nunukan terkait Pembelajaran dan Pertumbuhan.

Keberadaan penyuluh perikanan bantu lebih cenderung untuk kebutuhan pendampingan program Dinas perikanan Kabupaten Nunukan namun tidak tertutup kemungkinan melakukan pembinaan pada pelaku utama perikanan karena diwilayah tersebut ada dua penyuluh sehingga pendampingan terbagi antara Pokdakan dan KUB. Dan pelaku utama yang didampingi tidak mau tau Pembinaanya harus serba bisa,dengan alasan tersebut penyuluh perikanan bantu juga membutuhkan peningkatan SDM untuk mengatasi permasalahan yang ada di wilayah kerja.

Kabupaten Nunukan mempunyai potensi perikanan yang cukup besar dan merupakan salah satu produksi unggulan, yaitu rumput laut. Jumlah penyuluh ASN adalah tiga puluh dua orang dan tersebar di 19 kecamatan.Banyaknya program kementrian dan dinas perikanan yang membutuhkan pendampingan maka kementrian kelautan mengangkat penyuluh bantu dengan usulan dinas perikanan kabupaten Nunukan yang mempunyai tugas utama sebagai pendamping program.

Adanya penyuluh bantu yang berjumlah lima belas orang dan tersebar di lokasi yang potensi perikanan yaitu Nunukan dan Sebatik. Karena setiap WKPP sudah ada penyuluh ASN maka Penyuluh bantu berbagi tugas dengan penyuluh ASN. Pembagian tugas pendampingan kelompok menuntut penyuluh perikanan bantu tidak hanya mendampingi juga ikut melaksanakan pembinaan yaitu :

- a. Membantu menganalisis situasi-situasi yang sedang mereka hadapi dan melakukan perkiraan ke depan;
- b. Membantu mereka menemukan masalah;
- c. Membantu mereka memperoleh pengetahuan/informasi guna memecahkan masalah;
- d. Membantu mereka mengambil keputusan

Berdasarkan hasil wawancara pada informan utama dan informan pendukung terdapat hal yang perlu mendapatkan perhatian yaitu pemahaman penyuluh tentang tupoksi dan indikator kinerja penyuluh perikanan demikian pula dengan acuan kinerja penyuluh yaitu penyusunan rencana kerja. Keberhasilan penyuluh dalam meningkatkan produksi dapat diberikan penghargaan sehingga lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas.

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Penyuluh harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, penyuluh harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik, kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Umpan balik secara reguler merupakan masukan yang dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja dengan demikian dapat diketahui kemampuan penyuluh, dan pengetahuan seperti apa yang dibutuhkan penyuluh agar lebih optimal dalam melaksanakan tugas.

Penyuluh yang menunjukkan kinerja baik perlu diberi pujian agar memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Penyuluh harus menyadari betapa pentingnya mereka bagi organisasi. Perasaan tentang pentingnya peran mereka dalam organisasi akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja mereka.

Dengan melakukan pemberdayaan kepada penyuluh akan diperoleh beberapa manfaat :

- a. Orang yang merasa dirinya mampu mencapai sasaran dengan caranya sendiri, akan mengambil tanggung jawab lebih besar untuk mencapai prestasi lebih besar.
- b. Tim leader yang baik menghargai orangnya atas penemuan cara baru dalam mendapatkan hasil.
- c. Keputusan untuk melakukan sesuatu tidak lengkap sampai tindakan pertama dilakukan.
- d. Orang akan mengambil bagian lebih aktif dalam proses delegasi apabila mereka didorong untuk bertanya dan meminta lebih banyak tanggung jawab atas pekerjaan yang didelegasikan.

Pembelajaran dan Pertumbuhan sangat dibutuhkan oleh penyuluh perikanan terkait dengan potensi binaan yang beragam. Pentingnya peningkatan SDM penyuluh sangat berpengaruh terhadap kinerja penyuluh perikanan..

Tingkat kinerja perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dapat di tunjang oleh kesempatan pengembangan diri dengan mengikuti pelatihan dari Balai Diklat, dan Membuat percontohan dengan bekerja sama antara penyuluh dengan pelaku utama perikanan dengan memberikan respon terhadap permasalahan yang di hadapi oleh pelaku utama sama halnya dengan apa yang diutarakan Mulyadi (2009 : 65) Strategi berbasis *Balanced Scorecard* memampukan personel merumuskan respon dengan cepat dan efektif terhadap trend perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Respon dapat dilakukan dengan cepat karena sistem perencanaan strategik difungsikan sebagai alat penerjemah misi, visi, keyakinan dasar, nilai dasar dan strategi perusahaan selaras dengan yang disampaikan Pamudji, S (1985: 7), bahwa pembinaan berasal dari kata "bina" yang berarti sama dengan "bangun". Jadi pembinaan dapat diartikan sebagai kegunaan yaitu: merubah sesuatu sehingga menjadi baru yang memiliki nilai-nilai yang tinggi.

Kesadaran dari penyuluh itu sendiri dalam hal mencari informasi seputar pengetahuan yang dibutuhkan oleh pelaku utama binaannya akan memberi kepercayaan diri dan pentingnya dalam melaksanakan tugas selaku penyuluh perikanan ASN dan penyuluh perikanan bantu pada pelaku utama perikanan dan pelaku usaha perikanan hal yang sama dikemukakan oleh Bahri A. (2016 : 111), Kinerja pada bidang produksi dan sumber daya ternak dapat ditunjang dengan :

- Kesempatan pengembangan diri diberikan oleh pimpinan
- Komitmen pegawai untuk mewujudkan visi misi yang telah dicanangkan.
- Pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi
- Hubungan kerja yang menyenangkan antara sesama pegawai.

d. Perspektif Kepuasan Pelanggan

Menurut Mulyadi (2001:1), secara sederhana pengertian *Balanced Scorecard* adalah kartu skor yang digunakan untuk mengukur kinerja dengan memperhatikan keseimbangan sisi keuangan dan non keuangan. *Balanced Scorecard* terdiri dari dua kata yakni kartu skor (*scorecard*) dan berimbang (*balanced*). Kartu skor adalah kartu yang digunakan untuk mencatat skor hasil kinerja seseorang. Kata berimbang dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa kinerja personel diukur secara berimbang dari dua aspek: keuangan dan non keuangan, jangka pendek dan jangka panjang, intern dan ekstern.

Pengertian *Balanced Scorecard* merupakan sistem pengukuran kinerja yang berfokus pada aspek keuangan dan non keuangan dengan memandang 4 perspektif *balanced scorecard*, yaitu keuangan, pelanggan, pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, serta proses bisnis internal, (Sukardi 2003:8-14).

Mengukur kinerja penyuluh perikanan berdasarkan perspektif kepuasan pelanggan hal ini dapat dilihat dari kepuasan pelaku utama perikanan selaku binaan penyuluh perikanan. Hasil wawancara dari pelaku utama perikanan tentang kinerja penyuluh perikanan pada ketua Pokdakan Harapan Baru Baharuddin desa Binusan :

Kantor Perikanan terletak di Lokasi Gadis I, yang masih mudah kami kunjungi apabila ada keperluan ke Dinas, pegawai yang ada juga sangat baik, Kami sangat berterima kasih dengan adanya penyuluh di wilayah kami, berkat penyuluh kami merasa banyak terbantu baik dalam hal pembukuan kelompok kami juga dengan usaha kami, penyuluh selalu mengunjungi kami dan menyampaikan informasi terbaru tentang usaha kami. Penyuluh sangat sabar mendampingi dan membina kami semua dilakukan oleh penyuluh mulai dari pemfasilitasi pembentukan kelompok,

membuat berita acara terkadang juga menyiapkan konsumsi pertemuan.

Pelaksanaan pembinaan yang dilakukan penyuluh perikanan pada Pokdakan Harapan Baru terlihat adanya kepuasan pelaku utama, pada pembinaan kelompok dalam membantu mengatasi masalah dibidang budidaya tambak, administrasi kelompok dan lain sebagainya, untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh kelompok diadakan musyawarah untuk mencari jalan keluar atau alternative penyelesaian masalah

Dan hasil wawancara dari ketua Pokdakan Buana Mekar Muh. Rum di Kelurahan Nunukan Timur dalam hal perspektif pelanggan bahwa:

Penyuluh kami sering mendatangi kami untuk mengikuti pertemuan kelompok kami, penyuluh selalu mendengarkan keluhan – keluhan kami dan memberikan jalan keluar sehingga kami merasa sangat terbantu. Berkat adanya penyuluh kami mendapatkan informasi tentang perkembangan usaha kami, peningkatan pengetahuan kami dengan kami diikutkan pelatihan. Kami juga bisa mengenal kantor perikanan yang selama ini kami tidak tahu.

Hasil wawancara pada ketua pokdakan Buana Mekar pada prinsipnya kinerja penyuluh perikanan pada kelompok yang ada di kelurahan Nunukan Timur sudah berjalan dengan baik dan adanya dukungan anggaran kegiatan dari Dinas Perikanan yang difasilitasi oleh penyuluh perikanan dengan pendampingan pembuatan proposal agar apa yang menjadi kebutuhan pelaku utama dapat di penuhi oleh pemangku kepentingan.

Hasil wawancara dengan pelaku usaha Poklahsar Annur di Kelurahan Nunukan Barat Kecamatan Nunukan Hj. Rohani selaku ketua kelompok menyatakan bahwa :

Menurut saya Keberadaan Kantor Dinas Perikanan dan pelayanan selama ini sudah cukup baik, awal mula kami bergabung

membentuk kelompok pada saat penyuluh mengajak mengikut pelatihan dari dinas sosial, kemudian kami diarahkan oleh penyuluh membentuk kelompok, pada saat ada kegiatan pelatihan berikutnya kelompok kami diajak untuk ikut pelatihan diversifikasi olahan perikanan sejak saat itu hingga berjalan sampai saat ini.

Keberadaan penyuluh perikanan diwilayah kerja sangat dirasakan manfaatnya oleh pelaku utama, pendampingan dan pembinaan terhadap poklhasr Annur rutin dilaksanakan yang semula hanya diperhatikan oleh penyuluh perikanan tapi saat sekarang sudah banyak mendapat perhatian dari berbagai stekholder. Keberhasilan pelaku usaha perikanan tidak terlepas dari adanya campur tangan penyuluh perikanan.baik langsung ataupun tidak langsung.

Filosofi manajemen terkini telah menunjukkan peningkatan pengakuan atas pentingnya konsumen focus dan konsumen satisfaction. Perspektif ini merupakan leading indicator. Jadi, jika pelanggan tidak puas maka mereka akan mencari produsen lain yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Kinerja yang buruk dari perspektif ini akan menurunkan jumlah pelanggan di masa depan meskipun saat ini kinerja keuangan terlihat baik. Oleh Kaplan dan Norton (2001) perspektif pelanggan dibagi menjadi dua kelompok pengukuran, yaitu: *customer core measurement* dan *customer value prepositions*. *Customer Core Measurement* memiliki beberapa komponen pengukuran, yaitu: Market Share (pangsa pasar); Pengukuran ini mencerminkan bagian yang dikuasai perusahaan atas keseluruhan pasar yang ada, yang meliputi: jumlah pelanggan, jumlah penjualan, dan volume unit penjualan.

- *Customer Retention* (retensi pelanggan); Mengukur tingkat di mana perusahaan dapat mempertahankan hubungan dengan konsumen.
- *Customer Acquisition* (akuisisi pelanggan); mengukur tingkat di mana suatu unit bisnis mampu menarik pelanggan baru atau memenangkan bisnis baru.

- *Customer Satisfaction* (kepuasan pelanggan); Menaksir tingkat kepuasan pelanggan terkait dengan kriteria kinerja spesifik dalam value proposition.
- *Customer Profitability* (profitabilitas pelanggan); mengukur keuntungan yang diperoleh perusahaan dari penjualan produk atau jasa kepada konsumen.

Penyuluh perikanan pada dasarnya melaksanakan pembinaan dan pendampingan pelaku utama dengan tujuan merubah pola pikir pelaku utama dari tidak mau menjadi mau sama halnya dengan apa yang dikemukakan oleh Hidayat, S (1979: 10) menjelaskan lebih lanjut dalam Masbied Mudi yang memberikan uraian bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan seseorang dengan tindakan-tindakan, pengarahan, pembimbingan, pengembangan dan stimulasi dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan. Pentingnya pelaksanaan penyuluhan bagi pelaku utama dimana dapat memberikan peningkatan pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan atau mengatasi masalah yang ada. Hal ini didukung dengan pendapat Liang Gie (1997 : 23) pelayanan mencakup pelayanan bagi masyarakat atau kegiatan dari organisasi yang dilakukan untuk mengamalkan dan mengabdikan diri kepada masyarakat sama halnya dengan apa yang disampaikan A.S.Moenir (2002 : 16) proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain inilah yang dinamakan pelayanan. Hal lain yang disampaikan oleh Hartadi.M.A (20016 : 91) Pelayanan tidak akan memuaskan apabila sarana pendukung kurang tersedia. Pentingnya penyediaan sarana penunjang dalam melaksanakan suatu pelayanan pada pelaku utama ataupun pelanggan.

2. Faktor Penghambat Kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

Dari gambaran kinerja penyuluh perikanan di Kabupaten Nunukan masih terdapat kekurangan dan hal-hal yang perlu ditingkatkan, selain itu juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh perikanan.

- a. kinerja penyuluh perikanan tidak terlepas dari faktor penghambat dalam melaksanakan tugas diwilayah kerja, salah satu faktor penghambat adalah ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan penyuluhan. Pada perspektif keuangan terlihat anggaran yang tersedia sangat terbatas untuk kegiatan kepenyuluhan

Hasil wawancara dari Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan bahwa:

Pernyataan kepala dinas menjelaskan anggaran yang ada sangat terbatas pada gaji dan tunjangan penyuluh adapun untuk kegiatan penunjang lainnya tidak tersedia, dan diharapkan penyuluh bisa berinovasi dalam melaksanakan pembinaan diwilayah kerja

Dukungan anggaran untuk kegiatan penyuluh merupakan hal yang mendasar dimana setiap kali akan melaksanakan kegiatan selalu ada pembiayaan. Apabila anggaran yang diperuntukkan untuk kegiatan kepenyuluhan sudah sesuai dengan kebutuhan penyuluh maka penyuluh dapat dapat melaksanakan pekerjaan lebih optimal.

Terbatasnya anggaran yang diberikan untuk kegiatan kepenyuluhan membuat penyuluh dituntut lebih kreatif dan inovatif. Pelaksanaan pembinaan diwilayah kerja dengan memanfaatkan anggaran swadaya hasil dari BOP dan Insentif.

- b. Pada Perspektif Internal yang menitik beratkan pada ketersediaan sarana dan prasarana. Dinas perikanan sudah menyiapkan kendaraan roda dua sejumlah

23 unit dari jumlah penyuluh 47 penyuluh sehingga masih ada penyuluh yang menggunakan kendaraan pribadi dalam melaksanakan tugas, kemudian menyiapkan ruangan jafung dan alat kantor lainnya.

Pendapat yang dikemukakan oleh kepala Dinas Perikanan terkait dengan ketersediaan sarana dan prasarana :

Menurut kepala Dinas perikanan sarana yang tersedia dari pengadaan 2010 dan 2011 ditambah pengadaan pusat berjumlah 23 unit sementara jumlah penyuluh pada dinas perikanan 47 penyuluh berarti masih kurang 24 sarana roda dua. Dengan adanya peralihan dan difisit anggaran tidak memungkinkan untuk pengadaan sarana bagi penyuluh perikanan.

Pentingnya sarana roda dua bagi pelaksanaan pembinaan dan pendampingan merupakan hal ke 2 dari gaji penyuluh, apabila sarana tidak dimiliki oleh penyuluh maka akan sulit dalam melaksanakan pembinaan di wilayah kerja. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu salah satu faktor pendukung kinerja penyuluh adanya fasilitas sarana roda dua.

Salah satu penghambat dalam melaksanakan penyuluhan di wilayah kerja adalah tidak tersedianya sarana dan prasarana terutama kendaraan roda dua. Melihat kondisi wilayah kerja yang sebagian besar berada di wilayah pesisir dan wilayah tambak, sangat sulit dijangkau dengan kendaraan umum. Akibat dari terbatasnya anggaran sehingga tidak ada penambahan sarana roda dua.

- c. Sejalan dengan Perspektif keuangan dan interna perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan juga dirasakan oleh penyuluh meskipun kegiatan peningkatan

SDM tersebut ditujukan untuk pelaku utama perikanan yang difasilitasi oleh Balai Diklat AER Tembaga Bitung dan Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan.

Pendapat yang dikemukakan oleh Koordinator penyuluh perikanan Kabupaten Nunukan MY Menyatakan :

Peningkatan SDM pada dinas perikanan kabupaten Nunukan hanya terbatas pada pelaku utama perikanan hal ini dikarenakan terbatasnya anggaran dan peralihan penyuluh perikanan dari daerah menjadi pegawai kementerian yang menyatakan segala bentuk kegiatan akan difasilitasi oleh kementerian kelautan dan perikanan.

Proses peralihan penyuluh perikanan menguras tenaga dan pikiran dimanan, semua kelengkapan berkas yang ada harus diurus oleh penyuluh itu sendiri. Adanya tanggapan yang menyatakan saat ini kinerja penyuluh menurun hal ini disebabkan oleh adanya keterlambatan gaji, dan semua penghasilan di daerah sudah terputus sementara untuk melaksanakan perlu pembiayaan dari penyuluh itu sendiri.

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan sangat penting bagi penyuluh perikanan karena banyaknya permasalahan yang dihadapi di oleh pelaku utama yang membutuhkan solusi dari petugas penyuluh perikanan.

Menurut Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : (a) kemampuan mereka, (b) motivasi, (c) dukungan yang diterima, (d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (e) hubungan mereka dengan organisasi.

Pendidikan salah satu bagian dari upaya peningkatan kemampuan penyuluh. Penyuluh sebagai agen perubahan harus bisa mengkomunikasikan antara kebijakan pembangunan pemerintah, sebagai sebuah inovasi yang

disampaikan kepada sasaran, dan kebutuhan masyarakat sasaran serta umpan balik dari sasaran atas program yang mereka terima. Keberhasilan penyuluh dalam menjembatani kedua sistem tersebut tergantung dari sejauh mana proses perubahan secara terencana itu dilaksanakan. Oleh Karena itu pendidikan memegang peranan penting dalam keberhasilan seorang penyuluh, berikut tabel keadaan pendidikan penyuluh perikanan di Kabupaten Nunukan.

Selain pendidikan formal penyuluh yang ada di Kabupaten Nunukan juga mengikuti pendidikan dan pelatihan yang bermaterikan tentang kepenyuluhan. Pendidikan dan kepelatihan ini ada yang wajib diikuti oleh penyuluh seperti diklat dasar kepenyuluhan. Sementara diklat teknis meskipun tidak wajib diikuti oleh penyuluh tetapi sangat membantu dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang penyuluh. Berikut tabel Pendidikan dan Diklat yang sudah diikuti oleh penyuluh perikanan di Kabupaten Nunukan.

Tabel 4.2.
Pendidikan dan Diklat Penyuluh Perikanan

| No | Jabatan | Jumlah | Pendidikan yang diikuti | | | | | Ket. |
|----|----------------------------|--------|-------------------------|----------|-------------------|-----------------------|---------------|------|
| | | | Pendidikan formal | | Diklat Prajabatan | Diklat kedinasan | | |
| | | | SMA | D.IV /S1 | | Diklat dasar penyuluh | Diklat teknis | |
| 1 | Penyuluh Perikanan Madya | 1 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | PNS |
| 2 | Penyuluh Perikanan Muda | 12 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | PNS |
| 3 | Penyuluh Perikanan Pertama | 11 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | PNS |

| | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|----|---|---|---|---|---|---------|
| 4 | Penyuluh Perikanan Lanjut | 1 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | PNS |
| 5 | Penyuluh Perikanan Pelaksan | 6 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | PNS |
| 6 | Penyuluh Perikanan Pelaksana Pemula | 1 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | PNS |
| 7 | Penyuluh Perikanan Bantu | 15 | | ✓ | | | | Kontrak |

Sumber : Data Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa penyuluh Perikanan di Kabupaten Nunukan berjumlah 47 orang yang terbagi atas Penyuluh Perikanan PNS 32 orang dan honorer 15 orang. Sedangkan Diklat prajabatan semua penyuluh PNS sudah mengikuti. Diklat dasar kepenyuluhan juga mempengaruhi kinerja penyuluh, dari tabel diatas diketahui bahwa semua penyuluh perikanan sudah mengikuti diklat dasar penyuluh dan hanya PPB yang belum mengikutinya. Untuk diklat teknis seluruh Penyuluh Perikanan PNS sudah pernah mengikuti yaitu sebanyak 100 % sudah mengikuti, adapun yang belum mengikuti adalah Penyuluh Perikanan Bantu sebanyak 100 %.

Keinginan untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi sangat diinginkan oleh beberapa orang penyuluh, salah satunya Sarima menuturkan bahwa "Saya sangat ingin melanjutkan pendidikan S1, mudah-mudahan nanti saya mendapatkan kesempatan untuk tugas belajar atau pun ijin belajar." Senada dengan sarima, kasma juga menuturkan hal yang sama bahwa keinginan untuk melanjutkan studi kejenjang strata satu sudah menjadi tekad yang bulat.

Selain pendidikan formal, diklat kedinasan juga bermakna penting bagi penyuluh untuk mengasah dan meningkatkan kapasitas diri. Dari data yang ada

diklat kedinasan masih ada penyuluh yang belum pernah mengikuti, tentunya ini merugugikan penyuluh sendiri.

Penyuluh yang memiliki pendidikan strata satu juga masih memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke S2, seperti di ungkapakan oleh oke pramudianasari dan Nurdiana berpendapat bahwa : “pendidikan yang tinggi itu mutlak dimiliki oleh seorang penyuluh, kalau bisa S2 kenapa tidak. Lebih lanjut Oke pramudianasari menyampaikan lulusan S1 sekarang ini, seperti hanya lulusan SMA saja.”

Nurdianah berpendapat lain lagi, semakin tinggi pendidikan seorang penyuluh maka semakin mudah proses transfer ilmu ataupun informasi kepada pelaku utama.

Kemampuan penyuluh perikanan yang harus dimiliki adalah sebagai berikut : 1) persiapan penyuluhan 2) pelaksanaan penyuluhan 3) evaluasi dan pelaporan penyuluhan 4) pengembangan profesi penyuluhan

a. Persiapan Penyuluhan Perikanan

Persiapan penyuluhan perikanan perlu dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh oleh penyuluh, seluruh potensi wilayah binaan haruslah didata dengan valid kalau tidak maka kegiatan penyuluhan akan berlangsung tidak tepat sasaran.

Berikut tabel persiapan penyuluhan pertanian, dan :

Tabel 4.3
Persiapan Penyuluhan Perikanan

| No | Jabatan Penyuluh | Jumlah Orang | Persiapan Penyuluhan Perikanan | | | |
|----|--------------------------|--------------|--------------------------------|-----|----------|------|
| | | | IPW | RUK | Programa | RKTP |
| 1 | Penyuluh Perikanan Madya | 1 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2 | Penyuluh Perikanan Muda | 12 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3 | Penyuluh | 11 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| | | | | | | |
|---|-------------------------------------|----|---|---|---|---|
| | Perikanan Pertama | | | | | |
| 4 | Penyuluh Perikanan Lanjut | 1 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5 | Penyuluh Perikanan Pelaksan | 6 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6 | Penyuluh Perikanan Pelaksana Pemula | 1 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 7 | Penyuluh Perikanan Bantu | 15 | ✓ | - | ✓ | ✓ |

Keterangan :

IPW : Identifikasi Potensi Wilayah Tahunan Penyuluh

RKTP : Rencana Kerja

RUK : Rencana Usaha Kelompok

Programa : Programa penyuluhan

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa penyuluh belum semua melakukan identifikasi potensi wilayah, identifikasi wilayah ini sangat penting bagi seorang penyuluh, dengan melakukan identifikasi potensi wilayah penyuluh dapat mengetahui potensi apa saja yang dimiliki oleh wilayah binaannya, sehingga seorang penyuluh dapat merencanakan dengan baik apa yang mesti dilakukannya di wilayah kerjanya.

Adapun penyuluh yang membuat programa penyuluhan pertanian sebanyak 12 orang sudah 100 %. Programa Penyuluhan merupakan rencana tertulis untuk memberikan arah agar penyuluhan dapat menacapai sasaran yang dikehendaki. Inti programa adalah rencana kegiatan penyuluhan pertanian yang disusun melalui sebuah lokakarya partisipatif berdasarkan potensi wilayah dan masalah/kebutuhan petani serta dukungan instansi/pihak terkait. Isi dari programa ini adalah kegiatan-kegiatan utama dalam penyuluhan pertanian yang akan dilaksanakan di wilayah kerja penyuluhan pertanian selama satu tahun.

Programa penyuluhan adalah rencana tertulis yang disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman sebagai alat pengendali pencapaian tujuan penyuluhan, setiap harus harus membuat program ditingkat wilayah binaan masing-masing atau tingkat desa.

Penyusunan program desa dimulai dengan penggalian data dan informasi mengenai potensi desa, monografi desa, jenis komoditas unggulan desa dan tingkat produktivitasnya, keberadaan Pokdakan, KUB, Poklahssar, Kugar dan Koperasi, masalah-masalah yang dihadapi oleh pelaku utama dan pelaku usaha.

Penggalian data dan informasi ini dilakukan bersama-sama dengan tokoh dan anggota masyarakat guna menjangkau kebutuhan nyata, harapan dan aspirasi pelaku utama dan pelaku usaha, antara lain dengan menggunakan metode dan instrumen *Participatory Rural Appraisal* (PRA) atau teknik identifikasi keadaan wilayah lainnya

Hasil penggalian data informasi tersebut merupakan masukan untuk menyusun rencana kegiatan kelompok dalam setahun yang mencerminkan upaya perbaikan produktivitas usaha di tingkat kelompok perikanan yang dilengkapi dengan rincian kebutuhan sarana produksi/usaha yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan rencana tersebut (Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok/RDKK). Hal ini sekaligus dimaksudkan guna memudahkan penyuluh dalam merekapitulasi kebutuhan sarana produksi dan mengupayakan pemenuhannya secara tepat waktu, tepat jumlah, tepat kualitas, tepat sasaran, tepat harga.

Selanjutnya hasil rekapitulasi RDK dan RDKK seluruh kelompok di desa akan disintesakan dengan kegiatan-kegiatan Dinas Perikanan dan Kementerian

Kelautan dan Perikanan. Sintesa kegiatan kelompok di tingkat desa dengan kegiatan-kegiatan dinas/instansi lingkup perikanan di desa, sesuai dengan tahapan proses, dilakukan melalui serangkaian pertemuan-pertemuan yang dimotori oleh para penyuluh perikanan di desa dan dihadiri kepala desa, pengurus kelembagaan pelaku usaha dan penyuluh perikanan yang bertugas di desa.

Programa yang sudah final ditandatangani oleh para penyusun (perwakilan pelaku utama dan pelaku usaha serta penyuluh perikanan), kemudian ditandatangani oleh kepala desa, sebagai tanda mengetahui.

Programa penyuluhan perikanan desa diharapkan telah selesai disusun paling lambat bulan September tahun berjalan, untuk dilaksanakan pada tahun berikutnya. Masih ada penyuluh yang belum menyerahkan programa tepat pada waktunya, keterlambatan ini akan berimbas pada terlambatnya pula penyusunan programa tingkat kecamatan, sejalan dengan eddy seorang penyuluh menyebutkan bahwa :

keterlambatan dalam penyusunan programa tingkat desa, sebenarnya kesalahan penyuluh itu sendiri, disamping itu juga biasanya pada bulan Agustus atau September, pelaku utama atau kelompok biasanya sibuk mengurus usaha mereka sehingga penyuluh sulit untuk melakukan pertemuan dengan pelaku utama, tetapi meskipun demikian seorang penyuluh harus mencari cara agar dapat menyelesaikan programa tingkat desa, karena kalau penyuluh desa terlambat dalam mengumpul programa, maka akan berdampak pada terlambatnya penyusunan programa tingkat kecamatan.

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa keterlambatan penyuluh dalam membuat programa itu adalah karena kesalahan penyuluh yang tidak dapat mengatur dengan baik pertemuannya dengan pelaku utama atau kelompok, pertemuan dengan pelaku utama ini memang penting karena bertujuan untuk menggali dan menginventarisir hal-hal apa saja yang menjadi kebutuhan pelaku

utama pada tahun mendatang.

Nurdianah menuturkan :

Sebelum penyusunan program penyuluh harus benar-benar berdiskusi dengan pelaku utama dengan beberapa kali pertemuan, sehingga dapat diperoleh dan dirumuskan hal-hal yang menjadi keperluan pelaku utama, jangan sampai penyuluh hanya merekayasa seolah-olah suatu kegiatan menjadi kebutuhan pelaku utama, pada hal sebenarnya tidak. Jadi apa yang disusun oleh penyuluh melalui program benar dari bawah sehingga manfaatnya bisa dirasakan oleh pelaku utama

Program tingkat desa yang sudah jadi akan disampaikan oleh penyuluh pertanian pada forum Musrembangdes (Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa) yang biasanya dilaksanakan pada awal tahun.

Setelah program selanjutnya ada rencana kerja tahunan penyuluh perikanan (RKTP) yang merupakan instrumen dalam persiapan penyuluhan perikanan yang harus dibuat oleh penyuluh, dari tabel 4.3 dapat diketahui sebanyak 100 % penyuluh sudah membuat namun masih ada yang tidak tepat waktu pengumpulannya.

RKTP adalah jadwal kegiatan yang disusun oleh penyuluh berdasarkan program penyuluhan setempat yang dilengkapi dengan hal-hal yang dianggap perlu untuk berinteraksi dengan pelaku utama dan pelaku usaha, RKTP juga merupakan pernyataan tertulis dari serangkaian kegiatan yang terukur, terealistis, bermanfaat dan dapat dilaksanakan oleh seorang penyuluh di wilayah kerja masing-masing pada tahun yang berjalan.

Rencana kerja tahunan penyuluh tersebut dituangkan dalam bentuk matriks yang berisi tujuan, masalah, sasaran, kegiatan/metoda, materi, volume, lokasi, waktu, sumber biaya, pelaksana dan penanggung jawab.

Berikut keterangan Henriyanto yang menyebutkan bahwa :

Rencana kerja tahunan penyuluh terkadang kami sudah buat dan merencanakan dengan baik, tapi kenyataannya pada depan itu sulit direalisasikan karena kegiatan yang kita buat tidak sinkron dengan kegiatan dinas teknis, penyebabnya yang punya anggaran kegiatan itu dinas teknis, sedangkan penyuluh pertanian tidak memiliki anggaran untuk kegiatan, hal ini yang terkadang membuat saya kurang semangat membuat RKTP ini, karena ujung-ujungnya rencana kegiatan dinas juga yang jalan

Dari keterangan tersebut diketahui bahwa, sebagian penyuluh yang tidak membuat RKTP karena beralasan sia-sia saja membuat, karena tidak bisa juga dilaksanakan atau direalisasikan. Berbeda dengan pernyataan Haris yang menyatakan :

Sebenarnya kita penyuluh itu tidak usah berfikir rencana yang dibuat itu dilaksanakan atau tidak karena secara anggaran bukan di ranah penyuluh tetapi ada pada dinas teknis, yang penting menurut saya penyuluh itu sudah dapat mampu merencanakan pekerjaan penyuluhan yang disusun bersama pelaku utama selama satu tahun kedepan, kredit poinnya disitu, bukankah menyusun RKTP itu satu hal yang penting bagi seorang penyuluh, apalagi ada pepatah orang bijak yang mengatakan bahwa orang yang gagal berencana (planing) berarti dia merencanakan kegagalan.”

RKTP memang prasyarat yang harus dimiliki seorang penyuluh untuk panduan penyuluhan pada tahun mendatang, tentunya penyuluh yang tidak membuat RKTP akan bekerja tanpa perencanaan yang baik, berarti bekerja tanpa arah hanya menunggu kegiatan-kegiatan dari dinas teknis. Hal ini sejalan dengan pernyataan M. Yacub yang mengatakan bahwa :

Penyuluh yang tidak mengumpulkan atau tidak membuat RKTP bekerjanya kurang terarah karena tidak memiliki perencanaan yang baik, biasanya penyuluh seperti ini hanya mengharapkan ada kegiatan dinas yang masuk ke wilayah desa binaannya, terkadang kegiatan dinas itu ada tapi bisa juga tidak ada, kita dari pihak pokja kecamatan akan mengingatkan juga teguran kepada penyuluh yang terlambat

atau tidak mengumpulkan RKTP.”

Dari keempat persiapan penyuluhan itu penyuluh sudah semua membuatnya, RKTP tapi masih ada aja yang tidak tepat waktu banyak alasan dan hal-hal yang dikemukakan oleh penyuluh seperti yang diungkapkan oleh M. Yacub bahwa: “kami belum sempat pak karena terlalu sibuk di lapangan.” Tentunya alasan apapun tidak bisa dibenarkan karena tanpa persiapan yang matang seorang penyuluh tidak akan maksimal dalam melakukan kegiatan penyuluhan di wilayah binaan. Pembuatan persiapan penyuluhan ini ada batas waktu, kalau terlambat maka nilai guna menjadi kurang.

b. Pelaksanaan Penyuluhan

Pelaksanaan penyuluhan dilakukan setelah penyuluh melakukan kegiatan persiapan penyuluhan, tanpa persiapan penyuluhan maka pelaksanaannya menjadi tidak sinkron secara administrasi tidak terpenuhi, berikut ini table kegiatan pelaksanaan penyuluhan.

Ada beberapa instrumen dalam pelaksanaan penyuluhan perikanan antara lain penyusunan materi penyuluhan, penerapan metode penyuluhan yang dipilih dan menumbuhkembangkan kelembagaan kelompok seperti pada tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4
. Pelaksanaan Penyuluhan Perikanan

| No | Penyuluh | Instrumen Pelaksanaan Penyuluhan | | |
|----|--------------------------|----------------------------------|-----------|--|
| | | Penyusunan Materi | Pelaporan | Menumbuhkan/mengembangkan kelembagaan kelompok |
| 1 | Penyuluh Perikanan Madya | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2 | Penyuluh Perikanan Muda | ✓ | ✓ | ✓ |

| | | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|---|
| 3 | Penyuluh Perikanan Pertama | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4 | Penyuluh Perikanan Lanjut | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5 | Penyuluh Perikanan Pelaksan | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6 | Penyuluh Perikanan Pelaksana Pemula | ✓ | ✓ | ✓ |
| 7 | Penyuluh Perikanan Bantu | ✓ | ✓ | ✓ |

Sumber : Data Penyuluh Perikanan Tahun 2017

Pelaksanaan penyuluhan harus diikuti dengan beberapa instrumen untuk menunjang kelancaran jalannya kegiatan pelaksanaan penyuluhan, dari tabel 4.3. diketahui bahwa penyuluh belum semua menyusun materi penyuluhan.

Materi penyuluhan adalah bahan penyuluhan yang akan disampaikan kepada pelaku utama dan pelaku usaha dalam berbagai bentuk yang meliputi: informasi, teknologi, rekayasa sosial, manajemen, ekonomi, hukum dan kelestarian lingkungan. Menurut Suriyani salah seorang penyuluh yang tidak membuat materi menyebutkan bahwa :

Sebenarnya saya bukan tidak membuat materi penyuluhan tapi membuat dalam bentuk sederhana, lagian juga materi penyuluhannya saya sudah menguasai, contoh materi penyuluhan tentang pembuatan Basso ikan itu kan sudah di luar kepala jadi tidak perlu lagi materi khusus yang ditulis atau diketik. Sementara itu kalau metode penyuluhan pastilah penyuluh itu mempunyai cara sendiri-sendiri karena karena metode yang pas buat pelaku itu harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta kesiapan pelaku utama”

Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa, penyuluh membuat atau menyusun materi penyuluhan tapi dalam bentuk yang lebih sederhana, alasannya

materinya sudah meraka kuasai tinggal bagaimana penyampaiannya saja kepada pelaku utama. Sedikit berbeda dengan pernyataan Kartini yang mengatakan bahwa :

Menurut saya penyuluhan dengan diberengi pembuatan materi yang bagus itu penting karena memudahkan pelaku utama dalam memahami apa yang kita sampaikan, materi penyuluhan itu memang harus sederhana dan mudah dimengerti, menggunakan bahasa yang baik pula, meskipun suatu materi itu kita sangat menguasai tetapi perlu juga catatan-catatan agar kita dalam penyuluhan itu lupa, selain itu juga dengan adanya materi penyuluhan petani dapat mendokumentasikan materi tersebut, sehingga kalau terlupa pelaku utama tersebut dapat membacanya kembali.

Penerapan metode penyuluhan dilakukan penyuluh juga masih belum optimal dilaksanakan masih banyak penyuluh yang belum memanfaatkannya dengan baik. Metode penyuluhan ini penting dikuasai oleh seorang penyuluh, agar pesan yang disampaikan benar-benar efektif diterima oleh pelaku utama, selain itu juga agar tidak bosan sehingga ada variasi dalam menyampaikan informasi.

Ada beberapa metode penyuluhan yang sudah diterapkan oleh penyuluh perikanan di Kabupaten Nunukan anantara lain:

- a. Ceramah
- b. Diskusi
- c. Lokakarya
- d. Studi banding
- e. Praktek langsung
- f. Demonstrasi cara (teknik)
- g. Demonstrasi plot (farm,area)
- h. Pengamatan langsung

Menurut pengakuan penyuluh lapangan seperti disampaikan Nurdianah bahwa :

Tidak ada metode penyuluhan yang paling efektif, sebaiknya penyuluhan menggabungkan beberapa metode penyuluhan, penyuluhan yang hanya mengandalkan satu metode tertentu audiens cenderung merasa jenuh dan bosan selain itu juga metode penyuluhan itu harus disesuaikan dengan audiensnya.

Dari pernyataan tersebut di atas dapat diketahui bahwa keberhasilan seorang penyuluh itu dalam menyampaikan pesan-pesan terletak pada metode yang digunakan, penyuluh harus mampu membaca situasi dan kondisi sehingga dapat menyesuaikan metode apa yang cocok dan efektif. Selain itu juga penyuluh harus pandai menggabungkan beberapa metode sehingga menjadi lebih komunikatif dan pesan pun bisa dengan mudah diserap oleh pelaku utama.

Menurut Firman mengatakan bahwa :

Di Kecamatan Nunukan Desa Binusan ini menurut saya metode penyuluhan yang paling tepat adalah dengan demonstrasi plot atau dengan demonstrasi area, karena biasanya pelaku utama tambak akan mudah mencontoh kalau dilihatnya ada perubahan hasil yang positif, kalau sudah tau hasilnya bagus kita tidak perlu lagi capek-capek berbicara pada pelaku utama supaya mau melakukan ini dan itu, cukup mereka lihat di demonstrasi area kemungkinan besar pelaku utama langsung menginkut

Jadi tujuan dari pemilihan metode penyuluhan adalah : agar penyuluh perikanan dapat menetapkan suatu metode atau kombinasi beberapa metode yang tepat dan berhasil guna, selain itu juga agar kegiatan penyuluhan yang dilaksanakan untuk menimbulkan perubahan yang dikehendaki yaitu perubahan perilaku petani dan anggota keluarganya dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Ada beberapa kendala penyuluh dalam memaksimalkan pembuatan media penyuluhan antara lain : kemampuan atau ketrampilan penyuluh terbatas dan

bahan untuk pembuatan materi penyuluhan tidak memadai. Untuk itu para penyuluh berharap adanya pelatihan teknis tentang kiat-kiat pembuatan media penyuluhan yang efektif.

Menurut Sarina salah seorang penyuluh Kelurahan Selisun bahwa :

Pelatihan pembuatan media penyuluhan sangat penting untuk membantu memahami informasi-informasi yang akan disampaikan kepada petani, disamping itu juga akan membuat penyuluh menjadi terbiasa membuat tulisan-tulisan yang efektif. Media penyuluhan juga akan memberikan nilai atau kredit poin bagi penyuluh sendiri sehingga memudahkan untuk PNS fungsional.

Hal ini sejalan dengan permen pan No. PER/19/M.PAN/10/2008 (Pasal 3) tentang Tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan Dan Angka reditnya. Pasal 1 Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara ini yang dimaksud dengan:

Penyuluh Perikanan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk penyuluhan perikanan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban secara penuh yang diberikan oleh pejabat yang berwenang;

Tabel 4.5.
Jenis Media Kegiatan Penyuluhan Perikanan

| No | Jenis | Klasifikasi | Sasaran |
|----|--------------|-------------|------------------|
| 1 | Bahan Tayang | Visua | Personal/ massal |
| 2 | Brosur | Visua | Personal |
| 3 | Serial Foto | Visua | Personal |
| 4 | Leaflet | Visua | Personal |
| 5 | Folder | Visua | massal |

Menurut Ebyd pokja UPT BP3K mengatakan bahwa :

“Media yang sering digunakan oleh penyuluh adalah Folder dan leaflet, dua jenis media ini relatif mudah dibuat, selain itu juga dalam pembuatannya sederhana, yang lebih penting leaflet dan folder memiliki nilai kredit poin yang

lumayan bagus jika dibandingkan dengan yang lain yakni 0,1 per satu folder. Para penyuluh memanfaatkan peluang ini “

Senada dengan Ebyd, Eddy juga menyebutkan bahwa :

“Paling disukai oleh penyuluh dalam pembuatan media penyuluhan adalah folder dan leaflet. Tetapi semakin tinggi pangkat dan golongan seorang penyuluh maka pembuatan media penyuluhan harus lebih beragam lagi, seperti pembuatan naskah radio, membuat buku, memberikan konsultasi bidang pertanian dan lain-lain. Jadi bagaimanapun kami penyuluh dalam membuat media penyuluhan harus berorientasi pada kredit poin yang kami peroleh.”

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kebanyakan penyuluh di Kabupaten Nunukan lebih memilih bentuk materi penyuluhan leaflet dan folder alasan mereka memilih model tersebut karena dalam pembuatannya sederhana dan memiliki nilai kredit yang bagus. Penyuluh adalah tenaga fungsional yang memang memerlukan kredit poin untuk kenaikan pangkat ataupun golongannya.

Penyuluh tidak boleh hanya mengandalkan satu atau dua model media penyuluhan sementara pilihannya masih banyak, dengan memilih pilihan yang lain artinya penyuluh juga belajar bagaimana membuat suatu media penyuluhan

Jenis media kegiatan penyuluhan memang beragam, tinggal penyuluh menyesuaikan dengan kebutuhannya saja, dalam pilih penyuluh dalam pemilihan media penyuluhan ini terkadang terkadang penyuluh mempertimbangkan efisiensi dan efektifitas, media yang digunakan.

c. Evaluasi dan Pelaporan Penyuluh Perikanan

Penyuluh harus membuat laporan tertulis secara berkala tentang hal-hal apa saja yang sudah dilakukannya di wilayah kerja penyuluhannya, pelaporan ini bersifat rutin dalam pelaporannya penyuluh melaporkan waktu kegiatan

penyuluhan, nama petani yang disuluh, masalah yang ditemukan, solusi dari masalah yang dihadapi.

Tabel 4.6.
Evaluasi dan Pelaporan Penyuluh Perikanan

| No | Jabatan Penyuluh | Pelaporan |
|----|-------------------------------------|-----------|
| 1 | Penyuluh Perikanan Madya | ✓ |
| 2 | Penyuluh Perikanan Muda | ✓ |
| 3 | Penyuluh Perikanan Pertama | ✓ |
| 4 | Penyuluh Perikanan Lanjut | ✓ |
| 5 | Penyuluh Perikanan Pelaksana | ✓ |
| 6 | Penyuluh Perikanan Pelaksana Pemula | ✓ |
| 7 | Penyuluh Perikanan Bantu | ✓ |

Sumber : Data Penyuluh

Dari tabel 4.6 tersebut bisa diketahui bahwa penyuluh belum semua melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan dan juga evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan. Bagi penyuluh yang tidak melakukan evaluasi akan merugikan penyuluh itu sendiri, karena yang bersangkutan tidak mengetahui kelemahan dan kekuatan dari kegiatan penyuluhan itu sendiri.

Menurut Eko syahrudi mengatakan bahwa :

“Saya belum pernah membuat evaluasi dampak penyuluhan, sebenarnya saya ingin membuat tapi sampai sekarang formatnya seperti apa kita belum pernah dikasih tau, karena kalau kita buat sembarangan hal itu tidak akan dinilai oleh tim penilai dupak, evaluasi dari dampak penyuluhan ini memang penting dilakukan karena bisa diketahui sejauh mana dampak dari penyuluhan yang dilakukan, tapi ada juga beberapa teman yang buat evaluasi dampak”

Hampir senada dengan Eko, Musafir juga mengatakan sebagai berikut :

Harusnya setiap penyuluhan yang dilakukan maka perlu diadakan evaluasi, selama ini evaluasi yang dilakukan hanya sebatas pertemuan rapat di tingkat UPT, seharusnya memang saya membuat dalam bentuk tulisan sejauh mana dampak dari sebuah penyuluhan perikanan, dengan demikian ada perbaikan untuk penyuluhan dimasa-masa mendatang.

Dari kedua pernyataan tersebut di atas dapat diketahui bahwa penyuluh Kabupaten Nunukan masih ada yang belum melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan dan evaluasi dampak penyuluhan, berbagai alasan yang dikemukakan antara lain belum ada format yang baku. Harusnya pihak UPT berupaya untuk mencari informasi format seperti apa yang ideal untuk melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan dan evaluasi dampak penyuluhan. Menurut Marli sebagai Pokja menyebutkan memang evaluasi dampak itu belum ada format yang baku seperti apa, tapi sebaiknya kita coba buat aja, sekaligus ini menjadi pembelajaran buat penyuluh, sementara itu evaluasi pelaksanaan penyuluhan sudah banyak teman-teman penyuluh yang membuatnya.

Motivasi

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Motivasi yang kuat akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu motivasi seorang penyuluh harus terus ditumbuh kembangkan.

Penyuluh dengan memiliki motivasi yang kuat akan merasakan bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan akan terasa ringan dan mudah saja, misal di

Krayan wilayah antar desa (wilayah binaan penyuluh) relatif berjauhan yang harus ditempuh berjam-jam dengan menggunakan kendaraan roda dua, kalau motivasi hanya mencari keuntungan maka hal ini sulit dilakukan.

Hal ini sejalan apa yang dikatakan Henri Yanto , salah seorang penyuluh di Krayan dengan keterbatasan sarana dan media penyuluhan:

Kesabaran dan niat untuk pengabdian harus menjadi landasan untuk melakukan penyuluhan pertanian di wilayah-wilayah terpencil, karena medan yang jauh dan kondisi jalan yang jelek dan perbukitan, untuk sampai ke desa tersebut dari ibu kota kecamatan mau dua jam itupun kalau tidak turun hujan, kalau hujan kita harus kembali karena jalannya menjadi licin disebabkan tanah liat.

Dari penuturan tersebut diketahui bahwa kondisi alam yang berat seorang penyuluh harus mampu menaklukkannya dengan motivasi yang kuat. Selain itu juga kendaraan yang digunakan oleh penyuluh akan cepat rusak karena jalanan yang berat, sementara itu suku cadang motor sangat sulit didapat walaupun ada harganya dua sampai tiga kali lipat dari harga normal.

Menurut MY : “ sebenarnya ada untuk biaya operasional penyuluh yakni empat ratus ribu perbulan, nah..., dana itulah yang dimanfaatkan dengan baik oleh kami penyuluh, sebenarnya kurang tapi dari pada ga ada dicukup-cukupkan saja.

Disamping itu juga motivasi dan kesabaran penyuluh harus dilipatgandakan saat berhadapan dengan pelaku utama misalnya seperti yang dituturkan Sirajuddin bahwa sudah berkali-kali kita buat pelatihan untuk pembuatan pakan tapi ini masih juga belum mampu dan mau mengadopsinya dengan sesuai harapan.Suriadi juga mengemukakan bahwa :

Motivasi penyuluh harus datang dari dalam diri penyuluh itu sendiri, motivasi untuk memiliki prestasi, ada perasaan bahagia

kalau apa-apa yang kita informasikan kepada petani kemudian diaplikasikan oleh petani lalu dengan itu petani berhasil dalam usaha taninya itu sangat menyenangkan selain itu juga penyuluh yang malas melakukan penyuluhan akan berimbas pada kredit poin artinya kerugian juga ada pada penyuluh. Setiap semester penyuluh akan mengajukan kredit poin kepada tim penilai kabupaten yang di setujui oleh kepala UPT BP3K di tingkat kecamatan.”

Meskipun salah satu motivasi penyuluh melakukan penyuluhan adalah untuk mendapatkan angka kredit poin untuk kenaikan pangkat atau golongan tidak semua juga penyuluh yang berfikiran seperti itu, seperti penuturan oke yang mengatakan bahwa : kalau saya menyuluh sudah menjadi bagian dari tanggungjawab jadi kredit poin itu ada ataupun tidak bukan menjadi masalah, yang membuat saya tidak begitu intens mengunjungi petani karena keterbatasan sarana prasarana, seperti kendaraan roda dua.”

Kredit poin bagi penyuluh memiliki makna penting untuk kenaikan pangkat penyuluh, setiap kegiatan apapun yang dilakukan penyuluh terhadap petani akan ada nilainya meskipun kecil, yang diiringi dengan syarat-syarat tertentu. Penyuluh perikanan dituntut untuk dapat berprestasi dengan angka kredit.

Dukungan yang diterima

Penyuluh tidak akan berhasil dengan baik kalau tidak ada dukungan dari berbagai macam pihak baik internal kelembagaan penyuluh, obyek penyuluhan (pelaku utama dan pelaku usaha) maupun instansi dinas teknis terkait. Hal ini diakui oleh Marli yang mengatakan bahwa :

Biar bagaimanapun hebatnya seorang penyuluh baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan tanpa didukung oleh instansi internal, petani dan dinas teknis rasanya sulit bagi penyuluh untuk berkembang. Internal kelembagaan penyuluh di tingkat kabupaten ada Dinas Perikanan sementara untuk tingkat kecamatan penyuluh berada di UPT BP3K. Selama ini UPT BP3K bagi penyuluh menjadi wadah untuk melakukan koordinasi baik secara

administrasi kepegawaian maupun mengenai pekerjaan. Ditingkat UPT ada pertemuan rutin yang harus diikuti oleh penyuluh agar pekerjaan di lapangan dapat dikoordinasikan dan dilaksanakan dengan baik, disamping itu juga koordinasi bertujuan untuk menjawab persoalan-persoalan lapangan yang dihadapi penyuluh. saya fikir dukungan UPT untuk penyuluh masih perlu ditingkatkan lagi, tidak hanya sebatas pertemuan, tetapi juga hendaknya ada pertemuan-pertemuan pelatihan teknis untuk penyuluh. Sementara itu dinas teknis sangat berperan dalam hal anggaran pembiayaan kegiatan, di Sei manggaris saya merasa dukungan dinas teknis terkait belum maksimal mungkin disebabkan oleh keterbatasan anggaran, saya memaklumi itu.”

Berdasarkan penuturan tersebut di atas dapat diketahui bahwa UPT BP3K tingkat kecamatan yang menaungi penyuluh hanya sebatas tempat koordinasi dan administrasi saja, selain itu juga peran UPT diharapkan lebih lagi yakni sebagai tempat pelatihan kegiatan teknis sehingga dapat meningkatkan kapasitas penyuluh. Sementara itu peran dinas teknis terkait di tingkat kabupaten sudah melakukan dukungan kepada penyuluh tetapi belum maksimal.

- d. Dalam hal Perspektif Pelanggan sangat dipengaruhi oleh potensi wilayah dan kemauan pelaku utama. Sebagian dari kelompok yang ada merupakan kelompok yang terbentuk dengan adanya pemilihan legislative kelompok yang terbentuk dengan mengumpulkan KTP tanpa melihat potensi yang dimiliki, pendampingan pembinaan peningkatan produksi sangat sulit dilakukan karena kelompok tersebut tidak memiliki usaha yang sama sementara pembentukan kelompok sudah diatur dalam Kepmen no 14 tahun 2012 tentang Kelembagaan Pelaku Utama Perikanan. melihat dari konsep *Balanced Scorecard* dari perspektif keuangan, perspektif proses internal, dan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan saling mempengaruhi kinerja penyuluh perikanan karena banyaknya permasalahan yang dihadapi

di oleh pelaku utama yang membutuhkan solusi dari petugas penyuluh perikanan.

Penyuluh perikanan sebagai ujung tombak kemajuan di bidang Perikanan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik di segala bidang khususnya Perikanan dengan tidak melupakan visi dan misi awal penyuluhan sebagai usaha penyebaran informasi dan inovasi pembangunan perikanan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat serta terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Kemampuan seorang penyuluh perikanan sangat mempengaruhi kinerjanya, penyuluh yang memiliki kemampuan akan lebih mudah melakukan penyuluhan kepada pelaku utama perikanan, kemampuan yang utama adalah sumberdaya manusia (SDM). Penyuluh sebagai pembawa informasi maupun teknologi yang berkaitan dengan perikanan akan mudah diterima pelaku utama perikanan apabila penyuluh memiliki kemampuan dalam mentransfer pengetahuan maupun ketrampilan. Tidak optimalnya kinerja penyuluhan perikanan salah satu penyebabnya adalah kurangnya peningkatan SDM dan minimnya pengetahuan tentang perikanan. Hal ini diakui oleh salah seorang penyuluh perikanan, Marli seorang penyuluh perikanan kecamatan Sei Manggaris memaparkan dengan gamblang tentang pentingnya kemampuan :

Penyuluh harus menguasai hal-hal yang akan di suluhnya, sebelum menyampaikan sesuatu kepada pelaku utama, maka penyuluh itu sendiri harus memahami persoalan tersebut secara konprehensif, agar apa yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan benar oleh pelaku utama perikanan kemampuan pengetahuan mutlak dimiliki oleh penyuluh selain itu juga kemampuan komunikasi juga berperan penting terhadap kinerja penyuluh perikanan.

Dari penuturan Marli penyuluh perikanan kecamatan Seinanggaris dapat diketahui bahwa kemampuan seorang penyuluh sangat berpengaruh terhadap kinerja penyuluhan, banyak kemampuan yang harus dimiliki penyuluh yang berkaitan dengan bidang perikanan. Untuk membangun perikanan dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) penyuluh perikanan yang berkualitas, SDM yang ingin dibangun oleh penyuluh adalah SDM pelaku utama perikanan yang meliputi nelayan, pembudidaya pengusaha perikanan agar penyuluhan menjadi terarah pada sasaran pembangunan. Untuk itu diperlukan SDM penyuluh yang mumpuni yang mampu menumbuh kembangkan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap pelaku utama. Sehingga penyuluh dituntut memiliki kompetensi dibidang penyuluhan serta menguasai perkembangan teknologi dan informasi dibidang perikanan.

Tujuan penyuluhan Perikanan adalah dalam rangka menghasilkan SDM pelaku pembangunan pertanian yang kompeten sehingga mampu mengembangkan usaha Perikanan yang tangguh, berusaha lebih menguntungkan (better bussines), hidup lebih sejahtera (better living) dan lingkungan lebih sehat. Penyuluhan Perikanan dituntut untuk mampu menggerakkan masyarakat, memberdayakan Pelaku utama dan pelaku usaha untuk:

- Membantu menganalisis situasi-situasi yang sedang mereka hadapi dan melakukan perkiraan ke depan;
- Membantu mereka menemukan masalah;
- Membantu mereka memperoleh pengetahuan/informasi guna memecahkan masalah;
- Membantu mereka mengambil keputusan, dan

- Membantu mereka menghitung besarnya risiko atas keputusan yang diambilnya.

Demi terwujudnya hal tersebut, saat ini penyuluh Perikanan dituntut memiliki kompetensi yang baik dan berkualitas dalam melaksanakan tugasnya. Kompeten yang berarti seseorang penyuluh Perikanan memiliki kecakapan dan kemampuan didalam bidangnya tentunya sesuai dengan jenjang tingkat dan jabatannya sebagai seorang penyuluh. Begitu pula dengan apa yang disampaikan tentang Potret kinerja pelayanan semakin mencuat ketika dikaitkan dengan berbagai perkembangan dan tuntutan kontemporer, seperti globalisasi atau liberalisasi perdagangan, (Laking dan Stevens, 2000 : 1-7) ditambahkan oleh Wardhono dan Mulyana (2001 : 103) jika dihubungkan dengan penegakan etika dan moral dalam penyelenggaraan pelayanan publik, perkembangan lain yang turut mengedepankan isu tersebut adalah perubahan paradigma SDM dari sumberdaya pada otot menuju sumberdaya pada otak.

Dengan melihat hambatan dalam kinerja penyuluh perikanan dapat terlihat keseriusan pemerintah dalam hal ini Dinas perikanan maupun Kementerian Kelautan dan Perikanan belum melakukan pembenahan yang sistematis dan komprehensif. Beberapa inisiatif yang dijalankan hanya merefleksikan kecenderungan formalisme dalam mereformasi institusi pelayanan publik tanpa disertai langkah – langkah untuk memperbaiki kinerja dari segala aspek dalam *Balanced Scorecard*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Keberadaan penyuluh perikanan memberikan manfaat bagi Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan dengan pola pembinaan dan pendampingan peningkatan produksi.

1. Kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

- a. Melihat dari perspektif keuangan pada dinas pertanian dan Ketahanan Pangan dan pada Dinas Perikanan, terbatasnya anggaran pelaksanaan penyuluh tidak mempengaruhi kinerja penyuluh perikanan hal ini dapat dilihat dengan adanya dana swadaya yang berasal dari BOP dan Insentif penyuluh perikanan.
- b. Persepektif Interna, Ketersediaan sarana roda dua sangat mempengaruhi kinerja penyuluh perikanan dalam melakukan kunjungan pembinaan dan pendampingan pelaku utama dan pelaku usaha untuk yang lokasi binaan tidak bisa dijangkau dengan kendaraan umum.
- c. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, dari hasil penelitian sangat Minimnya peningkatan SDM yang difasilitasi oleh Dinas Perikanan untuk penyuluh, hal ini dipengaruhi oleh terbatasnya anggaran dan adanya peralihan penyuluh perikanan dari daerah menjadi pegawai pusat yang mana dijelaskan semua kewenangan penyuluh berada pada kementrian Kelautan dan perikanan.

- d. Kinerja penyuluh perikanan pada prespektif pelanggan menunjukkan adanya kepuasan pelaku utama perikanan dalam pembinaan pendampingan kelompok diwilayah kerja dukungan kerjasama antara pelaku utama dan penyuluh berjalan dengan baik, sehingga memudahkan dalam pembinaan dan pendampingan ke palaku utama dan pelaku usaha.
2. Faktor Penghambat Kinerja Penyuluh Perikanan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan, dari hasil penelitian terlihat hambatan yang terjadi pada kinerja penyuluh perikanan pada Dinas perikanan Kabupaten Nunukan adalah
 - a. Pada perspektif keuangan dan perspektif internal yaitu terbatasnya anggaran baik untuk kegiatan kepenyuluhan maupun untuk pengadaan sarana roda dua. Jumlah penyuluh perikanan adalah 47 penyuluh sementara sarana yang tersedia hanya 23 unit sehingga masih perlu pengadaan sarana untuk penyuluh. Dengan minimnya sarana yang tersedia membuat kunjungan dan pendampingan pelaku utama dan pelaku usaha masih kurang optimal.
 - b. Perspektif Pertumbuhan dan pembelajaran Faktor lainnya yang mempengaruhi terhadap kinerja penyuluhan yakni Kemampuan penyuluh perikanan dalam melakukan penyuluhan masih perlu ditingkatkan karena memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja. Kemampuan individu penyuluh yang perlu ditingkatkan meliputi kemampuan merencanakan penyuluhan, kemampuan melaksanakan penyuluhan, kemampuan melakukan evaluasi dan

pelaporan penyuluhan dan kemampuan melakukan pengembangan profesi penyuluhan serta kemampuan melakukan atau mengikuti kegiatan penunjang penyuluhan. Penyuluh perikanan motivasinya harus ditingkatkan, dengan motivasi yang kuat akan memberikan kemudahan dalam melaksakan tugas dengan wilayah kerja yang jauh dan medan yang sulit, motivasi bisa dari internal maupun eksternal. Dukungan yang diterima penyuluh perikanan dari instansi teknis terkait masih belum memadai, terutama dukungan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang bersinggungan dengan kebutuhan Pelaku utama langsung. Selain itu juga dukungan dari institusi yang menaungi penyuluh masih perlu ditingkatkan.

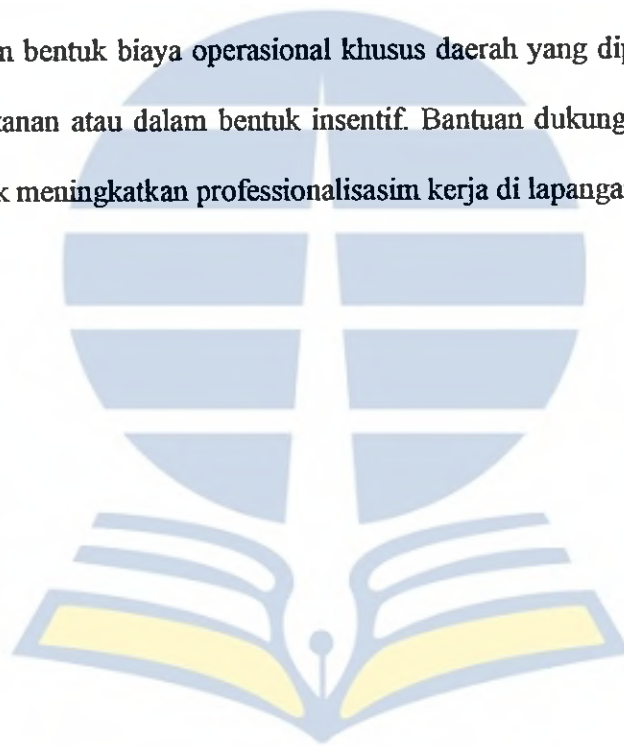
c. Saran

Upaya mempertahankan kinerja penyuluh perikanan dengan meningkatkan anggaran berdasarkan persepektif keuangan, sehingga dapat menambah anggaran untuk kebutuhan penyuluhan, peningkatan SDM dan pembuatan percontohan. Peningkatan kinerja pada perspektif pelanggan dapat didukung oleh cepat tanggapnya penyuluh dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi pelaku utama perikanan.

Pihak pemerintah daerah sebaiknya memberdayakan OPDnya yang terkait dengan pembinaan kelembagaan perekonomian masyarakat termasuk di dalamnya adalah pembinaan pembentukan Koperasi. Dengan koperasi diharapkan akan ada pintu bagi lembaga keuangan atau lembaga pendukung permodalan ikut berpartisipasi dalam memberikan dukungan permodalan melalui pinjaman lunak dengan bunga yang ringan.

Pemerintah daerah juga perlu memberikan dukungan infrastruktur untuk membangun prasarana yang mendukung usaha tani-nelayan dan pembudidaya ikan, hal ini karena produk kelautan dan perikanan sudah menjadi salah satu produk unggulan daerah yang bisa jadi akan mendatangkan penghasilan asli daerah (PAD) bagi kabupaten Nunukan.

Dukungan pembiayaan bagi penyuluh perikanan yang langsung ke penyuluh perikanan sangat penting hal ini untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada petani-nelayan dan pembudidaya ikan. Dukungan bisa dalam bentuk biaya operasional khusus daerah yang diperuntukkan penyuluh perikanan atau dalam bentuk insentif. Bantuan dukungan dana dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisasi kerja di lapangan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anwar Pabu.Mangkunegara. (2002) *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta Rapika Aditama.
- A.Dale Timpe. (1998). *The Art and science of Busines Managementperformance*. New York: KEND Publishim.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bakhri.A. (2016) *Analaisis Kinerja Pelayanan Kesehatan Hewan Pada Bidang Produksi Dan Sumber Daya Ternak Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Peternakan Kabupaten Nunukan*
- Bekti. W.U, dkk (2008). *Kinerja Penyuluh Pertanian Lapang (Ppl) Dalam Pengembangan Beras Organik Menuju Terwujudnya Kabupaten Sragen Sebagai Sentra Beras Organik*.
- Costello, Sheila J. (1994). *Effective Performance management*, New york: Mc Graw-Hill Companies,inc
- Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia.
- Effendi, O.U.(1981). *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta. Gunung Agung
- Gie, T. L. (1997).*Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hidayat, S. (1979). *Pembinaan Perkotaan di Indonesia:Tinjauan dari Aspek Administrasi Pemerintahan*.Bina Aksara.Jakarta.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi* , Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hartadi, M.H. (2016). *Analisis Kinerja Usaha Pelayanan Jasa Alat Mesin Pertanian (UPJA) Di Kabupaten Nunukan*.
- Irawan, P. (2007). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Irawan P. 2012. *Metodologi Penelitian Adminstrasi*, MAPU 5103, Banten Indonesia.
- Joko Widodo. (2006). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayu Media.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

- Kaplan, R.S & Norton,D.P. (2000). *Balanced Scorecard: Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*. Jakarta: Erlangga.
- Kaplan, Robert, S., & Norton, David,P. (1996) : “The Balanced Scorecard: Translating Strategy Into Action”, Massachusetts,Harvard Business School Press
- Kaplan, Robert, S., & Norton, David, P.(2001) : “The Strategy Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment”, Massachusetts,Harvard Business School Press.
- Mukarom.Z dan Laksana.MW., (2016). *Membangun Kinerja Pelayanan Publik*. Pustaka Setia. Bandung.
- Mulyadi. (2009). *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard*. Yogyakarta: Cetakan Kedua.
- Mulyadi.(2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi, (2001). *Balanced Scorecard Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipat Ganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohamad. I. B. (2010). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung Di Provinsi Gorontalo*.
- Moenir. (2000).*Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara
- Murphy, K.R., dan J.N. Cleveland. (1995). *Cleveland. Understanding Performance Appraisal*. California: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia\
- Nasution, (2003). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar* Jakarta : Bumi Aksara
- Pamudji, S., (1985). *Kerjasama Antar Daerah Dalam Rangka Pembinaan Wilayah*. Bina Aksara, Jakarta.

- Prawirosentono.S, (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Robbins dan Judge. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Resa K.L. (2008). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai. Indonesia
- Sibarani Panggabean, Mutiara, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Banten. Indonesia
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Soeprihantono, John. (2001). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Bandung. Alfabeta
- Siagian SP. (2007). Manajemen Personalia Jakarta: Bumi Aksara
- Suharyo. dkk(2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kinerja Penyuluh Dalam Penyampaian Informasi Teknologi Pertanian Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP), Balitbangda, dan Universitas Jambi
- Sukardi. (2003). Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taliziduhu Ndara.(2000) Ilmu Pemerintahan (*Kybernology*). Jakarta: Rineka Cipta
- Triandayani, Luh Nyoman Dewi & Abas, Muhammad, 2001, Pelayanan Publik Apa Kata Warga, Pusat Studi Pengembangan Kawasan, Jakarta
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Ke Lima. Jakarta: Rajawali

Dokumen

- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/19/M.PAN/10/2008 tentang JabatanFungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya;

Peraturan Bersama Menteri Kelautan dan Perikanan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: PB .01/MEN/2009, Nomor: 14 Tahun 2009, tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya

Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: KEP/ 54/MEN/2011 ., tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Dan Angka Kreditnya.

Peraturan Menti Kelautan dan Perikanan Nomor: 05/PERMEN-KP//2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementrian Kelautan Dan Perikanan.



**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA INFORMAN PENELITIAN PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
DAN DINAS PERIKANAN KABUPATEN NUNUKAN**

Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

| No | Pertanyaan | | Jawaban informan |
|----|------------|---|--|
| 1 | 1 | Berapa Jumlah Anggaran yang dikelola Bidang penyuluhan Tahun 2016 | Jumlah Anggaran yang dikelola di Bidang Penyuluhan tergolong kecil hanya untuk insentif Jika dibandingkan dengan dan yang ada di OPD Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan, Anggaran yang tersedia untuk penyuluh perikanan sangat terbatas dikarenakan pagu anggaran yang tersedia hanya diperuntukkan untuk gaji dan tunjangan pegawai hal ini terkait dengan defisit anggaran sehingga untuk melaksanakan penyuluhan dalam bentuk petak contoh , penyediaan media penyuluhan berupa leaflet, folder, Bahan tayang harus berdasarkan anggaran swadaya dari penyuluh perikanan itu. |
| | 1 | Berapa Realisasi Anggaran yang dikelola bidang Penyuluhan | Realisasi anggarana di Bidang Penyuluhan sampai dengan juni mencapai 100 % karena anggaran yang ada hanya untuk gaji dan Tunjangan. |
| | 2 | Bagaimana Pendapat Saudara tentang realisasi anggaran yang dikelola bidang penyuluhan | Realisasi anggaran pada Bidang Penyuluhan pada tahun 2016 termasuk kategori sangat baik karena hanya berhubungan dengan Gaji dan TTP Penyuluh |
| 2 | 1 | Bagaimanan Menurut Bapak / Ibu tentang ketersediaan sarana dan prasarana diistansi ini yang mendukung Proser Penyuluhan | <p>Anggaran yang tersedia hanya diperuntukkan untuk gaji dan tunjangan saja. Apalagi anggaran pusat bersumber dari kementerian pertanian..Sarana yang tersedia hanya untuk penyuluh pertanian.</p> <p>Terkait dengan kinerja penyuluh perikanan menurut kepala dinas pertanian bahwa kinerja penyuluh perikanan sudah cukup baik, penyuluh bebas berkreasi untuk mengatur jadwal kunjungan sesuai dengan kebutuhan pelaku utama perikanan, saat ini yang sangat dibutuhkan oleh penyuluh perikanan adanya pendekatan dan perhatian dari atasan agar mereka merasa ada perhatian dan dorongan dalam melaksanakan pembinaan diwilayah kerja.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | Bagaimanan Menurut Bapak / Ibu tentang hasil kerja yang telah dicapai oleh Penyuluh Perikanan | Terkait dengan kinerja penyuluh perikanan menurut kepala dinas pertanian bahwa kinerja penyuluh perikanan sudah cukup baik, penyuluh bebas berkreasi untuk mengatur jadwal kunjungan sesuai dengan kebutuhan pelaku utama perikanan, saat ini yang sangat dibutuhkan oleh penyuluh perikanan adanya pendekatan dan perhatian dari atasan agar mereka merasa ada perhatian dan dorongan dalam melaksanakan pembinaan diwilayah kerja |
| | Bagaimanan Menurut Bapak / Ibu tentang hasil kerja yang telah dicapai oleh Penyuluh Perikanan Bantu | Terkait dengan kinerja penyuluh perikanan hubungan yang terjalin sudah sangat baik dalam hal pendampingan kegiatan baik itu berupa peningkatan SDM yang dibiayai oleh Dinas Perikanan maupun pendampingan kegiatan Peningkatan SDM hasil kerjasama Dinas Perikanan dan Aertembaga Bitung dan memfasilitasi penyaluran bantuan sarana untuk pelaku utama serta kerja sama dalam pengumpulan data statistik Perikanan |
| 3 | Bagaimanan cara Bapak / Ibu memberikan motivasi kepada penyuluh perikanan | Selalu mengingatkan tentang peran dan tanggung jawab sebagai penyuluh perikanan harus faham dengan tugas dan fungsi sebagai penyuluh perikanan sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi. |
| | Bagaimanan pemahaman pegawai tentang visi dan misi dinas | Saya merasa bahwa masih banyak penyuluh perikanan belum mengerti tentang visi dan misi apalagi berbicara tentang tujuan dan sasaran dinas yang mereka tahu hanya bagaimana malakukan pendampingan peningkatan produksi perikanan. |
| | Apa yang dilakukan agar penyuluh memiliki kepuasan dalam bekerja | Saya rasa yang diberikan sangat sederhana yaitu memberikan rasa nyaman, terlindungi, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi dan sanksi bagi yg tidak disiplin dan memberikan sarana pendukung dalam melaksanakan pembinaan pendampingan diwilayah kerja. |

Informan Utama

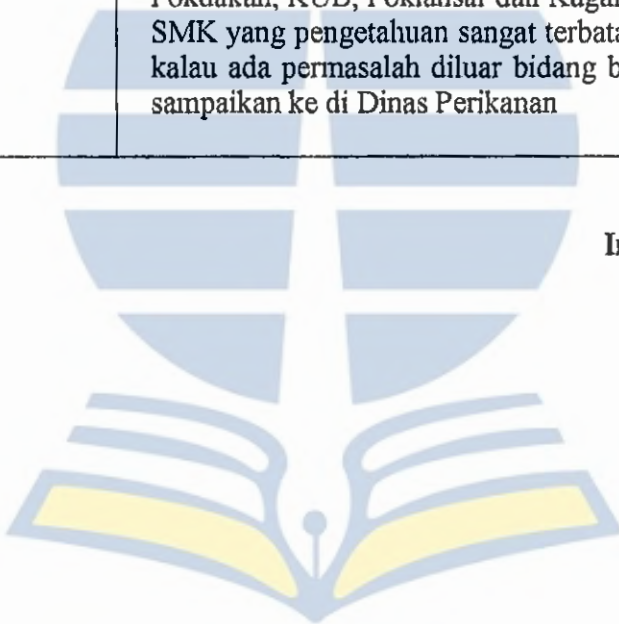
**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA INFORMAN PENELITIAN PADA PENYULUH PERIKANAN ASN
DAN PENYULUH PERIKANAN BANTU**

Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

| No | Pertanyaan | Jawaban informan |
|----|---|---|
| 1 | Berapa Jumlah Anggaran yang di butuhkan untuk melaksanakan penyuluhan ? | Ketersediaan anggaran pada dinas pertanian dan ketahanan pangan dalam melaksanakan penyuluhan meskipun sangat terbatas namun penyuluh masih mendapatkan insentif dan Bop yang dapat dimanfaatkan untuk kegiatan penyuluhan diwilayah binaan masing – masing. Dan pada Dinas Perikanan anggaran yang ada meskipun diberikan kepada pelaku utama untuk pengadaan sarana, petak contoh dan peningkatan SDM, penyuluh dapat ikut serta dalam pendampingan serta berkolaborasi dengan kegiatan tersebut. |
| 2 | Bagaimana menurut saudara tentang ketersediaan sarana dan prasarana dalam mendukung proses penyuluhan ? | Secara sederhana penyuluh yang memiliki kinerja baik pada dasarnya mampu melaksanakan tugas dan fungsi secara optimal. Penyuluh membawa pesan-pesan perubahan kearah yang lebih baik bidang perikanan tetapi terkadang orang menyederhanakan keberhasilan penyuluh, penyuluh dianggap berhasil apabila binaanya mampu meningkatkan produktifitas hasil usahanya. Namun tidak memperhatikan sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya |
| | Bagaimanan saudara menyelesaikan pekerjaan dilapangan, sebutkan prosesnya | Melakukan Kunjungan Perorangan, Kunjungan Kelompok, Melakukan Pertemuan Rutin, Menyiapkan Materi Penyuluhan dan menyampaikan informasi dari dinas kepelaku utama atau pun menyampaikan masalah pelaku utama ke Dinas Perikanan. |

- | | | |
|---|--|---|
| 3 | <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="159 72 898 170">1 Apakah penyuluh sering diberi motivasi dari dinas ?<li data-bbox="159 170 898 602">2 Bagaimanana kesempatan pengembangan diri Penyuluh Perikanan | <p data-bbox="898 72 1895 170">Motivasi dalam bentuk mengingatkan peran dan tanggung jawab untuk lebih mempelajari tugas dan fungsi penyuluh diwilayah kerja.</p> <p data-bbox="898 170 1895 602">Melihat dari segi pembelajaran dan peningkatan sumber daya manusia dapat dikatakan peningkatan SDM hanya di fasilitasi oleh balai diklat yang ada, karena minimnya dukungan anggaran daerah terlebih lagi adanya defisit anggaran, menurut kepala dinas untuk menambah pengetahuan penyuluh dapat mengakses informasi dari media online atau dengan melakukan percontohan diwilayah binaan. pelatihan sangat dibutuhkan oleh penyuluh perikanan mengingat potensi yang ada sangat berfariasi seperti halnya kelompok yang saya bina terdiri dari Pokdakan, KUB, Poklahsar dan Kugar. Sementara pendidikan saya hanya dari SMK yang pengetahuan sangat terbatas hanya di bidang Budidaya terkadang kalau ada permasalahan diluar bidang budidaya perlu kami tamping dan kami sampaikan ke di Dinas Perikanan</p> |
|---|--|---|

Informan Pendukung



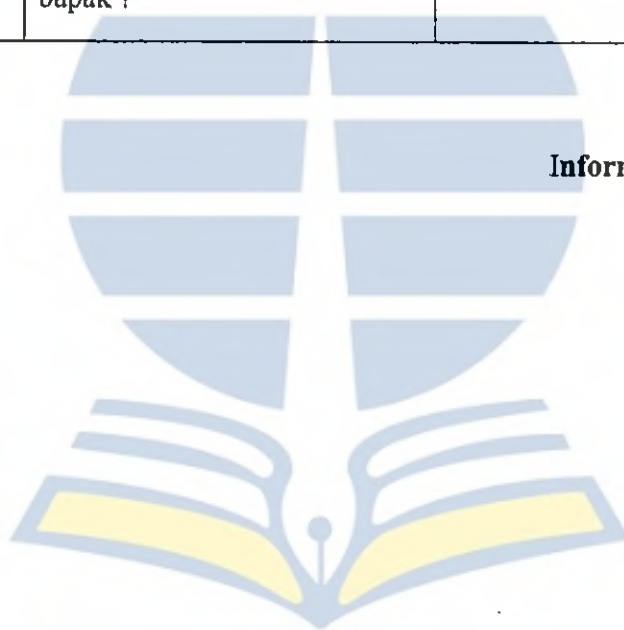
**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA INFORMAN PENELITIAN PADA PELAKU UTAMA PERIKANAN
DAN PELAKU USAHA PERIKANAN**

Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

| No | Variabel | Indikator | Pertanyaan | Jawaban informan |
|----|---------------------------------------|---|---|--|
| 1 | Perspektif Kepuasan Pelanggan | 1 Wujud/ Tampilan fisik (<i>tangibility</i>) | 1 Bagaimana menurut anda tentang letak kantor Perikanan ? | Letak Kantor perikanan menurut kami cukup mudah dijangkau. |
| | | | 2 Bagaimana kesan anda saat mengunjungi kantor Perikanan ? | Pada saat kami kakantor perikanan, sambutan yang begitu ramah baik dari kepala Dinas maupun pada pegawai yang ada kami temu. |
| | | 2 Keandalan (<i>reliability</i>) | Apakah petugas penyuluh dapat diandalkan dalam menangani permasalahan bapak/ Ibu ? | Kami sangat berterima kasih dengan adanya penyuluh diwilayah kami, berkat penyuluh kami merasa banyak terbantu baik dalam hal pembukuan kelompok kami juga dengan usaha kami, penyuluh selalu mengunjungi kami dan menyampaikan informasi terbaru tentang usaha kami. Penyuluh sangat sabar mendampingi dan membina kami semua dilakukan oleh penyuluh mulai dari pemfasilitasi pembentukan kelompok, membuat berita acara terkadang juga menyiapkan komsunsi pertemuan. |
| 3 | Daya taggap (<i>responsiveness</i>) | Bagaimanan menurut anda respon penyuluh dalam mengatasi masalah bapak/Ibu ? | Penyuluh kami sering mendatangi kami untuk mengikuti pertemuan kelompok kami, penyuluh selalu mendengarkan keluhan – keluhan kami dan memberikan jalan keluar dari setiap permasalahan, sehingga kami merasa sangat terbantu. Berkat adanya penyuluh kami mendapatkan informasi tentang perkembangan usaha kami, peningkatan pengetahuan kami dengan diikutkan pelatihan. | |

| | | | | |
|--|---|------------------------------------|---|--|
| | 4 | Jaminan (<i>Assurance</i>) | Menurut bapak/ibu bagaimana sikap dan kemampuan penyuluh dalam melaksanakan pembinaan ? | penyuluh mengajak mengikut pelatihan dari dinas sosial, kemudian kami diarahkan oleh penyuluh membentuk kelompok, pada saat ada kegiatan pelatihan berikutnya kelompok kami diajak untuk ikut pelatihan diversifikasi olahan perikanan sejak saat itu hingga berjalan sampai saat ini. |
| | 5 | Sikap Peduli (<i>Empathy</i>) | Bagaimanan kepedulian penyuluh yang bapak/ ibu rasakan terhadap kegiatan bapak ? | Kepedulian penyuluh sangat kami rasakan setiap kali kunjungan pembinaan pendampingan, penyuluh selalu ada kapanpun kami butuhkan. |

Informan Pelaku Utama/ Pelaku Usaha



DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA INFORMAN PENELITIAN

Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

| No | Variabel | Indikator | Pertanyaan | Jawaban informan |
|----|---|--|---|------------------|
| 1 | Perspektif Keuangan | 1 Jumlah Anggaran | 1 Berapa Jumlah Anggaran yang dikelola Bidang penyuluhan Tahun 2017 | |
| | | 2 Pengelolaan Anggaran | 1 Berapa Realisasi Anggaran yang dikelola bidang Penyuluhan | |
| | | | 2 Bagaimana Pendapat Saudara tentang realisasi anggaran yang dikelola bidang penyuluhan | |
| 2 | Perspektif Proses Interna | 1 Sarana dan Prasarana | 1 Bagaimanan Menurut Bapak / Ibu tentang ketersediaan sarana dan prasarana diistansi ini yang mendukung Proser Penyuluhan | |
| | | 2 Kinerja Penyuluh Perikanan | Bagaimanan Menurut Bapak / Ibu tentang hasil kerja yang telah dicapai oleh Penyuluh Perikanan | |
| | | 3 Kinerja Penyuluh PPB | Bagaimanan Menurut Bapak / Ibu tentang hasil kerja yang telah dicapai oleh Penyuluh Perikanan Bantu | |
| 3 | Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan | 1 Motivasi dan Pengembangan diri pegawai | Bagaimanan cara Bapak / Ibu memberikan motivasi kepada penyuluh perikanan | |
| | | 2 Pemahaman Visi dan Misi | Bagaimanan pemahaman pegawai tentang visi dan misi dinas | |
| | | 3 Kepuasan Penyuluh | Apa yang dilakukan agar penyuluh memiliki kepuasan dalam bekerja | |

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA INFORMAN PENELITIAN

Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan

| No | Variabel | Indikator | Pertanyaan | Jawaban informan |
|----|---|---|---|------------------|
| 1 | Perspektif Keuangan | 1 Jumlah Anggaran | Berapa Jumlah Anggaran yang di butuhkan untuk melaksanakan penyuluhan ? | |
| 2 | Perspektif Proses Interna | 1 Sarana dan Prasarana | Bagaimana menurut saudara tentang ketersediaan sarana dan prasarana dalam mendukung proses penyuluhan ? | |
| | | 2 Kinerja Penyuluh Perikanan | Bagaimanan saudara menyelesaikan pekerjaan dilapangan, sebutkan prosesnya | |
| 3 | Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan | 1 Motivasi dan Pengembangan diri pegawai | 1 Apakah penyuluh sering diberi motivasi dari dinas ? | |
| | | | 2 Bagaimanana kesempatan pengembangan diri Penyuluh Perikanan | |
| | | 2 Komitmen penyuluh perikanan terhadap organisasi | Bagaimanan pemahaman penyuluh tentang visi dan misi dinas | |
| | | 3 Kepuasan Penyuluh | Apakah kebijakan yang ada sudah membuat anda puas dalam bekerja | |

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA INFORMAN PENELITIAN

Analisis Kinerja Penyuluh Perikanan pada Dinas Perikanan Kabupaten Nunukan (Pelaku Utama / Pelaku Usaha Perikanan)

| No | Variabel | Indikator | Pertanyaan | Jawaban informan | |
|----|-------------------------------|-----------|--|---|--|
| 1 | Perspektif Kepuasan Pelanggan | 1 | Wujud/ Tampilan fisik (<i>tangibility</i>) | 1 Bagaimana menurut anda tentang letak kantor Perikanan ? | |
| | | | | 2 Bagaimana kesan anda saat mengunjungi kantor Perikanan ? | |
| | | 2 | Keandalan (<i>reliability</i>) | Apakah petugas penyuluh dapat diandalkan dalam menangani permasalahan bapak/ Ibu ? | |
| | | 3 | Daya taggap (<i>responsiveness</i>) | Bagaimanan menurut anda respon penyuluh dalam mengatasi masalah bapak/Ibu ? | |
| | | 4 | Jaminan (<i>Assurance</i>) | Menurut bapak/ibu bagaimana sikap dan kemampuan penyuluh dalam melaksanakan pembinaan ? | |
| | | 5 | Sikap Peduli (<i>Empathy</i>) | Bagaimanan kepedulian penyuluh yang bapak/ ibu rasakan terhadap kegiatan bapak ? | |