

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS KINERJA PETUGAS PENGENDALI
ORGANISME PENGGANGGU TUMBUHAN (POPT) DI
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
KABUPATEN NUNUKAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

SAMBIYO

NIM. 500895937

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan 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, 11 November 2017
Yang Menyatakan



SAMBIYO

NIM. 500895937

ABSTRACT**LOW QUALITY PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PEST
CONTROLLER AT DEPARTMEN OF AGRICULTURE AND FOOD
SCURITY DISTRICK OF NUNUKAN**

Sambiyo
Sambiyo35@gmail.com

Universitas Terbuka

This research aims to analyze performance of employees of Pest Controller at Departement of Agricultura and Food Scurity District of Nunukan. Locus of this research is at the Departement of Agricultura and Food Scurity District of Nunukan. The method used in this research is descriptive qualitative with interviews, observation and documentation. The data used are primary and secondary data. The primary data obtained through interviews using interview guide. Secondary data were obtained through a review of documents related to the focus of research. The results showed that in substance performance of the employees of Pest Controller at Departemen of Agricultura and Food Scurity District of Nunukan is said to be quite good. Despite the achievement of performance base on the main task and function are not fully implemented. The good behavior from the employees and high motivation were made pest control activities can work well. The existing constain is lack of operational facilities for supporting the implementation of activities employees of Pest Controller, lack of coatching, lack of performance evaluation periodically. The employees must be including in technical training and school field for Integrated Pest Control, to target of activities being bto press attacted intencity of pest under the threshold (10 %), can be achieved and yield of farmer can be improved.

Keywords : *Performance, employees, Controller.*



ABSTRAK**ANALISIS KINERJA PETUGAS PENGENDALI ORGANISME
PENGANGGU TUMBUHAN (POPT) DI DINAS PERTANIAN DAN
KETAHANAN PANGAN KABUPATEN NUNUKAN**

Sambiyó
Sambiyó35@gmail.com

UNIVERSITAS TERBUKA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan. Lokus penelitian adalah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara menggunakan pedoman wawancara. Data sekunder diperoleh melalui telaah dokumen yang berhubungan dengan fokus penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara substansi kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan dapat dikatakan cukup baik. Meskipun pencapaian kinerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya belum sepenuhnya dapat dilaksanakan. Perilaku yang baik dari petugas dan motivasi yang tinggi membuat kegiatan pengendalian OPT dapat berjalan dengan baik. Kendala yang ada adalah kurangnya fasilitas operasional penunjang pelaksanaan kegiatan Petugas POPT, kurangnya pembinaan dan evaluasi kinerja secara berkala. Petugas harus diikutkan pelatihan teknis dan Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu, agar target kegiatan yaitu menekan intensitas serangan OPT dibawah ambang batas (10 %) dapat tercapai dan produksi petani dapat ditingkatkan.

Kata Kunci : Kinerja, Petugas, Pengendali.



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

Penyusun TAPM : Sambiyono

NIM : 500895937

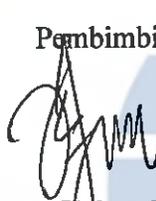
Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Sabtu/11 November 2017

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,




Dr. Heri Wahyudi, S.Sos, M.Si
NIP. 19710511 200604 1 002

Dr. Drs. Hardi Warsono, MTP
NIP. 19640827 199001 1 001

Penguji Ahli,



Prof. Dr. Aries Djaenuri, MA.
NIP. 19470401 196805 1 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Direktur Program Pascasarjana,
Program Studi Administrasi Publik





Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 002

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

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Sambiyo
 NIM : 500895937
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : Analisis Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu /11 November 2017

W a k t u : 08.00 – 09.30 WITA

Dan telah dinyatakan : LULUS UJIAN TAPM

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama : Dr. Drs. Sofjan Arifin, M. Si.

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Aries Djaenuri, MA.

Pembimbing I

Nama : Dr. Drs. Hardi Warsono, MTP.

Pembimbing II

Nama : Dr. Heri Wahyudi, S.Sos, M.Si

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, yang atas karunia-Nya memberikan kekuatan kepada penulis dalam menjalani dan menyelesaikan penelitian ini. Penelitian adalah bagian dari Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Universitas Terbuka. Dalam rangka itulah penulis mengambil judul Analisis Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

Dengan selesainya TAPM ini, penulis merasa sangat berterima kasih kepada :

1. Direktur Universitas Terbuka di Jakarta
2. Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Tarakan bersama staf
3. Dr. Drs. Hardi Warsono, MTP, selaku dosen Pembimbing I
4. Dr. Heri Wahyudi, S. Sos., M. Si. selaku dosen pembimbing II
5. Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan
6. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan
7. Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan
8. Petani dan Ketua Kelompok Tani yang telah membantu memberikan informasi

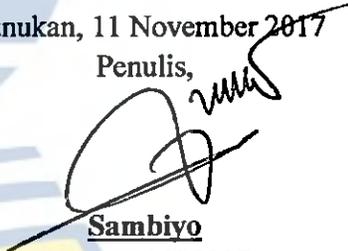
Yang telah memberikan kesempatan seluas – luasnya kepada penulis untuk mengkaji tema ini dan membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan perkuliahan hingga penyelesaian Tugas Akhir Program Magister ini.

Rasa terima kasih yang sangat besar juga penulis sampaikan kepada keluarga, antara lain anak-anak penulis yaitu Irawan Haddi Sadzali dan Ikhwan Budi Wicaksono yang telah memberi semangat kepada penulis untuk dapat melaksanakan studi dan penyusunan tugas akhir ini, keluarga dan para sahabat yang tidak mungkin disebutkan satu persatu atas semua andilnya dalam membantu penyelesaian proses pendidikan penulis.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya dan membalas segala amal serta kebaikan pihak – pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dan mudah – mudahan penelitian ini memberi manfaat untuk peningkatan kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di dinas pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan di masa yang akan datang dan pihak – pihak yang membutuhkan.

Nunukan, 11 November 2017

Penulis,



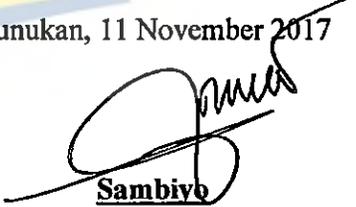
Sambiyu

NIM. 500895937

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Sambiyo
- NIM : 500895937
- Program Studi : Magister Administrasi Publik
- Tempat / Tanggal Lahir : Madiun, 10 Mei 1970
- Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 1 Gandul pada Tahun 1983
 : Lulus SMP di SMP N 1 Pilangkenceng pada Tahun 1986
 : Lulus SMA di SMA N 1 Caruban pada Tahun 1989
 : Lulus S1 di Fakultas Pertanian Universitas Mulawarman Samarinda pada Tahun 1994
- Riwayat Pekerjaan : Tahun 1995 s/d 1998 tenaga Sarjana Penggerak Pembangunan Pedesaan (SP3) Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur.
 Tahun 1998 s/d 2001 Penyuluh Pertanian Swakarsa Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan.
 Tahun 2001 s/d 2004 Penyuluh Pertanian Lapangan Honorer Dinas Pertanian Kabupaten Nunukan.
 Tahun 2005 s/d 2017 Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

Nunukan, 11 November 2017

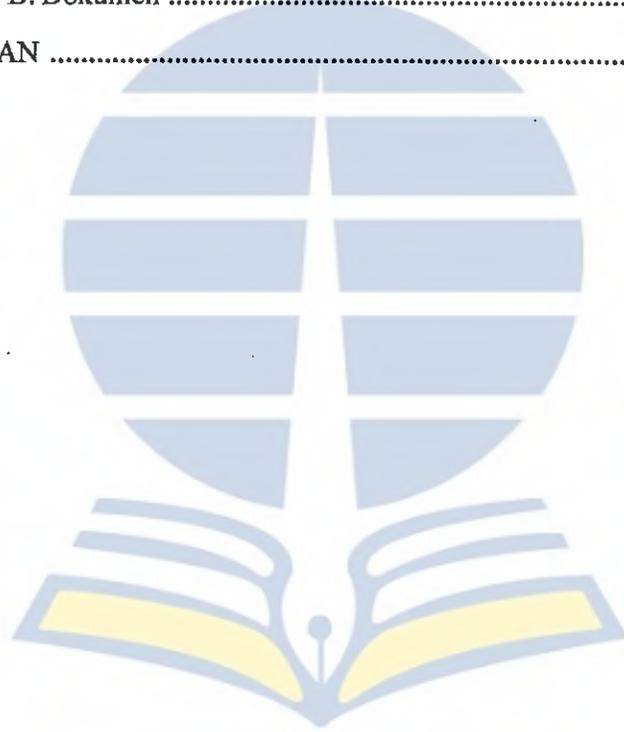

Sambiyo

NIM. 500895937

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| Pernyataan Bebas Plagiat | i |
| Abstrak | ii |
| Lembar Persetujuan | vi |
| Lembar Pengesahan | vii |
| Kata Pengantar | viii |
| Riwayat Hidup | x |
| Daftar Isi | xi |
| Daftar Tabel | xiii |
| Daftar Gambar | xvi |
| Daftar Lampiran | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 13 |
| C. Tujuan Penelitian | 14 |
| D. Kegunaan Penelitian | 15 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 16 |
| A. Kajian Teori | 16 |
| B. Penelitian terdahulu | 43 |
| C. Kerangka Berfikir | 46 |
| D. Operasionalisasi Konsep | 47 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 56 |
| A. Rancangan Penelitian | 56 |
| B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan | 56 |
| C. Instrumen Penelitian | 57 |
| D. Prosedur Pengumpulan Data | 58 |
| E. Metode Analisis Data | 59 |
| | |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 61 |
| A. Deskripsi Objek Penelitian | 61 |
| 1. Pemerintah Kabupaten Nunukan | 61 |
| 2. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan | 63 |
| 3. Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) | 69 |
| B. Hasil | 77 |
| 1. Substansi Kinerja Petugas Pengendali Organisme Penggangu Tumbuhan (POPT) | 79 |
| 2. Faktor Penghambat dan Pendukung Peningkatan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) | 81 |
| 3. Upaya-upaya Peningkatan kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) | 85 |

| | |
|--|---------|
| C. Pembahasan | 88 |
| 1. Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) | 88 |
| 2. Faktor Penghambat dan Pendukung Peningkatan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) | 93 |
| 3. Upaya-upaya Peningkatan kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) | 105 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 112 |
| A. Kesimpulan | 112 |
| B. Saran | 113 |
| DAFTAR PUSTAKA | 115 |
| A. Buku | 115 |
| B. Dokumen | 118 |
| LAMPIRAN | 119 |



DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 1.1. | Produksi dan Produktivitas Padi Kabupaten Nunukan Tahun 2015 – 2016 | 8 |
| Tabel 1.2. | Persentase Intensitas Serangan OPT Tertinggi untuk Tanaman Padi di Kabupaten Nunukan Tahun 2015 – 2016 | 9 |
| Tabel 1.3. | Masalah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan | 12 |
| Tabel 2.1. | Matrik Penelitian Terdahulu | 44 |
| Tabel 4.1. | Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan | 68 |
| Tabel 4.2. | Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan Berdasar Kecamatan | 72 |
| Tabel 4.3. | Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan Berdasar Kecamatan dan Tingkat Pendidikan | 73 |
| Tabel 4.4. | Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan Yang Sudah Mengikuti Pelatihan Teknis | 74 |
| Tabel 4.5. | Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan Berdasarkan Wilayah Kerjanya | 75 |
| Tabel 4.6. | Luas Lahan Pertanian Padi Sawah Berdasarkan Kecamatan di Kabupaten Nunukan | 76 |
| Tabel 4.7. | Taksonomi Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan | 89 |
| Tabel 4.8. | Taksonomi Faktor Penghambat dan Factor Pendukung Peningkatan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan | 94 |
| Tabel 4.9 | Taksonomi Upaya-Upaya Peningkatan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan | 107 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Berpikir berdasarkan konsep Steven Robin dan Gibson Ivancevich | 47 |
| Gambar 3.1. Proses Analisis Data dengan metode Triangulasi menurut Irawan (2009) | 60 |
| Gambar 4.1. Peta Administratif Kabupaten Nunukan | 61 |
| Gambar 4.2. Struktur Organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan | 65 |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negeri yang sangat luas dan indah. Negeri kepulauan yang membentang sepanjang katulistiwa. Tidak kurang dari 17.000 pulau besar dan kecil menyusun peta negeri ini. Selat, laut, dan samudera menghubungkan pulau-pulau itu untuk membentuk satu Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdaulat.

Iklm tropis yang dipengaruhi oleh daratan benua Asia dan benua Australia menyebabkan curah hujan yang berlimpah hampir sepanjang tahun di daerah katulistiwa, dan dua musim yang berbeda untuk daerah pada garis lintang tertentu dalam setahun. Keadaan tersebut yang menjadikan Indonesia mempunyai daya dukung yang tinggi dalam pengembangan pertanian.

Pertanian yang maju, efisien dan tangguh dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk penerapan teknologi yang baik, diversifikasi, intensifikasi, ekstensifikasi dan rehabilitasi pertanian yang penyelenggaraannya diupayakan lebih terpadu dan disesuaikan dengan kondisi tanah, air, iklim, pola tata ruang, dan upaya pelestarian lingkungan hidup.

Dalam era globalisasi termasuk untuk menyambut pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang segera dilaksanakan tentu bangsa Indonesia harus siap mengikuti perkembangan jaman tersebut. Dalam semua Negara dituntut dapat menyesuaikan diri dengan pergeseran-pergeseran pola dan perdagangan internasional, termasuk didalamnya perdagangan produk-produk pertanian. Untuk itu perlu upaya-upaya peningkatan daya saing

produk-produk pertanian dengan mempersiapkan dan mengembangkan komoditas-komoditas pertanian yang memiliki keunggulan kompetitif dan komparatif di pasar global. Dengan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi yang pesat, mempermudah masyarakat memperoleh berbagai informasi dari belahan dunia manapun. Disisi lain telah terjadi peningkatan pendapatan masyarakat konsumen di negara maju menyebabkan berubahnya kebutuhan dan keinginan, sehingga menuntut tersedianya produk-produk pertanian yang sesuai dengan perkembangan selera, kualitas, jumlah, dan waktunya.

Untuk komodite di sektor pertanian produk dari Indonesia sebagian belum memiliki standar mutu yang baku, sehingga masyarakat tidak dapat menentukan patokan harga untuk produk yang dipasarkan. Pembeli di mancanegara sangat berperan dalam menentukan harga sesuai dengan standar mereka. Keadaan ini disebabkan karena masyarakat Indonesia khususnya masyarakat petani belum menguasai perihal standar produk pertanian atau *Good Agricultural Practices* (GAP), yang ditetapkan oleh Negara tujuan ekspor. GAP menghendaki suatu produk pertanian yang akan dikonsumsi masyarakat terbebas dari kontaminasi hama penyakit yang menyerang pada produk segar. Dterapkannya standar ini dikarenakan pada produk segar yang terkontaminasi serangan hama dan penyakit itu berbahaya bagi yang mengkonsumsinya. Produk pertanian mulai terkontaminasi bakteri, virus, parasit, atau fungi pada setiap tahapan proses produksi, panen, pasca panen, dan pemasaran (Anonim, 2012).

Pemerintah telah memperhatikan keadaan ini sebagai masalah yang penting yang harus disiasati oleh seluruh bangsa Indonesia, terutama yang berhubungan dengan sector pertanian. Untuk mengatasi permasalahan ditingkat lapangan sudah diantisipasi oleh pemerintah dengan menyiapkan petugas secara khusus. Diterbitkannya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, bahwa untuk mewadahi keberadaan dan sekaligus sebagai landasan bagi penetapan jabatan-jabatan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan, dipandang perlu menetapkan Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

Telah ditindak lanjuti oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor : PER/10/M. PAN/05/2008, tentang jabatan fungsional Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan dan Angka Kreditnya, dinyatakan bahwa dalam rangka mendukung otonomi daerah dan tuntutan pelaksanaan Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan yang sesuai dengan perkembangan, maka perlu meninjau kembali ketentuan yang mengatur jabatan fungsional Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan dan Angka Kreditnya.

Ditindak Lanjuti dengan Surat Keputusan Bersama Menteri Pertanian Republik Indonesia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor : 55/Permentan/OT.210/11/2008, Nomor : 23 B TAHUN 2008, tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penegndali Organisme Pengganggu Tumbuhan dan Angka Kreditnya. Kemudian Menteri Pertanian Republik Indonesia Menerbitkan Peraturan Nomor :

80/Permentan/OT.140/12/2012, tentang Pedoman Formasi Jabatan Fungsional Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan, bahwa dalam rangka memenuhi kebutuhan Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan pada unit organisasi di pusat, provinsi, dan kabupaten/kota perlu jabatan fungsional Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan yang akan berperan penting dalam Perlindungan Tanaman.

Perlindungan Tanaman yang dimaksud pada Permentan Nomor : 80/Permentan/OT.210/11/2008, merupakan salah satu komponen kunci dalam keberhasilan program pembangunan pertanian karena kontribusinya dalam menjaga ketahanan pangan. Peran perlindungan tanaman kedepan akan semakin penting dan strategis dengan diberlakukannya kesepakatan internasional yang mengatur pasar global. Mutu produk merupakan salah satu indikator keberhasilan peningkatan daya saing produk pertanian.

Upaya peningkatan mutu dan daya saing produk ditingkat budidaya harus mengarah kepada pemenuhan persyaratan perdagangan sesuai yang ditetapkan *Sanitary and Phytosanitary World Trade Organization (SPS – WTO)*. Penerapan prosedur standar operasional budidaya yang baik dan benar (*SOP-Good Agricultural Practices-GAP*) dijiwai oleh penerapan Pengendalian Hama Terpadu (HPT). Operasional perlindungan tanaman ini di tingkat budidaya dilaksanakan oleh Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan, yang berperan juga dalam pemberdayaan petani untuk pengendalian organisme pengganggu tumbuhan dan penanganan dampak perubahan iklim di lahan usaha taninya. Disamping itu petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan dibidang karantina Tumbuhan berperan

dalam mengawasi masuk dan keluarnya produk yang akan diperdagangkan ke dalam atau keluar wilayah Indonesia atau antar wilayah di Indonesia.

Untuk menekan tingkat serangan organisme pengganggu tumbuhan dan kerugian yang diakibatkannya, kegiatan pengawalan, pengamatan, dan bimbingan pengendalian oleh Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan tersebut perlu senantiasa diupayakan, antara lain dengan peningkatan kualitas melalui perekrutan sesuai kompetensi, pembinaan dan pelatihan, serta peningkatan kuantitas melalui penempatan Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan secara memadai disesuaikan kebutuhan wilayah. Mengingat pentingnya peran dan tugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan tersebut, dipandang perlu menetapkan pedoman formasi terkait dengan jumlah dan susunan pangkat atau jenjang Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan, sehingga kegiatan perlindungan tumbuhan dapat dilaksanakan secara optimal.

Kabupaten Nunukan mempunyai wilayah yang berbatasan langsung dengan negara lain yaitu Negara Malaysia. Dalam kehidupan sehari – hari masyarakat telah berinteraksi dengan Negara Malaysia baik dalam bidang tenaga kerja maupun dalam bidang perdagangan. Beberapa kebutuhan masyarakat Kabupaten Nunukan dipenuhi dengan mendatangkan dari Tawao Malaysia, dan sebaliknya sebagian produk Indonesia dijual ke negara tetangga tersebut.

Untuk menyambut pasar global Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), Kabupaten Nunukan yang berbatasan langsung dengan negara tetangga tentu akan berdampak secara langsung dari keadaan tersebut. Selama ini sebelum

kerjasama itu disepakati secara tradisional masyarakat Kabupaten Nunukan telah berinteraksi dengan negara lain terutama Malaysia. Sebagian barang kebutuhan masyarakat didatangkan dari kota Tawao Negara bagian Sabah Malaysia. Sebaliknya banyak produk Indonesia yang dipasarkan ke negara tetangga tersebut.

Dalam hubungan dengan *Good Agricultural Practices* (GAP), masyarakat petani di Kabupaten Nunukan belum sepenuhnya memahami ini, produk pertanian yang dipasarkan ke Malaysia dicampur antara yang baik dengan yang kurang memenuhi standar. Akibatnya petani kita tidak dapat menentukan harga dari produk yang dipasarkan, melainkan pembeli di negara lain yang berperan menentukan harga dengan standar yang mereka miliki.

Menghadapi berbagai perubahan dan tantangan di era globalisasi pembangunan dituntut lebih antisipasi dan akomodatif terhadap dinamika yang terjadi, swasembada pangan berkelanjutan dalam rangka mewujudkan kemandirian dan ketahanan pangan nasional merupakan salah satu target utama untuk mendukung perekonomian nasional. Target utama yang akan dicapai yaitu :

1. Pencapaian swasembada dan swasembada berkelanjutan
2. Peningkatan diversifikasi pangan
3. Peningkatan nilai tambah, daya saing dan ekspor
4. Peningkatan kesejahteraan petani

Komoditas pangan utama yang dijadikan target swasembada terutama padi saat ini komoditas utama ini secara nasional sudah dalam posisi

swasembada, sehingga ditargetkan kedepan dapat tercapai swasembada berkelanjutan dan diupayakan untuk pemanfaatan peluang ekspor.

Ketahanan pangan nasional masih dihadapkan pada beberapa tantangan dan kendala serius. Antara lain produktivitas dan pelandaian produksi, degradasi sumber daya lahan dan air, konversi dan alih fungsi lahan dan peningkatan variabilitas dan perubahan iklim global untuk mengatasi tantangan dan kendala tersebut diperlukan berbagai upaya melalui peningkatan SDM baik kualitas maupun kuantitas penguatan kelembagaan petani dan inovasi teknologi.

Perubahan iklim global akan berdampak luas terhadap berbagai aspek kehidupan dan sektor pembangunan terutama sector pertanian perubahan iklim dikhawatirkan akan mendatangkan masalah baru bagi keberlanjutan produksi pertanian. Dampak lanjutannya adalah bergesernya pola dan kalender tanam, perubahan keanekaragaman hayati eksplosi organisme pengganggu tumbuhan yang pada akhirnya menurunkan produksi pertanian.

Perlindungan tanaman merupakan salah satu komponen kunci dalam keberhasilan program pembangunan pertanian karena kontribusinya menjaga ketahanan pangan. Peran perlindungan tanaman kedepan akan semakin penting dan strategis dengan diberlakukannya kesepakatan internasional yang mengatur pasar global. Peningkatan produksi, produktivitas padi merupakan salah satu indicator keberhasilan kegiatan

Tabel berikut menunjukkan bahwa produksi dan produktivitas padi di Kabupaten Nunukan tidak sesuai dengan harapan, yaitu peningkatan produksi dan produktivitas padi meningkat untuk setiap tahunnya :

Table 1.1

Produksi dan Produktivitas Padi Kabupaten Nunukan Tahun 2015 – 2016

| No. | Uraian | 2015 | 2016 |
|-----|------------------------|--------|--------|
| 1 | Produksi (Ton) | 28.595 | 24.393 |
| 2 | Produktivitas (Ton/ha) | 4,77 | 4,07 |

Sumber : Data Statistik Pertanian Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

Dari table diatas terlihat bahwa produksi dan produktivitas padi di Kabupaten Nunukan dari Tahun 2015 ke Tahun 2016 cenderung turun. Tahun 2015 produksi dan produktivitasnya lebih tinggi dibanding tahun 2016.

Banyak faktor yang menjadi penyebab turunnya produksi antara lain : kekeringan, bencana alam seperti banjir, adanya puso karena wabah serangan hama penyakit.

Salah satu penyebab penurunan produksi padi yang masih dapat dikendalikan adalah penurunan akibat serangan Organisme Pengganggu Tumbuhan (OPT). Penurunan produksi akibat serangan OPT diduga karena kurang optimalnya peranan Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT), karena pada kenyataannya didapatkan angka serangan Organisme Pengganggu Tumbuhan/Tanaman masih cukup tinggi persentasenya seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.2

Persentase Intensitas Serangan OPT Tertinggi untuk Tanaman Padi di Kabupaten Nunukan Tahun 2015 – 2016

| No. | Uraian | 2015 | 2016 |
|-----|-----------------------|------|------|
| 1 | Serangan Hama (%) | 15 | 26 |
| 2 | Serangan Penyakit (%) | 10 | 15 |

Sumber : Data Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

Dari tabel diatas menunjukkan masih adanya areal tanaman padi yang terkena serangan Organisme Pengganggu Tumbuhan/Tanaman dengan intensitas yang tinggi, sedangkan angka yang ditetapkan Badan Pusat Statistik ambang ekonomi untuk serangan OPT adalah 10 %, serangan hama pada tahun 2016 berkorelasi langsung dengan penurunan produksi dan produktivitas padi pada tahun yang sama, seharusnya keadaan tersebut dapat dilakukan pencegahan secara dini dengan melakukan peramalan, pengawalan dan pengamatan secara rutin dan segera melakukan pengendalian bila terjadi gejala adanya serangan.

Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) yang bertugas se Kabupaten Nunukan berjumlah 13 orang. Kinerja Petugas POPT yang baik sangat diharapkan dapat melakukan pembinaan pengendalian OPT diwilayah tugasnya secara maksimal untuk menekan persentase serangan OPT agar dapat meningkatkan produksi dan produktivitas padi di Kabupaten Nunukan.

Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Simamora (2000), menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik berupa kuantitas maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan ini dapat berupa fisik maupun non fisik yang sering disebut sebagai karya.

Seorang Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan dituntut mengerjakan tugasnya dengan baik. Perilaku yang baik dari petugas menimbulkan kinerja yang baik. Perilaku dipengaruhi oleh tiga factor yaitu : pengetahuan, sikap, dan lingkungan.

Petugas yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan dapat bekerja dengan baik. Sikap adalah determinan perilaku sebab, berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap adalah perasaan positif atau negative, atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman. Sikap yang baik dari petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan contohnya selalu berada ditempat tugas. Lingkungan yang kondusif juga terkait dengan perilaku petugas.

Faktor yang menarik untuk diteliti dari variable kinerja adalah motivasi, perilaku dan kemampuan kerja pegawai. Perilaku menunjukkan tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan, sedangkan kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Potensi berkenaan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melakukan tugas dan bukan apa yang akan dikerjakan oleh orang

tersebut. Kemampuan memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu.

Untuk meningkatkan kinerja petugas harus diberikan fasilitas dan sarana kerja yang memadai, bekal pengetahuan dan keterampilan yang cukup. Fasilitas kerja dapat membuat petugas merasa nyaman bekerja, dan keadaan ini dapat berdampak pada kinerja yang baik.

Selain untuk meningkatkan kualitas kerja, system pengawasan dan pembinaan yang ketat dapat diterapkan kepada para petugas, namun tetap harus ditunjang dengan unsur yang dapat memberikan motivasi kerja yang baik, kemampuan dan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang kondusif, dan adanya jaminan pengembangan karir yang jelas.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan tempat bernaung Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan sebagai institusi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam pengendalian organisme pengganggu tumbuhan, tetapi hal tersebut belum terlihat baik karena terdapat indikasi yang menunjukkan rendahnya kemampuan kerja pegawai, rendahnya motivasi, dan fasilitas kerja yang kurang memadai.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa terdapat masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu tumbuhan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Nunukan. Adapun masalah-masalah tersebut dapat dilihat pada table 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3

**Masalah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas
Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan**

| No. | Masalah | Indikasi | Sumber |
|-----|--|--|---|
| 1 | Kemampuan kerja yang rendah | Masih ada petugas yang belum memahami uraian tugas pokok dan fungsinya, sehingga menghambat kinerjanya | Hasil observasi Pendahuluan di lapangan |
| 2 | Fasilitas kerja yang tidak memadai menghambat kinerja petugas dalam menjalankan tugasnya | Kurangnya fasilitas seperti kendaraan roda dua dan sebagai sarana transportasi petugas dan alat tulis kantor. | Hasil observasi Pendahuluan di lapangan |
| 3 | Pengetahuan petugas rendah | Rendahnya pengetahuan petugas POPT tentang Organisme Pengganggu Tumbuhan dan cara pengendaliannya | Hasil observasi Pendahuluan di lapangan |
| 4 | Motivasi petugas rendah | Pembinaan Petugas yang kurang efektif | Hasil observasi Pendahuluan di lapangan |
| 5 | Perilaku yang kurang baik | Petugas kurang tanggap terhadap perubahan dan cenderung malas untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan | Hasil observasi Pendahuluan di lapangan |
| 6 | Perilaku, kemampuan kerja, motivasi petugas yang rendah | Belum diberlakukannya pemberian hukuman kepada petugas yang indisipliner | Hasil observasi Pendahuluan di lapangan |

Sumber : Pengamatan dan Analisa Penulis 2016

Berdasarkan uraian masalah pada table di atas dapat diduga bahwa rendahnya kinerja petugas adalah masih ada petugas yang tidak memahami uraian tugas pokok dan fungsinya sehingga menghambat kinerja dan pelaksanaan program kegiatan. Petugas sulit menerima perubahan dan cenderung malas untuk menerima teknologi inovasi yang baru. Keadaan ini

diduga disebabkan karena sikap dan kemampuan kerja petugas yang rendah, fasilitas kerja tidak memadai, pembiaran atas tindakan indisipliner dan pembinaan yang kurang efektif.

Berdasarkan masalah-masalah yang terurai diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan”**.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang terdapat kelompok Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.
2. Rendahnya motivasi kerja petugas dikarenakan pembinaan yang tidak efektif dapat menghambat kinerja petugas.
3. Fasilitas kerja yang kurang memadai dapat menghambat kinerja petugas, yaitu terbatasnya jumlah kendaraan operasional, alat tulis kantor untuk administrasi kegiatan dan pelaporan.

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan?

2. Apakah Faktor-faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Peningkatan kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan?
3. Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan ?

C. Tujuan Penelitian

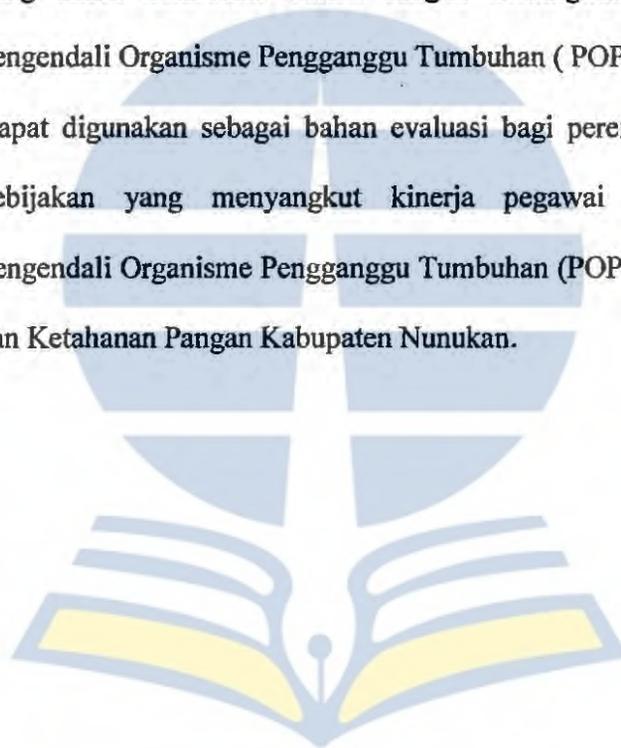
Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi determinasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan, khususnya mengenai korelasi dan determinasi antara lain :

1. Mendeskripsikan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.
2. Menganalisa Faktor-Faktor yang menjadi Penghambat dan Pendukung dalam Peningkatan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.
3. Menganalisa Upaya-Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktek. Adapun kegunaan penelitian dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Memberi masukan kepada pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas tentang perilaku individu, motivasi kerja, dan fasilitas kerja, dan upaya-upaya yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT).
2. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perencanaan dan penerapan kebijakan yang menyangkut kinerja pegawai khususnya Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Petugas Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT), sebagai bentuk pelayanan masyarakat

Organisasi publik (pemerintah) pada dasarnya merupakan institusi yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik berupa pelayanan yang bersifat langsung diberikan kepada masyarakat maupun pelayanan yang dinikmati masyarakat secara tidak langsung.

Konsep *good governance* merupakan konsep mutakhir yang datang dari luar Indonesia, *good governance* ada yang mengartikan sebagai 'kepemerintahan yang baik' atau 'kepemerintahan yang prima', akan tetapi kebanyakan orang lebih nyaman menggunakan istilah aslinya, '*good governance*' agar mempunyai makna yang sama.

Prinsip *good governance* mengenai kinerja ; menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggungjawab. Pelayanan masyarakat harus mengutamakan kepuasan masyarakat, dan didukung mekanisme penganggaran serta pengawasan yang rasional dan transparan. Lembaga-lembaga yang bergerak dibidang jasa pelayanan umum harus menginformasikan tentang biaya dan jenis pelayanannya. Untuk menciptakan efisiensi harus digunakan teknik manajemen modern untuk administrasi kecamatan dan perlu ada desentralisasi kewenangan layanan masyarakat sampai tingkat kelurahan/desa. Instrument dasar dari

kinerja adalah perilaku, motivasi, dan pasilitas kerja, sedangkan instrument pendukungnya adalah struktur pemerintahan yang sesuai kepentingan pelayanan masyarakat, adanya standar-standar dan indicator kinerja untuk menilai tingkat kinerja pelayanan, pembukuan keuangan yang memungkinkan diketahuinya satuan biaya, dan adanya survei-survei kepuasan konsumen.

Dalam rangka mewujudkan *good governance*, pemerintah Indonesia telah berusaha untuk mengurangi rasa ketidak-puasan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan yang selama ini dipercaya sebagai penyelenggara urusan publik. Ini ditandai dengan dikeluarkannya Undang-Undang, Keputusan Presiden terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang muara akhirnya adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa pemerintah telah dengan sungguh-sungguh berusaha memenuhi tuntutan masyarakat dalam hal meningkatkan kualitas pelayanannya kepada publik.

2. Teori perilaku

Manusia merupakan sumber daya yang umum bagi semua organisasi. Kinerja individu setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia. Satu prinsip psikologi yang penting mengatakan bahwa masing-masing manusia berbeda. Manusia berbeda latar belakang etnis, kemampuan belajar, dan dalam menangani stress, serta sikap, kepercayaan dan tingkat aspirasi yang berbeda.

Menurut Gibson (1996), menyatakan bahwa perilaku seseorang disetiap situasi melibatkan interaksi karakteristik personal dan

karakteristik situasi. Karakteristik personal akan berubah setelah terpengaruh dalam organisasi. Kultur organisasi dapat menjadi positif atau negatif. Kultur organisasi yang positif akan membantu meningkatkan produktivitas. Kultur negatif akan merintangi perilaku, menghambat efektivitas kelompok dan desain organisasi yang lebih baik.

Menurut Robin (2007), menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah satu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi.

Perilaku umumnya dapat diperkirakan jika kita tahu bagaimana orang tersebut menyikapi situasi dan apa yang penting baginya. Meski perilaku seseorang mungkin tampak tidak rasional bagi orang lain, terdapat 8 alasan untuk meyakini bahwa perilaku tersebut biasanya dimaksudkan agar rasional dan dianggap rasional oleh mereka.

3. Kinerja

Berdasarkan kamus *The New Webster Dictionary* istilah "Kinerja" atau prestasi sebenarnya pengalih bahasan dari bahasa Inggris "*performance*". Bernadin dan Russel (1993:378), yang memberikan definisi tentang *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Sukmarwati (2012), permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standard kerja yang telah ditentukan. Kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Menurut Masitahsari U. (2015), bahwa kinerja pelayanan menyangkut hasil pekerjaan, kecepatan kerja, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan pelanggan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Membahas mengenai masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, seperti lingkungan kerja, kelengkapan kerja, motivasi, kemampuan pegawai, struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengkaji kinerja tidak lepas dari beberapa pendapat para pakar yang berhubungan dengan kinerja sebagaimana diuraikan berikut ini.

Menurut Jonnius (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dari kegiatan yang telah dilakukan. Untuk

mengukur kinerja tersebut, diperlukan penilaian (*performance appraisal*) terhadap hasil kerja yang telah dicapai oleh objek tersebut sehingga diperoleh nilai-nilai yang lebih bermakna secara menyeluruh. Dengan demikian, penilaian kinerja dapat disamakan dengan penilaian prestasi kerja yang dicapai.

Menurut Bakri (2015), kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan peralatan kantor. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* atau yang bias ditunjukkan oleh pegawai tersebut.

Malik (2015), menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja pegawai. Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah dukungan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Apabila dalam lingkungan kerja seorang pegawai mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang memadai, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan maka pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas pegawai dapat lebih meningkat.

Pengertian kinerja menurut Rue dan Byars (1980:376) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu pendapat Osborne (dalam Quade, 1990:1), mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi. Sedangkan menurut Effendi (1998), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai dalam bidang pekerjaan, menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Menurut Robbins (2007), diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu dari seorang pegawai, mengacu dari sejumlah studi empiris, beberapa ahli berpendapat sebagai berikut :

a). Teori kinerja menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim

Sebagaimana dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (1999: 17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi - dimensi :

1) Motivasi kerja

- 2) Kemampuan kerja
- 3) Perlengkapan dan fasilitas
- 4) Lingkungan eksternal
- 5) Leadership
- 6) Misi strategi
- 7) Fasilitas kerja

Motivasi kerja dan kemampuan kerja merupakan dimensi yang cukup penting dalam penentuan kinerja. Motivasi sebagai sebuah dorongan dalam diri pegawai akan menentukan kinerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

b). Teori kinerja menurut Schermerhorn

Menurut Schermerhorn (dalam Titien, 2008), untuk mengetahui kinerja organisasi dan individu dapat dilihat dari 5 (lima) faktor yang mempengaruhi, yaitu :

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Kemampuan
- 4) Sikap
- 5) Perilaku

Schermerhorn (dalam Titien, 2008) mengungkapkan kemampuan dan ketrampilan sebagai faktor individual masing-masing pegawai. Semakin kompeten kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki masing-masing pegawai, akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja.

c). Teori kinerja menurut Stephen Robbins

Menurut pendapat Robbins (2007), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula.

Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

d). Teori Kinerja menurut Peter Ducker

Menurut pendapat Peter Ducker (dalam Titien, 2008) bahwa kinerja adalah tes pertama kemampuan manajemen untuk melakukan suatu perbandingan dari hasil kegiatan senyatanya yang dinyatakan

dalam presentase yang berkisar antara 0% sampai 1%. Ditambah pula faktor-faktor yang menunjang kinerja antara lain:

- a. Pendidikan dan program pelatihan.
- b. Gizi, nutrisi, dan kesehatan.
- c. Motivasi.
- d. Kesempatan kerja.
- e. Kebijakan ekstern.
- f. Pengembangan secara terpadu

4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan poses kegiatan manajemen SDM. Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai poses dimana organisasi menilai kinerja individu pegawai. Penilaian ini dapat meliputi produktivitas, sikap, disiplin, dan lain sebagainya. Untuk menemukan di level mana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya (Davis, 1996: 142) Bagi organisasi yang cukup maju hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk promosi, demosi, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya. Dengan digunakannya penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan hal-hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja organisasi. Melihat betapa pentingnya hasil penilaian kinerja ini baik terhadap organisasi maupun pegawai, maka pelaksanaannya perlu diupayakan seobyektif mungkin, dengan menghindari faktor suka dan tidak suka dari penilai.

Menurut Henry Simamora (1999:18), maksud ditetapkan tujuan kinerja adalah untuk menyusun sasaran yang berguna tidak hanya evaluasi kinerja pada akhir periode, tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Terdapat 3 (tiga) alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja :

1. Mengarahkan karyawan untuk memfokuskan kegiatan-kegiatan kearah tertentu (sasaran) dari pada lainnya.
2. Karyawan akan dapat mengarahkan kemampuannya secara proporsional terhadap kualitas dalam pencapaian sasaran.
3. Sasaran yang sukar akan membuahkan suatu kekuatan.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sebuah organisasi itu sangat penting baik yang proses maupun hasil, baik para karyawan maupun organisasi, khususnya organisasi publik/pemerintah guna mengetahui apakah kinerja yang dilakukan karyawan itu sudah memenuhi harapan atau sebaliknya. Dengan penilaian tersebut dapat diketahui pengukuran kinerja, menurut Gibson et.al (1996: 18) dapat dilakukan berdasarkan waktu:

- 1) Waktu jangka pendek
 - a) Produksi
 - b) Mutu (kualitas)
 - c) Efisiensi dan fleksibilitas
- 2) Waktu jangka menengah
 - a) Persaingan
 - b) Pengembangan

- 3) Waktu jangka panjang adalah merupakan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Menurut Robbins (2007) hakekat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencakup : kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan/tanggung jawab, kuantitas pekerjaan. Miner (dalam Sainul, 2002) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja kedalam 3 komplek besar yaitu :

- a. Berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja karyawan.
- b. Berkaitan dengan kuantitas kerja karyawan.
- c. Berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya.

Berhasil atau tidaknya organisasi pemerintah dalam mencapai hasil dengan pendekatan akuntabilitas tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individual maupun secara kelompok dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Mengacu pada kedua pendapat diatas, maka dalam pengukuran kinerja (*performance measurement*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Dari beberapa komponen pengukuran kinerja akan digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja, penulis akan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Kerjasama.
- d. Inisiatif.
- e. Keandalan/tanggung jawab.

5. Kemampuan kerja

Dilihat dari sudut pandang manajemen diketahui bahwa orang-orang mempunyai kemampuan dan kecakapan yang berbeda.

Menurut Gibson Ivancevish & Donnelly (1996 : 54) Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut Robbin (2007). Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

1. Dimensi Kemampuan

Kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Stephen R. Robbin, 2007 : 82).

a. Kemampuan Intelektual

Adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental Dimensi Kemampuan Intelektual :

1. Kecerdasan Numeris : Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman Verbal : Kemampuan memahami apa yang dibaca atau yang didengar serta hubungan kata satu sama lain.
3. Kecepatan Perseptual : Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat
4. Penalaran Induktif : Kemampuan mengenali justru urutan logis dalam satu masalah
5. Penalaran Deduktif : Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
6. Visualisasi Ruang : Kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam suatu ruang diubah.
7. Ingatan : Kemampuan menahan dan mengenang pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan fisik

Adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa.

Selain faktor-faktor di atas kemampuan kerja seseorang juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan. Kast dan Ronsenweig menyatakan bahwa keterampilan yang dimiliki seorang aparatur sekaligus administrator meliputi keterampilan teknis, kemanusiaan, serta

kemampuan konseptual yang selanjutnya dinyatakan sebagai berikut keterampilan teknis mempunyai arti cakap dan pakar dalam bidang tertentu, beberapa metode, proses-proses, prosedur-prosedur atau teknik pelaksanaan yang disebut kemampuan untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok yang harus dimiliki oleh aparat, sebagai aparat tidak mungkin bekerja sendiri dalam seluruh proses penyelesaian pekerjaan.

Keterampilan konseptual yang biasa disebut sebagai manajemen skills dijabarkan sebagai kemampuan aparat terhadap organisasi (Kast dan Ronsenweig, 1985: 241)

Mengenai konsep keterampilan Manulang membedakan beberapa keterampilan yang mendukung kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas sehingga tercapai hasil kerja yang maksimal yaitu :

a. Kemampuan teknis

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja

b. Kemampuan interpersonal

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana, organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah

c. Kemampuan konseptual

Adalah kemampuan untuk melihat gambaran kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami dan antara unsur-unsur itu.

Menurut pengertian di atas, kemampuan teknis yang dimaksud bahwasannya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi harus mampu dalam penguasaan prosedur kerja dan dapat menggunakan alat-alat yang ada untuk menunjang kelancaran pekerjaan serta penguasaan terhadap metode kerja yang ada.

Artinya disini bahwa seorang pegawai yang mampu mempunyai kemampuan teknis yang meliputi penguasaan prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah diuraikan di atas sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai menjadi lebih maksimal.

Sedangkan kecakapan interpersonal disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja yakni dalam bekerjasama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan ide maupun saran dari orang lain dapat menjadi factor keberhasilan pelaksanaan tugas yang baik.

Kemampuan yang ketiga yaitu kemampuan konseptual, kemampuan disini adalah bagaimana seorang pegawai apalagi sebagai decision maker dalam menganalisa dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan konseptual ini maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat memiliki prioritas-prioritas

pekerjaan mana yang harus didahulukan dan sebelum bekerja cenderung menggunakan skala prioritas.

Dalam kehidupan berorganisasi setiap aparat dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam arti memiliki kecakapan dan ketrampilan didalam mewujudkan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi tujuan individu, dengan demikian dituntut adanya kegiatan guna peningkatan kemampuan dan ketrampilan. Tujuan kegiatan adalah dalam rangka pendayagunaan aparatur negara secara optimal agar tujuan organisasi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas dapat dirumuskan yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian di sini adalah semua potensi atau keadaan yang ada dalam diri seseorang baik potensi intelektual maupun potensi fisik yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman, untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara berhasil guna sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

6. Motivasi kerja

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan yang disebut motivasi. Motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal :

- 1) Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan

- 2) Penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan
- 3) Penentuan tindakan yang dipuaskan untuk memuaskan kebutuhan

Motivasi dapat dikatakan sebagai semangat yang menimbulkan motif. Motivasi timbul setelah ada rangsangan yang datang dari luar diri sipelaku. Batasan ini sesuai dengan yang disebutkan oleh Heidjrahman dan Suad Husnan (1999 : 197) bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dalam pengertian yang lebih longgar, motivasi mengacu pada sebab-sebab yang muncul sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dari sini lalu muncul perluasan makna tentang motivasi, dimana motivasi lalu diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi.

Pengertian motivasi menurut Stepen Robbins adalah sebagai berikut : Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. (Stephen Robbin, 2007).

Gibson, Ivancevish dan Donnelly (1996 : 94), memberikan definisi yang berbeda yaitu : Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri sendiri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Sedang motivasi menurut Sukanto Reksohardiprojo dan T. Hani Handoko adalah sebagai berikut : Motivasi adalah keadaan dalam diri seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, 1991: 256)

Menurut Bakri motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Masitahsari U. (2015) motivasi merupakan hal yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dibandingkan yang sebelumnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sebelumnya yang didasarkan atas motif internal pegawai maupun motif eksternal pegawai.

Menurut Malik A. (2015) faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah dukungan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Apabila dalam lingkungan kerja seorang pegawai mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang memadai, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan maka pegawai akan lebih nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas pegawai dapat lebih meningkat. Motivasi adalah menggerakkan (*to mavo*) selanjutnya kata tersebut dijadikan dalam bahasa inggris menjadi

motivation yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Syafiie (2014) memotivasi orang lain dengan melihat bakat dasarnya terlebih dulu yang terkenal dengan teori X dan Y, yaitu adanya manusia yang pada hakikatnya tidak suka bekerja, tidak terambisi, dan tidak bertanggungjawab. Oleh karena itu perlu didorong, kendati dilain pihak ada manusia yang mampu mengawasi dirinya sendiri, penuh inisiatif, kreatif yang sudah barang tentu diberi kesempatan.

As'ad (2002 : 10), motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa motivasi merupakan pemberian atau penimbunan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Dengan menyimak pendapat para ahli diatas maka dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan guna mencapai suatu tujuan tertentu.

a. Proses motivasi

Dengan diagram proses motivasi dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :

Jadi, motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Keinginan tersebut melalui proses persepsi diterima oleh seseorang. Proses persepsi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap,

pengalaman dan harapan seseorang. Selanjutnya apa yang diterima tersebut diberi arti oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginan. Minat mendorong yang bersangkutan untuk melakukan beberapa alternatif tindakan dan pemilihan tindakan. Kemudian melakukan evaluasi dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan tindakannya sendiri.

Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi yang efisien”. Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang-orang lain untuk bekerja lebih baik.

Gibson (1996), mengemukakan bahwa: “Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul ada atau dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Jadi motivasi merupakan suatu sikap seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mengarah pada kepuasan kerja”.

Karena motivasi merupakan unsur penggerak bagi individu-individu untuk melakukan pekerjaannya, maka motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan maupun anggota lainnya dalam organisasi, menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1997: 197) pengetahuan mengenai motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

b. Teori motivasi

1) Teori kepuasan

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. (Gibson, 1996 : 95) Hierarki Kebutuhan Maslow

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan dorongan-dorongan pemenuhan kebutuhan yang menimbulkan motivasi seseorang diantaranya yang paling terkemuka adalah pendapat apa yang mendasarkan konsep Hierarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama kebutuhan manusia dapat disusun dalam hierarki. Kebutuhan terendah sampai tinggi, dapat ditunjukkan pada gambar. Kedua suatu yang telah terpuaskan berhenti menjadi utama dari perilaku menurut Maslow, manusia akan mendorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikat suatu hierarki.

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia terususun dalam suatu hierarki tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- Fisiologis : Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.

- Keselamatan dan keamanan (*safety and security*) : Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- Rasa memiliki (*belongingness*) : Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- Harga diri (*esteems*) : Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- Perwujudan diri (*self actualization*) : Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*Fisiologis*) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri).

Alderfer setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, akan tetapi hierarki kebutuhannya hanya meliputi tiga perangkat kebutuhan yaitu :

- Eksistensi yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah dan kondisi kerja
- Keterkaitan yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat
- Pertumbuhan yaitu kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif.

3) Teori dua faktor dari Herzberg

Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat merasa puas (*dissatisfiers-satisfiers*) atau faktor-faktor motivator iklim baik atau ekstrinsik-intrinsik tergantung dari orang yang membahas teori tersebut (Herzberg).

4) Teori kebutuhan dari Mc. Clelland

Clelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari ini adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa (*need for power*). M Clelland mengemukakan bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya.

5) Teori proses

Teori ini menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, didukung dan dihentikan (Gibson, 1996:95) Empat teori penting dari teori proses :

1) Teori penguatan

Dalam teori penguatan terdapat suatu pendekatan berperilaku yang berargumen bahwa penguatanlah yang mengkonsisikan perilaku.

Para teoris penguatan memandang perilaku disebabkan oleh lingkungan (Gibson, 1996 : 130)

2) Teori harapan

Teori harapan berargumen bahwa kekuatan suatu kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu itu (Stephen Robbins, 2007)

3) Teori keadilan

Teori ini dikemukakan oleh J Stay Adam. Inti teori keadilan ialah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan dengan imbalan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Individu bekerja untuk mendapat imbalan dari Organisasi (Gibson, 1996 : 150 – 152)

4) Teori penetapan tujuan

Penetapan tujuan : seperti halnya individu, kita menetapkan tujuan dan kemudian bekerja untuk menyelesaikan tujuan tersebut Orientasi terhadap tujuan menentukan perilaku.

Dalam akhir dasa warsa 1960 –an Edwin Locke mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja kearah suatu tujuan merupakan suatu sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan-tujuan memberitahu seorang karyawan apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak usaha yang perlu dihabiskan (Gibson, 1996 ; 152)

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu yang dapat mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seorang karyawan yang berupa interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa untuk mencapai prestasi kerja, maka memerlukan motivasi sebagai dorongan kerja. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan, prestasi, rangsangan dan harapan karyawan, maka dapat timbul ketenangan dalam bekerja.

Dengan demikian indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Aktualisasi
- b. Prestasi
- c. Kreativitas

7. Fasilitas kerja

Organisasi bagi setiap anggotanya pada dasarnya merupakan tempat dan sarana untuk memuaskan berbagai kebutuhan baik material maupun non material. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan jalan menyediakan fasilitas atau peralatan yang mendukung pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Jika fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga pekerjaan dapat selesai efektif dan efisien. Organisasi yang tidak menyediakan fasilitas kerja yang mendukung pegawai bekerja akan menghalangi pembentukan kinerja pegawai juga akan banyak menimbulkan berbagai kekecewaan bahkan keputusan dikalangan pegawai.

Dalam setiap kantor modern selain kertas dan alat tulis untuk melaksanakan tatusaha masih diperlukan bermacam-macam barang perbekalan yang banyak ragamnya dan jumlah mencapai puluhan.

Keterlambatan sering terjadi dalam pelaksanaan tugas disebabkan oleh tidak tersedianya fasilitas atau peralatan kerja yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan ruang pegawai yang belum memenuhi standar. Pengetahuan dan ketrampilan kerja belumlah cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Fasilitas atau peralatan kerja untuk melaksanakan pekerjaan juga merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu

fasilitas atau peralatan kerja harus tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Robbins (2007), menyatakan bahwa lingkungan fisik dan rancangan ruang kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Jadi dalam penelitian ini yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah lingkungan fisik dan rangsangan ruang kerja.

Dalam dan dari dirinya sendiri kondisi kerja fisik dan rancangan tempat kerja tampaknya tidak memiliki dampak motivasional yang hakiki terhadap orang. Dengan kata lain, hal itu tidak menyebabkan orang bergabung dalam perilaku spesifik, tetapi itu dapat membuat perilaku tertentu lebih mudah atau lebih sulit untuk dijalankan. Dalam hal ini, efektivitas dari orang mungkin ditingkatkan atau dikurangi. Dengan demikian barangkali paling akurat untuk berfikir tentang variabel-variabel yang sudah kita bahas dalam bagian ini sebagai yang memudahkan atau menghambat peluang bagi karyawan untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

Situasi dan kondisi ruang kerja dapat secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, dengan memperhatikan perbedaan-perbedaan individual. Situasi dan kondisi tempat kerja dapat juga secara tidak langsung memudahkan atau menghambat kinerja seorang karyawan. Bila suasana tempat kerja tidak dirancang dengan baik atau tidak menyenangkan bagi karyawan, hal itu dapat ikut melelahkan dan

menghambat komunikasi. Karyawan yang kelelahan mengalami kesulitan dalam mencapai baik kuantitas maupun kualitas dari keluaran. Sama halnya, tingkat kebisingan atau partisi fisik mempersulit karyawan untuk berinteraksi atau membentuk ikatan-ikatan kelompok yang informal. Tetapi reaksi-reaksi dimoderatkan oleh perbedaan-perbedaan individual seperti pilihan suhu, lamanya waktu seseorang terus berhadapan udara yang tercemar, kebutuhan akan status, dan kebutuhan akan interaksi sosial.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Analisis Kinerja pernah dilakukan oleh Titien Indarwati Subroto mahasiswa program studi administrasi publik Universitas Diponegoro dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang”. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut adalah kualitatif deskriptif. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitiannya adalah dari 4 (empat) indikator menjadi masalah dan perlu diperhatikan yaitu : 1). Kinerja, 2). Kemampuan Kerja, 3). Motivasi Kerja, dan 4). Fasilitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan semua variable bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diteliti.

Kedua dilakukan oleh H Jejen Hendra Permana mahasiswa program studi administrasi publik Universitas Diponegoro dengan judul Analisis Kinerja Organisasi Publik Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut adalah kualitatif deskriptif. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitiannya adalah Berdasarkan uji

korelasi kinerja organisasi diperoleh angka 0,217 artinya kemampuan berkolerasi positif dan sangat significant terhadap kinerja.

Ketiga dilakukan oleh Vicky Hidayat. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut adalah kualitatif deskriptif. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitiannya adalah Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di UPTD Laboratorium dan Peralatan Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda, bila dilihat dari tugas dan fungsi secara aktual yang dilaksanakannya sehari-hari dalam era otonomi sekarang ini masih rendah dan belum optimal, masih banyak hanya sekedar ide belaka dan belum ditindaklanjuti secara nyata. Rendahnya kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di UPTD Laboratorium dan Peralatan Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda dipengaruhi oleh faktor profesionalisme dan faktor struktur. Penelitian yang dilakukan oleh ketiga peneliti ini menjadi inspirasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang Analisis Kinerja dengan focus penelitian Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

Matriks dari ketiga penelitian di atas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Teori | Metode Penelitian | Kesimpulan |
|------------|--------------------------|--|---------------|--------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Titien Indarwati Subroto | Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang | Gibson (2007) | Deskriptif Kualitatif | 1. Berdasarkan uji korelasi kinerja organisasi diperoleh angka 0,217 artinya kemampuan berkolerasi positif dan sangat |

| | | | | | |
|---|-------------------------------|--|---------------------|---------------------------|---|
| | | | | | significant terhadap kinerja |
| 2 | H. Jejen Hendra Permana | Analisis Kinerja Organisasi Publik Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta | Singarimbun, (1989) | Kualitatif Kuantitatif | <p>Penelitian ini menemukan beberapa aspek :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Akuntabilitas kegiatan dan kebijakan yang belum sesuai aspirasi masyarakat b. Tingkat pelanggaran pengusaha termasuk penambang terhadap aturan c. Responsivitas memperlihatkan bahwa masih adanya keluhan dari masyarakat mengenai perizinan dan belum optimalnya pembinaan |
| 3 | Vicky Hidayat | Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di UPTD Laboratorium dan Peralatan Dinas Bina | Mangkunegara (2004) | Kualitatif Kuantitatif | Kompetensi pegawai dalam pelayanan publik terutama bersumber dari adanya pemahaman yang baik atas perihal |

| | | | | | |
|--|--|------------------------------------|--|--|--|
| | | Marga dan Pengairan Kota Samarinda | | | tugas yang dibebankan kepadanya, adanya sejumlah keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman kerja |
|--|--|------------------------------------|--|--|--|

Ketiga penelitian di atas merupakan penelitian analisis kinerja yang menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, hal ini sesuai dengan penelitian dan metode yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian mengenai Analisis Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan yang menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan perspektif fenomenologi.

Perbedaan ketiga penelitian di atas dengan penelitian ini adalah untuk penelitian yang dilakukan oleh Titien, H Jejen, Vicky Hidayat hanya bertujuan untuk mengetahui bagaimana analisis kinerja dengan variable bebas kinerja, kemampuan kerja, motivasi, dan fasilitas kerja, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui , analisis kinerja termasuk aspek perilaku.

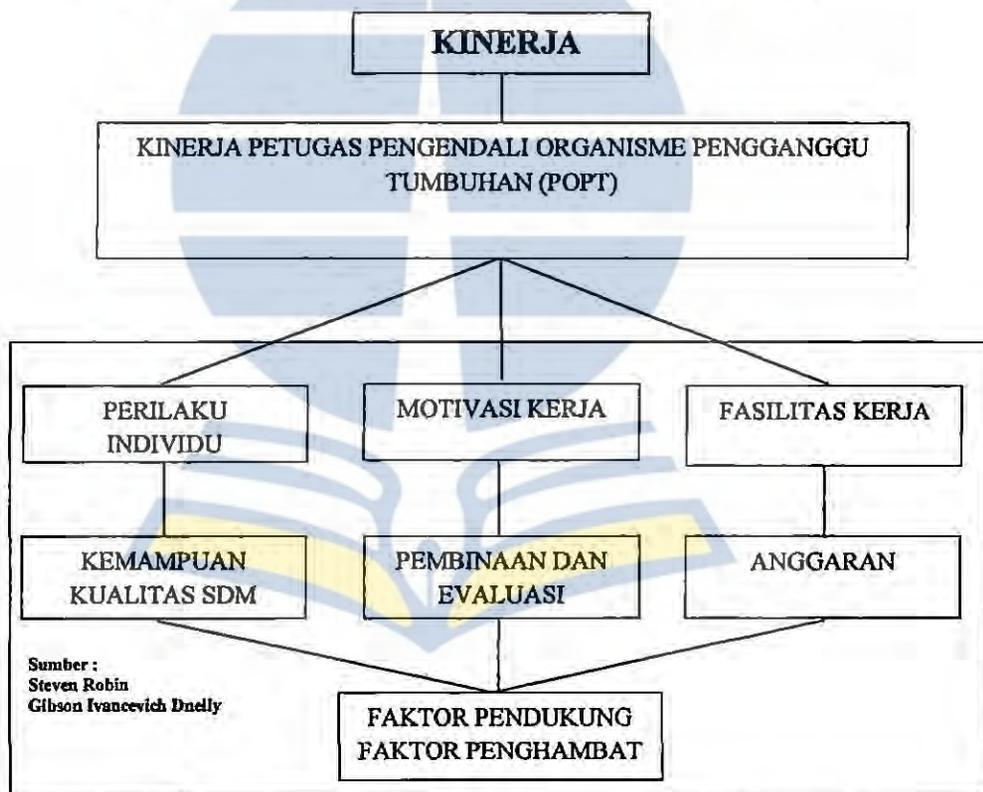
. Penelitian tentang Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) belum pernah dilakukan, fokus penelitian ini yang membedakan dengan penelitian sebelumnya.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas Pertanian dan

Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan. Substansi yang menjadi fokus penelitian adalah aspek perilaku individu, motivasi kerja, dan fasilitas kerja. Adapun konsep dari penelitian ini berdasarkan pada pendapat Gibson (1996) dan Steven Robin (2007), bahwa Kinerja Petugas dipengaruhi aspek perilaku individu, motivasi kerja, dan fasilitas kerja. Dari hasil analisis kinerja tersebut diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengambilan keputusan lebih lanjut. Secara rinci evaluasi digambarkan dalam skema sebagai berikut :

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Berfikir Pokok-Pokok Terkait Kinerja POPT



D. Operasionalisasi Konsep

Definisi konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok atau individu

yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial Atau konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu. Sedangkan definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. Dari informasi tersebut dia akan mengetahui bagaimana caranya pengukuran atas variabel itu dilakukan, dapat juga menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan atau diperlukan prosedur pengukuran yang baru (Effendi: 1995).

POPT mempunyai kualifikasi teknis atau penunjang professional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis di bidang pengendalian OPT.

Dalam merumuskan OPT dikenal istilah ambang ekonomi hama, yaitu batasan jumlah tertentu dari populasi OPT yang cukup membuat kerusakan tanaman dan secara ekonomi mulai merugikan. Nilai ambang ekonomi ini menjadi garis pemisah antara jumlah OPT dan OPT yang perlu dikendalikan. Tindakan pengendalian OPT perlu dilakukan hanya jika populasi OPT mulai bergerak di atas nilai ambang ekonomi tersebut.

OPT dikelompokkan menjadi tiga golongan. Pertama, hama atau binatang perusak tanaman, seperti serangga, moluska dan mamalia. Kedua, penyakit disebabkan oleh jasad mikro, seperti jamur, bakteri, dan virus. Ketiga, gulma, yaitu tumbuhan yang tidak diharapkan tumbuh, sehingga

bersaing dengan tanaman utama. Gulma sering disebut sebagai tumbuhan salah tempat. Berdasarkan tiga golongan ini, OPT sering disebut sebagai HPG (Hama, Penyakit, Gulma).

Tindakan pengendalian OPT dikenal sejak manusia bercocok tanam. Pengendalian hama adalah tindakan pengendalian yang paling awal dikenal manusia dengan mengusir hama melalui tindakan fisik, seperti pengasapan. Sementara itu, kerusakan akibat penyakit baru diketahui penyebabnya setelah abad ke-19. Sebelumnya, kerusakan yang disebabkan oleh penyakit tidak diketahui dan selalu dikaitkan dengan mitos-mitos yang berkembang di masyarakat. Pada awal abad ke-19, ilmu penyakit tanaman mulai berkembang pesat dan memberikan teori yang benar tentang jamur sebagai salah satu penyebab kerusakan tanaman. Terobosan terbesar terjadi pada tahun 1874 di temukan DTT (*Dikloro Difenil Trikloroetana*) sebagai insektisida oleh Zeidler seorang sarjana kimia dari Jerman. Kemudian pada tahun 1882 mulai digunakan bubuk *Bordeaux* (Campuran Cu So₄ dan Kapur) sebagai fungisida. Kedua penemuan ini sangat efektif dalam membantu petani untuk mengatasi masalah serangan OPT, sehingga dimulailah produksi pestisida secara besar-besaran. Pada tahun 1930-an pestisida komersial mulai diperdagangkan di Amerika.

Pengendalian organisme pengganggu tumbuhan adalah kegiatan yang meliputi pelaksanaan pengamatan, peramalan, pemeriksaan, pengasangan dan pengendalian OPT/tindakan karantina, analisis dan evaluasi hasil pengendalian OPT, bimbingan pengendalian OPT, pengembangan metode

pengamatan/peramalan/pengendalian/tindakan karantina, pemantauan daerah sebar OPT, pembuatan koleksi, visualisasi dan informasi.

Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (Pengendali OPT) adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian untuk melakukan kegiatan pengendalian OPT.

Rencana kerja Pengendali OPT adalah jadwal kegiatan yang disusun oleh para pengendali OPT berdasarkan program Pengendali OPT setempat, yang mencantumkan hal-hal yang perlu disiapkan dalam pengamatan, peramalan dan pengendalian OPT.

Pengamatan adalah kegiatan perhitungan dan pengumpulan informasi tentang keadaan populasi atau tingkat serangan, jenis dan penyebaran OPT dan factor-faktor yang mempengaruhinya pada waktu dan tempat tertentu.

Pengamatan/pemeriksaan lapangan adalah kegiatan pengamatan atau pemeriksaan terhadap OPT/OPTK yang dilakukan terhadap fisik dan fisiologis tanaman, tanah, dan benda/bahan lainnya di lapangan secara kasat mata maupun dengan menggunakan peralatan tertentu.

Peramalan OPT adalah kegiatan untuk menduga atau memperkirakan kemungkinan terjadinya suatu serangan dan penyebaran OPT berdasarkan faktor yang mempengaruhinya.

Bimbingan pengendalian adalah kegiatan yang dilakukan melalui pemberian petunjuk dalam upaya untuk mengurangi dan atau meniadakan pengaruh negatif dari OPT.

Rekomendasi adalah anjuran teknis berdasarkan analisis hasil kaji terap teknologi pengendali yang dilakukan dilapangan dan laboratorium.

Rekomendasi pengendali hama saran yang sifatnya saran untuk melaksanakan tindakan pengendalian dengan menggunakan teknologi pengendalian spesifik lokasi berdasarkan prinsip-prinsip Pengendalian Hama Terpadu (PHT), misalnya pengamatan diintensifkan, lakukan sanitasi, dan lain-lain.

Peringatan Dini adalah laporan tentang kewaspadaan kemungkinan terjadinya serangan OPT karena adanya kecendrungan peningkatan kepadatan populasi atau tingkat serangan.

Resiko OPT adalah kerugian yang mungkin ditimbulkan oleh OPT terhadap usaha produksi atau sebagai akibat dari masuk dan tersebarnya suatu OPTK dari Negara lain atau dari suatu area ke area lain.

Leaflet adalah materi/informasi OPT berupa ketikan atau cetakan dalam bentuk lembaran/lipatan kertas yang berisi tulisan dengan kalimat-kalimat yang singkat, padat, mudah dimengerti dengan atau tanpa gambar-gambar.

Tugas pokok pengendali OPT adalah menyiapkan, melaksanakan pengendalian, menganalisis dan mengevaluasi, membimbing, mengelola

keanekaragaman hayati, mengembangkan metode pengamatan/tindakan karantina, dan mengamati daerah sebar serta membuat koleksi, visualisasi, dan informasi.

Petugas POPT menganalisis data dasar dalam rangka menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja;

Tolak ukur

- a) Data dasar sebagai bahan penyusunan rencana kerja pengamatan OPT per wilayah kerja/administrasi pemerintahan yang telah dianalisis; atau
- b) Data dasar sebagai bahan penyusunan rencana kerja peramalan OPT per wilayah kerja/administrasi pemerintahan yang telah dianalisis; atau
- c) Data dasar sebagai bahan penyusunan rencana kerja pengendalian OPT per wilayah kerja/administrasi pemerintahan yang telah dianalisis.

Petugas POPT harus memandu kelompok tani melaksanakan pengamatan. Sebagai tolak ukurnya adalah mampu sebagai pemandu kelompok tani dalam melaksanakan pengamatan meliputi pengambilan contoh, serangan OPT (gejala, Populasi dan intensitas) dan musuh alami (pengenalan dan populasi).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor : 46/Permentan/OT.140/10/2009; bahwa Petugas POPT harus memandu kelompok tani melakukan identifikasi masalah OPT (Varietas, jenis OPT, luas dan intensitas serangan);

Tolak Ukurnya sebagai berikut :

- a) Bertindak sebagai pemandu kelompok tani melakukan identifikasi inang OPT sampai tingkat varietas; atau
- b) Bertindak sebagai pemandu kelompok tani melakukan identifikasi jenis OPT dan musuh alami; atau
- c) Bertindak sebagai pemandu kelompok tani melakukan identifikasi masalah OPT yang berkaitan dengan luas dan intensitas serangan; atau
- d) Bertindak sebagai pemandu kelompok tani dalam temu teknis petani dan petugas (narasumber perlindungan) di pos simpul koordinasi tingkat desa sampai dengan kecamatan.

Pengendalian OPT adalah kegiatan yang meliputi pelaksanaan pengamatan, peramalan, pemeriksaan, pengasingan dan pengendalian OPT/tindakan karantina, analisis dan evaluasi hasil Pengendalian OPT, bimbingan Pengendalian OPT, pengembangan metode pengamatan/peramalan/pengendalian/tindakan karantina, pemantauan daerah sebar OPT, pembuatan koleksi, visualisasi dan informasi.

Untuk memahami konsep tulisan ini, ada beberapa definisi konsep sebagai berikut:

- a. Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai, dapat diuraikan sebagai berikut :
 1. Menyusun Rencana Kerja Tahunan sebelum melaksanakan tugas untuk pedoman pelaksanaan tugas;

2. Menyusun Peramalan OPT dan Menyusun rencana pengendalian berdasarkan data yang ada;
 3. Melaksanakan pengendalian OPT secara cepat dan tepat, sehingga dapat menekan tingkat serangan dibawah 10 persen;
 4. Membuat Demonstrasi Plot untuk pengendalian OPT secara terpadu;
 5. Membuat laporan berkala hasil pengamatan dan pengendalian OPT.
- b. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung terkait peningkatan kinerja Petugas pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT), dan mempengaruhi kinerja Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan :

1. Perilaku Individu

Meningkatkan kesadaran petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan agar dapat memahami uraian tugas pokok dan fungsinya sesuai peraturan yang ada, bahwa Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan dalam melaksanakan tugasnya harus menetap ditempat tugasnya sesuai penugasannya.

Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan menguasai teknologi pengendalian Hama dan Penyakit Tumbuhan, mudah menerima pembaharuan, dan terampil dalam membimbing kelompok tani dalam melakukan pengendalian hama penyakit tanaman.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

(Stephen Robbin, 2007). Gibson, Ivancevish dan Donnelly memberikan definisi yang berbeda yaitu : Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri sendiri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibsons, Ivancevish dan Donnelly, 1996 : 94).

3. Fasilitas Kerja

Agar Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan dapat bekerja dengan baik, seharusnya diberikan fasilitas untuk sarana transportasi kendaraan roda dua, dan untuk kelancaran administrasi dan pelaporan diberikan perlengkapan alat tulis kantor.

c. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) yaitu dengan meningkatkan kapasitas Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) sebagai berikut :

1. Pembinaan secara berkala kepada Petugas Pengendali organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT);
2. Dilakukan evaluasi tahunan atas pelaksanaan kegiatan Petugas Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT);
3. Petugas Pengendali Organisme Pengganggu tumbuhan diberikan bekal Pelatihan Teknis tentang bidang tugasnya;
4. Petugas Pengendali Organisme Pengganggu tumbuhan (POPT) diberikan TOT (Training Of Trainer) Sekolah Lapang Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan (SLOPT).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan cara wawancara, observasi dan studi dokumentasi untuk mendapatkan gambaran menyeluruh dan memahami situasi, peran dan peristiwa yang mempengaruhi hasil penelitian. Jadi penelitian secara kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian melalui pengamatan terhadap subjek tersebut. Dari pengamatan tersebut dihasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari subjek yang diamati.

Lokasi penelitian adalah pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan. Penelitian ini mengamati kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di kecamatan yang terdapat di Pulau Sebatik, Pulau Nunukan.

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Informan penelitian ini adalah semua pihak yang terlibat dalam kegiatan Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan yaitu :

1. Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan dan Kepala Seksi Perbeihian dan Perlindungan Tanaman (Informan Utama)
2. Kelompok Tani sebagai Pelaku Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan.

3. Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan Sebagai Informan Pembanding.

Bahan studi dokumentasi adalah semua bahan yang dapat memperjelas fokus penelitian, yaitu :

1. Peraturan Menteri Pertanian tentang Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan
2. Data Statistik Pertanian Kabupaten Nunukan 2015 -2016
3. Data Intensitas serangan Hama dan Penyakit Tanaman Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan 2015 – 2016
4. Data Jumlah dan Penempatan Petugas POPT berdasarkan Kecamatan, Pendidikan, dan yang mengikuti Pelatihan
5. Peraturan yang terkait dengan fokus penelitian

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang ingin diperoleh yaitu :

1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan cara tatap muka kepada informan yang telah dipilih untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan terkait dengan masalah yang sedang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara menelaah dokumen – dokumen yang relevan dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh informasi atau data yang terkait dengan penelitian.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan yaitu dokumentasi, wawancara dan observasi yang selanjutnya data yang diperoleh diolah sedemikian rupa untuk menghasilkan kesimpulan akhir.

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan atau dokumentasi dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang dikaji serta hasil-hasil penelitian sebelumnya, guna memperoleh data dan landasan teoritis yang dapat memperjelas fokus penelitian.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara dialog langsung antara peneliti dengan informan yang telah dipilih dan ditetapkan yaitu Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan yang terdiri dari Kepala Dinas, Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura, Kepala UPT BPP, dan Ketua Kelompok Tani. Kesemua informan tersebut diwawancarai secara mendalam (*Indepth Interview*) untuk mendapatkan informasi yang tepat dan sesuai dengan yang diperlukan peneliti.

3. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian untuk memperoleh keterangan sebagai data yang akurat tentang hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan pengembangan hortikultura dan

selanjutnya hasil observasi dijelaskan secara teliti, tepat dan akurat, tidak boleh ada penambahan dan pengurangan yang dibuat oleh peneliti.

E. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dilakukan pengolahan dengan cara : (1). Penataan data mentah; (2). Editing data; (3). Koding data; dan (4). Tabulasi data. (Irawan, 2009, hal. 10.7). Setelah data diolah selanjutnya dilakukan analisis data. Menurut Irawan (2009), Analisis data merupakan suatu kegiatan yang bersifat untuk mentransformasikan data menjadi informasi.

1. Penataan data mentah. Pada tahap ini data – data yang diperoleh ditata sedemikian rupa sesuai dengan jenis masing – masing data sehingga memudahkan peneliti.
2. Editing data. Editing data dilakukan untuk mengecek atau meneliti apakah data – data yang diperoleh mengandung kesalahan atau tidak sehingga peneliti lebih yakin dengan data – data tersebut.
3. Koding data dilakukan dengan cara memberi kode pada data – data yang diperoleh.
4. Kategorisasi data dilakukan setelah data diberi koding dan dikelompokkan menurut jenisnya disederhanakan dengan cara mengikat konsep-konsep (kata kunci) dalam satu besaran yang dinamakan kategori.
5. Kesimpulan sementara dibuat berdasarkan data yang sudah dikategorikan agar data diperoleh memiliki makna.

6. Triangulasi dibuat berdasarkan data yang sudah disimpulkan sementara dan memiliki makna dibandingkan kembali dengan data hasil pengamatan, wawancara, dokumen dan data lainnya yang berkaitan. Beberapa kesimpulan sementara dapat dipilah menjadi kategori-kategori yang lebih sederhana atau jika terdapat kategori yang memiliki makna berbeda dapat dimunculkan kategori baru dalam penyimpulan hasil penelitian.
7. Kesimpulan akhir dibuat merupakan reduksi dari hasil triangulasi dalam kata-kata yang lebih sederhana, general (umum) dan bermakna.

Gambar 3: 1

Proses Analisis Data dengan Metode Triangulasi menurut Irawan (2009)



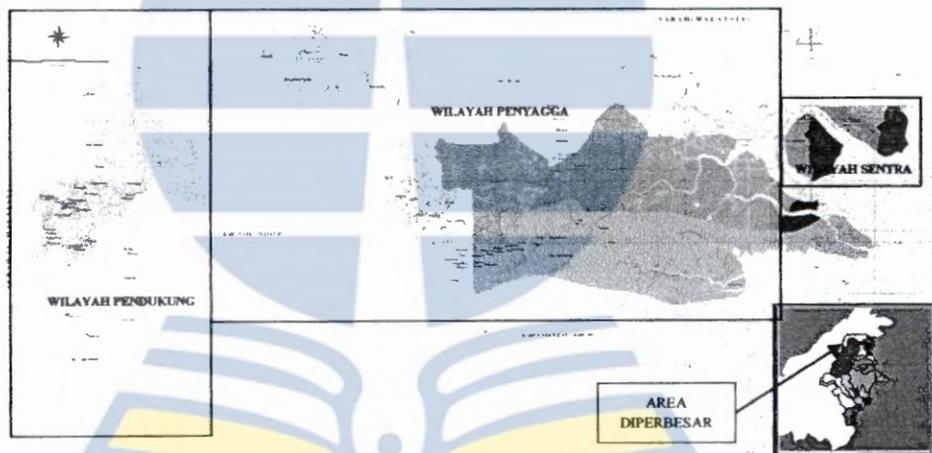
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Pemerintah Kabupaten Nunukan

Pemerintah Kabupaten Nunukan merupakan kabupaten yang terletak di bagian paling utara dari Propinsi Kalimantan Utara yang berbatasan langsung dengan Negara Malaysia. Kabupaten Nunukan terdiri dari 19 kecamatan. Gambar berikut ini adalah pembagian wilayah kecamatan Kabupaten Nunukan :

Gambar 4.1
Peta Administratif Kabupaten Nunukan



Pemerintah Kabupaten Nunukan memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi

“ Mewujudkan Kabupaten Nunukan sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Agribisnis Menuju Masyarakat yang Maju, Aman, Adil dan Sejahtera ”.

Misi

Mengenai visi tersebut, dikutip penjelasan makna visi Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

1. Sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi berbasis Agrobisnis adalah proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang berlandaskan pada pembangunan pertanian tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, perikanan peternakan dan kehutanan (pertanian dalam arti luas), sehingga dapat berpengaruh pada kenaikan pendapatan daerah yang ditandai dengan kenaikan Produk Domestik Bruto (Gross Domestic Product) Rill dengan tujuan percepatan pembangunan wilayah dan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan wilayah dan kesejahteraan masyarakat memperhatikan keseimbangan atau kesenjangan pembangunan antar sector, antar golongan penduduk, dan antar wilayah.
2. Masyarakat Nunukan yang maju adalah terwujudnya sumber daya manusia Kabupaten Nunukan yang memiliki kepribadian bangsa, berakhlak mulia, dan berpendidikan yang berkualitas tinggi; sehat; kualitas lingkungan social yang baik; toleran menghargai perbedaan; demokratis; kreatif; inovatif; konstruktif dan taat hukum.
3. Masyarakat Nunukan yang aman adalah terwujudnya kehidupan masyarakat yang tenteram, bebas mengemukakan aspirasi, tidak mendapat perlakuan diskriminatif, bebas dari tindakan yang sewenang-wenang oleh kekuatan manapun sehingga masyarakat dapat menjalankan aktifitasnya dengan tenang dan damai.

4. Masyarakat Nunukan yang adil adalah terwujudnya kesejahteraan, keharmonisan sosial dan kelestarian budaya serta kesetaraan dimata hukum menjangkau seluruh elemen secara proporsional.
5. Masyarakat Nunukan yang sejahtera adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan hidup masyarakat Kabupaten Nunukan yang ditandai oleh meningkatnya pendapatan perkapita, meningkatnya kualitas pendidikan, dan meningkatnya derajat kesehatan dengan memperhatikan keberpihakan kepada elemen masyarakat yang lemah atau termarginalisasi.

2. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan ditunjang dengan struktur organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Nunukan Nomor 45 tahun 2016 Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

Struktur Organisasi Dinas pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan :

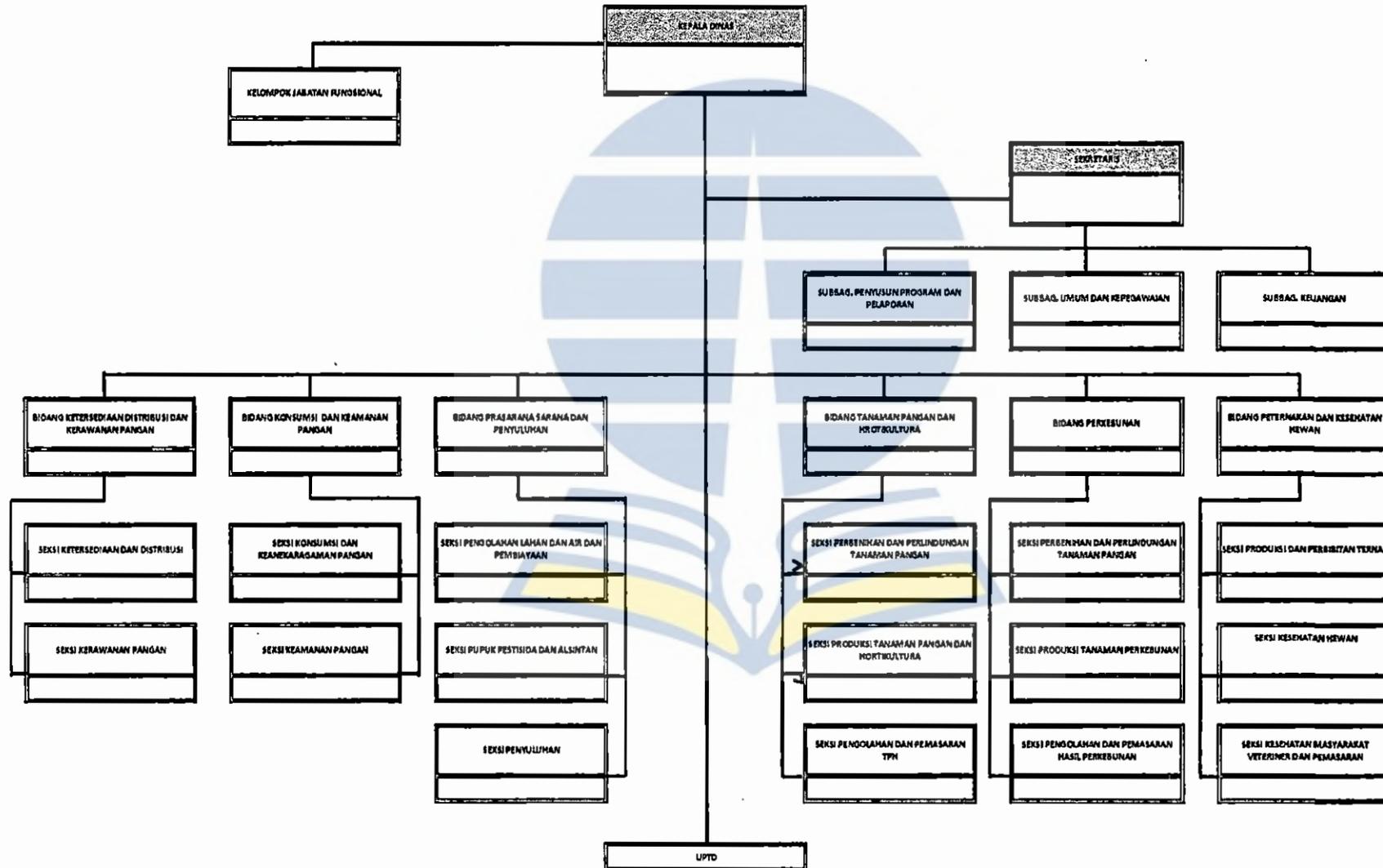
1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, yang terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Ketersediaan Distribusi dan Kerawanan Pangan, terdiri dari :
 - a. Seksi Ketersediaan dan Distribusi Pangan

- b. Seksi Kerawanan Pangan
4. Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan, terdiri dari :
 - a. Seksi Konsumsi dan Keanekaragaman Pangan
 - b. Seksi Keamanan Pangan
5. Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan, terdiri dari :
 - a. Seksi Pengelolaan Lahan dan Air dan Pembiayaan
 - b. Seksi Pupuk Pestisida dan Alsintan
 - c. Seksi Penyuluhan
6. Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, terdiri dari :
 - a. Seksi Perbenihan dan Perlindungan TPH
 - b. Seksi Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura
 - c. Seksi Pengolahan dan Pemasaran TPH
7. Bidang Perkebunan
 - b. Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman Perkebunan
 - c. Seksi Produksi Tanaman Perkebunan
 - d. Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perkebunan
8. Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan
 - a. Seksi Produksi dan Perbibitan Ternak
 - b. Seksi Kesehatan Hewan
 - c. Seksi Kesehatan Masyarakat Veteriner dan Pemasaran
9. Unit Pelaksana Teknis Dinas
10. Kelompok Jabatan Fungsional.

Struktur organisasi DPKP Kabupaten Nunukan dapat digambarkan pada lampiran penelitian ini.

Gambar 4.2

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN NUNUKAN



Dalam upaya mewujudkan visi Pemerintah Kabupaten Nunukan tersebut, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan menyatakan visinya sebagai berikut :

“Mewujudkan Sentra Agribisnis yang Tangguh, Mandiri dan Berdaya Saing Menuju Ketahanan Pangan yang Kuat”

Penjelasan makna dalam Visi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan tersebut sebagai berikut :

1. Sentra Agribisnis adalah pusat penumbuhan dan pengembangan komoditas unggulan dalam suatu kawasan agribisnis yang terintegrasi.
2. Sentra Agribisnis yang tangguh adalah pusat penumbuhan dan pengembangan komoditas unggulan yang menerapkan teknologi budidaya, mampu meningkatkan produksi dan produktivitas secara optimal dengan dukungan sarana dan prasarana serta terjalinnya kemitraan dalam hal teknologi dan modal untuk kesejahteraan petani.
3. Sentra Agribisnis yang mandiri adalah pusat penumbuhan dan pengembangan komoditas unggulan yang mampu mengelola agribisnis secara efektif dan efisien dengan tumbuhnya budaya kewirausahaan melalui reorganisasi dan peningkatan kapasitas kelembagaan petani berbasis agribisnis.
4. Sentra Agribisnis yang berdaya saing adalah pusat penumbuhan dan pengembangan komoditas unggulan yang menghasilkan mutu produk pertanian yang diterima pasar dengan efisien pengelolaan rantai pasokan yang dikelola secara kreatif.

5. Ketahanan pangan adalah kondisi terpenuhinya pangan yang tercermin dari tersedianya pangan yang cukup, baik jumlah maupun mutunya, aman, beragam, bergizi, merata dan terjangkau serta tidak bertentangan dengan agama, keyakinan dan budaya masyarakat, untuk dapat hidup sehat, aktif dan produktif secara berkelanjutan.

Dalam upaya mewujudkan Visi tersebut, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan menyatakan misinya sebagai berikut :

1. Meningkatkan ketahanan dan diversifikasi pangan.
2. Meningkatkan produksi dan produktivitas pertanian berkelanjutan.
3. Meningkatkan sarana prasarana pertanian untuk mendukung pengembangan agribisnis.
4. Membangun system informasi pertanian yang akurat dan akuntabel.
5. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia untuk mendukung daya saing produk pertanian.

Sedangkan fungsi DPKP Kabupaten Nunukan adalah melakukan :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pertanian dan ketahanan pangan sesuai dengan rencana strategis yang di tetapkan Pemerintah Daerah;
- b. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis – teknis di bidang pertanian dan ketahanan pangan;
- c. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang ketersediaan pangan, konsumsi dan keamanan pangan,

- prasarana dan sarana, perkebunan, tanaman pangan dan hortikultura, dan peternakan;
- d. Pembina penyelenggaraan urusan kesekretariatan dinas;
 - e. Pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas;
 - f. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai bidang tugas dan fungsinya.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan juga didukung oleh sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. SDM Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan berjumlah 361 orang yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 261 orang, dan tenaga honorer sebanyak 100 orang. Secara rinci SDM Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Kabupaten Nunukan

| No | Klasifikasi | PNS Golongan | | | | Non PNS | Jml | Tingkat Pendidikan | | | | Jml |
|---------------|--------------------|--------------|----|-----|----|---------|-----|--------------------|----|-----|----|-----|
| | | I | II | III | IV | | | SLTA | D3 | S1 | S2 | |
| 1. | Struktural | | | | | | | | | | | |
| | - Eselon II | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | - Eselon III | 0 | 0 | 5 | 2 | 0 | 7 | 0 | 0 | 3 | 4 | 7 |
| | - Eselon IV | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 | 16 | 3 | 19 |
| 2. | Non Jabatan | 0 | 51 | 188 | 5 | 0 | 244 | 65 | 5 | 170 | 3 | 244 |
| 3. | Honorer | 0 | 0 | 0 | 0 | 90 | 90 | 47 | 9 | 16 | 0 | 90 |
| Jumlah | | 0 | 8 | 24 | 6 | 71 | 361 | 54 | 11 | 37 | 6 | 361 |

Sumber : *Dispertanak Kabupaten Nunukan (Februari 2017)*

Dari table diatas dapat diketahui susunan pegawai berdasar tingkat eselonering, kepangkatan , dan pendidikannya.

Tugas pokok dan fungsi unit organisasi yang melaksanakan urusan Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan adalah Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura dan Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur kunci dalam pelaksanaan tugas-tugas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Sesuai tugas pokok Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, khususnya dalam rangka mencapai swasembada pangan yang menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Nunukan yang secara teknis dikerjakan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

Sumber Daya Manusia (SDM) Pertanian harus mempunyai kuantitas dan kualitas yang memadai. SDM Pertanian baik tenaga administrasi ataupun tenaga teknis di lapangan harus mempunyai kompetensi yang tinggi, sehingga diharapkan kinerjanya akan dapat mendukung pencapaian visi dan misi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

3. Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT)

Pengembangan Tanaman Pangan khususnya padi dan ubi kayu menyebar diseluruh wilayah kabupaten Nunukan. Luas lahan padi sawah dan lading mencapai 6.400 hektar tersebar di 19 kecamatan. Semua ini harus terawasi dari gangguan OPT, agar produksi tanaman pangan di kabupaten Nunukan tetap stabil bahkan diharapkan dapat meningkat pada

setiap tahunnya. Hingga saat ini untuk produksi padi kabupaten nunukan belum bisa mencapai swasembada, sedangkan ubi kayu yang menjadi makanan pokok masyarakat di beberapa wilayah sudah swasembada.. Ini merupakan tugas berat baik bagi Dinas, Penyuluh, maupun petugas POPT untuk mengawal proses produksi tanaman pangan pada setiap musim tanam.

Adanya serangan OPT yang masih terjadi disetiap musim tanam tentu beresiko mengganggu pencapaian produksi tanaman pangan dan hortikultura yang sudah di targetkan pada setiap tahun.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan telah mengangkat Tenaga honorer Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT), sejak tahun 2014. Pada Tahun tersebut jumlah POPT sebanyak 20 orang. Pada tahun 2015 ada penambahan satu orang tenaga POPT yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, sehingga jumlah petugas POPT menjadi 21 orang. Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2016, sebagian petugas honorer mengundurkan diri sehingga pada tahun 2017 jumlah tenaga POPT berjumlah 13 orang.

Seharusnya Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan sangat diharapkan keberadaannya oleh petani, karena dapat membantu memecahkan permasalahan serangan Oorganisme Pengganggu Tumbuhan. Terlebih lagi di dataran tinggi Krayan dimana petani melakukan budidaya tanaman secara organic sehingga potensi adanya serangan OPT lebih tinggi, seharusnya tenaga POPT harus ditempatkan di daerah ini dalam jumlah yang lebih banyak. Produk padi organic menjadi

komodite unggulan bagi masyarakat daerah Karayan, karena penjualannya keluar negeri sehingga harganya cukup tinggi dibanding padi lainnya yang dibudidayakan secara anorganik.

Tugas utama Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT), adalah sebagai petugas teknis pemandu kelompok tani dalam mengendalikan Organisme Pengganggu Tumbuhan khususnya Tanaman Pangan dan Hortikultura.

Data Pendukung lain yang diambil dari Data Kepegawaian Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan sebagai berikut :

1. Jumlah Petugas POPT menurut kecamatan

Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan setiap kecamatan dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel 4.2
Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT)
di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan berdasar
Kecamatan

| NO | KECAMATAN | JUMLAH PETUGAS (ORG) |
|----|----------------------------|-------------------------|
| 1 | Kecamatan Nunukan | 2 |
| 2 | Kecamatan Nunukan Selatan | 2 |
| 3 | Kecamatan Sebatik Barat | 1 |
| 4 | Kecamatan Sebatik | 1 |
| 5 | Kecamatan Sebatik Timur | - |
| 6 | Kecamatan Sebatik Tengah | - |
| 7 | Kecamatan Sebatik Utara | 1 |
| 8 | Kecamatan Sei. Menggaris | - |
| 9 | Kecamatan Sebuku | - |
| 10 | Kecamatan Tulin Onsoi | 1 |
| 11 | Kecamatan Sembakung | 1 |
| 12 | Kecamatan Sembakung Atulai | 1 |
| 13 | Kecamatan Lumbis | 1 |
| 14 | Kecamatan Lumbis Ogong | - |
| 15 | Kecamatan Krayan | 1 |
| 16 | Kecamatan Krayan Selatan | - |
| 17 | Kecamatan Krayan Tengah | - |
| 18 | Kecamatan Krayan Barat | 1 |
| 19 | Kecamatan Krayan Timur | - |

Sumber : *Data Kepegawaian DPKP Desember 2016*

2. Jumlah Petugas POPT berdasarkan pendidikan

Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Nunukan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.3
Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT)
di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan
berdasar kecamatan dan Tingkat Pendidikan

| NO | NAMA PETUGAS | KECAMATAN | PENDIDIKAN |
|----|---------------------|----------------------------|------------|
| 1 | - Ani Eka Mustiana | Kecamatan Nunukan | SLTA |
| | - Zulkarnaen | Kecamatan Nunukan | SLTA |
| 2 | - Nur Hariani R, SP | Kecamatan Nunukan Selatan | Sarjana |
| | - Samsu Alam, SP | Kecamatan Nunukan Selatan | Sarjana |
| 3 | Zainal Abidin | Kecamatan Sebatik Barat | SLTA |
| 4 | Rustam | Kecamatan Sebatik | SLTA |
| 5 | - | Kecamatan Sebatik Timur | - |
| 6 | - | Kecamatan Sebatik Tengah | - |
| 7 | Yus Mulawarman | Kecamatan Sebatik Utara | SLTA |
| 8 | - | Kecamatan Sei. Menggaris | - |
| 9 | - | Kecamatan Sebuku | - |
| 10 | Tabitha Rombe L | Kecamatan Tulin Onsoi | SLTA |
| 11 | Rusdiani | Kecamatan Sembakung | SLTA |
| 12 | Imus | Kecamatan Sembakung Atulai | SLTA |
| 13 | Juliati Lawing | Kecamatan Lumbis | SLTA |
| 14 | - | Kecamatan Lumbis Ogong | - |
| 15 | Sandi Londong | Kecamatan Krayan | SLTA |
| 16 | - | Kecamatan Krayan Selatan | - |
| 17 | - | Kecamatan Krayan Tengah | - |
| 18 | Jafrison | Kecamatan Krayan Barat | SLTA |
| 19 | - | Kecamatan Krayan Timur | - |

Sumber : *Data Kepegawaian DPKP Desember 2016*

4. Jumlah Petugas yang sudah mengikuti Pelatihan teknis Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.4
Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas
Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan Yang Sudah
Mengikuti Pelatihan Teknis

| NO | KECAMATAN | NAMA PETUGAS | MENGIKUTI PELATIHAN TEKNIS |
|----|----------------------------|---|----------------------------|
| 1 | Kecamatan Nunukan | - Ani Eka Mustiana - Zulkarnaen | - - |
| 2 | Kecamatan Nunukan Selatan | - Nur Hariani R, SP - Samsu Alam, SP | - - |
| 3 | Kecamatan Sebatik Barat | Zainal Abidin | - |
| 4 | Kecamatan Sebatik | Rustam | - |
| 5 | Kecamatan Sebatik Timur | - | - |
| 6 | Kecamatan Sebatik Tengah | - | - |
| 7 | Kecamatan Sebatik Utara | Yus Mulawarman | - |
| 8 | Kecamatan Sei. Menggaris | - | - |
| 9 | Kecamatan Sebuku | - | - |
| 10 | Kecamatan Tulin Onsoi | Tabitha Rombe L | - |
| 11 | Kecamatan Sembakung | Rusdiani | - |
| 12 | Kecamatan Sembakung Atulai | Imus | - |
| 13 | Kecamatan Lumbis | Juliati Lawing | - |
| 14 | Kecamatan Lumbis Ogong | - | - |
| 15 | Kecamatan Krayan | Sandi Londong | - |
| 16 | Kecamatan Krayan Selatan | - | - |
| 17 | Kecamatan Krayan Tengah | - | - |
| 18 | Kecamatan Krayan Barat | Jafrison | - |
| 19 | Kecamatan Krayan Timur | - | - |

Sumber : *Data Kepegawaian DPKP Desember 2016*

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa kecamatan yang tidak terdapat petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT).

5. Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan Berdasarkan Wilayah Kerjanya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.5
Jumlah Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan di Dinas
Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan Berdasarkan
Wilayah Kerjanya

| NO | KECAMATAN | NAMA PETUGAS | MENGIKUTI PELATIHAN TEKNIS |
|----|----------------------------|---|----------------------------|
| 1 | Kecamatan Nunukan | - Ani Eka Mustiana - Zulkarnaen | - - |
| 2 | Kecamatan Nunukan Selatan | - Nur Hariani R, SP - Samsu Alam, SP | - - |
| 3 | Kecamatan Sebatik Barat | Zainal Abidin | - |
| 4 | Kecamatan Sebatik | Rustam | - |
| 5 | Kecamatan Sebatik Timur | Rustam | - |
| 6 | Kecamatan Sebatik Tengah | Yus Mulawarman | - |
| 7 | Kecamatan Sebatik Utara | Yus Mulawarman | - |
| 8 | Kecamatan Sei. Menggaris | Ani Eka Mustiana | - |
| 9 | Kecamatan Sebuku | Tabita Rombe L | - |
| 10 | Kecamatan Tulin Onsoi | Tabitha Rombe L | - |
| 11 | Kecamatan Sembakung | Rusdiani | - |
| 12 | Kecamatan Sembakung Atulai | Imus | - |
| 13 | Kecamatan Lumbis | Juliati Lawing | - |
| 14 | Kecamatan Lumbis Ogong | Juliati Lawing | - |
| 15 | Kecamatan Krayan | Sandi Londong | - |
| 16 | Kecamatan Krayan Selatan | Sandi Londong | - |
| 17 | Kecamatan Krayan Tengah | Sandi londong | - |
| 18 | Kecamatan Krayan Barat | Jafrison | - |
| 19 | Kecamatan Krayan Timur | Jafrison | - |

Sumber : Data Kepegawaian DPKP Desember 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa ada seorang petugas POPT yang mempunyai wilayah kerja lebih dari satu kecamatan.

6. Luas Lahan Pertanian Padi sawah di Kabupaten Nunukan berdasarkan kecamatan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.6
Luas Lahan Pertanian Padi Sawah Berdasarkan Kecamatan
Di Kabupaten Nunukan

| NO | KECAMATAN | LUAS LAHAN SAWAH (HA) | KETERANGAN |
|----|----------------------------|-----------------------|------------|
| 1 | Kecamatan Nunukan | 398 | - |
| 2 | Kecamatan Nunukan Selatan | 394 | - |
| 3 | Kecamatan Sebatik Barat | 286 | - |
| 4 | Kecamatan Sebatik | 86 | - |
| 5 | Kecamatan Sebatik Timur | 280 | - |
| 6 | Kecamatan Sebatik Tengah | 3 | - |
| 7 | Kecamatan Sebatik Utara | 101 | - |
| 8 | Kecamatan Sei. Menggaris | 130 | - |
| 9 | Kecamatan Sebuku | 287 | - |
| 10 | Kecamatan Tulin Onsoi | 1 | - |
| 11 | Kecamatan Sembakung | 490 | - |
| 12 | Kecamatan Sembakung Atulai | 0 | - |
| 13 | Kecamatan Lumbis | 279 | - |
| 14 | Kecamatan Lumbis Ogong | 2 | - |
| 15 | Kecamatan Krayan | 2.636 | - |
| 16 | Kecamatan Krayan Selatan | 969 | - |
| 17 | Kecamatan Krayan Tengah | - | - |
| 18 | Kecamatan Krayan Barat | - | - |
| 19 | Kecamatan Krayan Timur | - | - |

Sumber : Data DPKP Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat luas pertanian padi sawah yang terdapat pada wilayah kerja seorang petugas POPT.

B. Hasil

Hasil Penelitian Tesis dengan judul “Analisis Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Nunukan.”

Pengambilan informasi pada Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dengan sumber informasi yang disebut dengan Informan. Ada tiga kategori informan yang diwawancarai yaitu :

1. Kepala Dinas dan Kepala Seksi selaku pemegang kebijakan dan Pemberi Tugas sebagai informan Utama (SI – 1).

Kepala Dinas sebagai kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD), adalah penanggung jawab teknis dan kepegawaian di bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan. Kepala Dinas melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Daerah dalam urusan Pertanian dan Ketahanan Pangan.

Tanggung jawab kepala dinas didelegasikan kepada Sekretaris dan Kepala Bidang dibawahnya sesuai bidang tugasnya. Sekretaris mendelegasikan tugasnya kepada Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang mendelegasikan tugas kepada Kepala seksi, dan seterusnya.

Dalam hal tanggung jawab semua tugas tetap ada pada Kepala Dinas yang kemudian mempertanggung jawabkan kepada bupati Kepala Daerah. Sehingga Kepala Dinas sangat memahami seluruh tugas yang didelegasikan kepada bawahannya agar fungsi pengawasan dengan baik.

Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman bertugas secara teknis untuk menangani urusan perbenihan dan perlindungan Tanaman. Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan menjadi

salah satu tugas pokok dan fungsinya. Sehingga Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan adalah petugas teknis yang secara organisasi dibawah tanggung jawabnya.

2. Ketua dan Anggota Kelompok Tani, selaku penerima manfaat Sebagai Informan Triangulasi (SI – 2).

Ketua Kelompok Tani adalah ketua organisasi sosial yang berusaha dibidang pertanian. Anggota kelompok tani adalah pelaku utama dalam proses budidaya tanaman, baik tanaman pangan maupun hortikultura. Penegndalian Organisme Pengganggu Tumbuhan juga merupakan satu tahapan dalam budidaya tanaman. Sehingga Petani harus mendapatkan pendampingan secara intensif dalam hal budi daya tanaman termasuk dalam pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan.

3. Petugas POPT Sebagai informan Pembanding (SI – 3).

Petugas POPT bertugas memandu kelompok tani melaksanakan pengamatan dan pengendalian OPT. Sebagai tolak ukurnya adalah mampu sebagai pemandu kelompok tani dalam melaksanakan pengamatan meliputi pengambilan contoh, serangan OPT (gejala, Populasi dan intensitas) dan musuh alami (pengenalan dan populasi).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor : 46/Permentan/OT.140/10/2009; bahwa Petugas POPT harus memandu kelompok tani melakukan identifikasi masalah OPT (Varietas, jenis OPT, luas dan intensitas serangan);

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang sudah ditentukan dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Kinerja Petugas Pengendali..Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

a. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT membuat Rencana Kerja Tahunan sebelum melaksanakan tugas ?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Petugas POPT belum membuat rencana kerja”, dan Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura menyatakan : “Belum melaksanakan.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani Sebatik menyatakan : “Tidak, belum pernah membuat”. Petani Nunukan menyatakan : “Tidak tahu, karena tidak pernah membawa, tidak pernah diajak membuat”. Petani Sembakung menyatakan : “Tidak tahu saya, sepertinya tidak pernah membuat”. Petani Lumbis menyatakan : “Tidak, kelompok tani tidak pernah diajak membuat”. Petani Krayan menyatakan : “Tidak tidak tahu kami.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Belum, belum bisa membuat”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Tidak ada, karena belum bisa membuat, dan belum pernah diajari”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Tidak ada, belum tahu cara membuat”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Tidak, belum tahu cara membuatnya”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Tidak, belum tahu.”

b. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT menguasai Peramalan OPT dan menyusun rencana pengendalian ?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Ada yang sudah bisa ada yang belum”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Menurut Pengalaman lapangan belum sepenuhnya dapat menyusun.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani Sebatik menyatakan : “Ya, sepertinya mereka tahu, mereka siap kalau ada serangan”. Petani Nunukan menyatakan : “Belum sepertinya belum tahu”. Petani sembakung menyatakan : “Tidak, kami sering bertanya belum bisa

dibantu". Petani Lumbis menyatakan : "Tidaklah itu Pak, mereka sendiri masih bingung". Petani Krayan menyatakan : "Tidak sepenuhnya menguasai."

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : "Tidak sepenuhnya menguasai, memang belum tahu jadi belum menguasai". Petugas POPT Nunukan menyatakan : "Belum sepenuhnya menguasai". Petugas POPT Sembakung menyatakan : "Belum sepenuhnya menguasai, tidak pernah melakukan itu". Petugas POPT Lumbis menyatakan : "Tidak sepenuhnya, belum tahu cara membuat peramalan". Petugas POPT Krayan menyatakan : "Ya, belajar dari buku untuk tanaman padi, walaupun belum pandai."

- c. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT melakukan pengendalian secara cepat dan tepat sehingga dapat menekan intensitas serangan OPT dibawah 10 % ?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : "Ada yang bisa ada yang belum bisa". Kepala Seksi Perbnihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : "Sebagian petugas dapat bekerja."

Sedangkan Informan SI-2: Petani Sebatik menyatakan : "Ya, mereka bekerja sangat bagus". Petani Nunukan menyatakan : "Ya, bisa dibilang begitu, kami disini berhasil bagus". Petani Sembakung menyatakan : "Belumlah menurut saya Pak". Petani Lumbis menyatakan : "Kurang tahu Pak, agak lambat mereka apa itu mengendalikan". Petani Krayan menyatakan : "Tidak pernah, belum pernah."

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : "Selalu berusaha, walaupun masih ada yang belum berhasil". Petugas POPT Nunukan menyatakan ; "Hingga saat ini masih sulit untuk menekan intensitas serangan OPT dibawah 10 %". Petugas POPT Sembakung menyatakan : "Ya, jika alat pengendaliannya ada". Petugas POPT Lumbis menyatakan : "Melakukan, tapi banyak kendala di lapangan, belum bisa menekan dibawah 10 %". Petugas POPT Krayan menyatakan : "Tidak, belum mampu."

- d. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT ditempat Anda pernah membuat demonstrasi plot ?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : "Belum pernah". Kasi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : "Belum pernah."

Sedangkan Informan SI-2 : Petani sebatik menyatakan : “Belum pernah membuat, hanya mendampingi kami saja”. Petani Nunukan menyatakan : “Tidak, mereka tidak pernah membuat”. Petani Sembakung menyatakan : “Tidak pernah, tidak tahu kenapa”. Petani Lumbis menyatakan : “Tidak pernah Pak”. Petani Krayan menyatakan : “Tidak Pernah membuat.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Belum pernah membuat, tidak punya biaya”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Belum pernah, belum berani, tidak punya biaya”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Belum pernah, belum berani”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Nggak pernah, tidak punya biaya”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Belum, Tanaman padi petani hasilnya bagus, tidak pernah membuat contoh.”

- e. Pertanyaan : Apakah petugas POPT membuat laporan kegiatan secara berkala pada atasannya?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Harus membuat laporan, untuk bahan evaluasi”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Melakukan penyusunan laporan.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani sebatik menyatakan : “Ya, mereka membuat laporan bulanan”. Petani Nunukan menyatakan : “Ya, sering saya dengar mereka membuat laporan” Petani Sembakung menyatakan : “Mungkin membuat, tidak pernah cerita ke kami”. Petani Lumbis menyatakan : “Ya, mereka membuat”. Petani Krayan menyatakan : “Ya, membuat.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Ya, dilaporkan setiap bulan”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Ya, melaporkan setiap bulan”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Iya, dilaporkan setiap bulan”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Ya, selalu membuat setiap bulan”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Tidak, laporan terkadang dua bulan, susah mengirimnya.”

2. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Petugas pengendali Organisme pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

- a. **Pertanyaan : Apakah Petugas POPT sering mengunjungi lahan petani dan melakukan komunikasi dengan petani atau kelompok tani ?**

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Harus sering mengunjungi lapangan supaya mengetahui keadaan di lapangan”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Sering melakukan kunjungan lapangan.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani sebatik menyatakan : “Ya, rajin mengunjungi kami, sering bersama Bapak-bapak dari Dinas”. Petani Nunukan menyatakan : “Ya, sering mereka ke lapangan”. Petani Sembakung menyatakan : “Ya, sering datang mereka”. Petani Lumbis menyatakan : “Ya, kalau kami menanam, mereka datang juga ke sawah”. Petani Krayan menyatakan : “Iya, sering.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Ya, selalu mengunjungi petani, agar tahu jika ada tanda-tanda serangan”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Ya, baik tanpa laporan petani maupun dengan adanya laporan dari petani”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Ya, karena itu merupakan kewajiban kami”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Kami selalu mengunjungi petani”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Ya, kalau ada laporan dari petani”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Ya, sering berkunjung ke sawah atau kebun.”

- b. **Pertanyaan : Apakah Petugas POPT memiliki peralatan dan bahan pengendalian OPT ?**

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Belum ada dari kantor, mereka harusnya membuat sendiri, bisa bekerja sama dengan masyarakat”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Sebagian ada, sebagian tidak ada.”

Sedangkan Informan SI-2: Petani Sebatik menyatakan : “Ya, ada bantuan obat dari dinas”. Petani Nunukan menyatakan : “Ya, ada biasa kami diberi racun”. Petani sembakung menyatakan : “Tidak, obat-obatan kadang ada kadang tidak”. Petani Lumbis menyatakan : “Tidak, tidak membawa apa-apa”. Petani Krayan menyatakan : “Tidak ada Pak.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Ya, ada bantuan dari dinas, jika kita melapor ada serangan akan diberi bantuan obat”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Belum ada, jika ada serangan mengajukan permintaan obat ke kantor”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Tidak ada, disini tidak punya peralatan

dan bahan pengendalian”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Nggak ada, obat ada stok dari dinas”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Tidak punya, belum punya.”

- c. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT mendapat fasilitas alat dokumentasi dan Alat Tulis Kantor ?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Belum ada, Sementara mereka swadaya dulu”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Tidak ada.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani sebatik menyatakan : “Tidak, mereka memakai biaya sendiri”. Petani Nunukan menyatakan : “Tidak, kata mereka apa-apa masih beli sendiri”. Petani Sembakung menyatakan : “Tidak, katanya tidak mendapat itu, mereka beli sendiri”. Petani Lumbis menyatakan : “Tidak, tidak ada kalau saya lihat”. Petani Krayan menyatakan : “Tidak ada, kasihan.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Belum mendapat dari dinas”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Tidak mendapat, mungkin belum ada”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Tidak mendapat, sebabnya mungkin tidak ada dikantor”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Tidak mendapat, tidak tahu belum ada bantuan alat tulis kantor”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Tidak, belum mendapat ATK dan alat dokumentasi.”

- d. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT danal melaksanakan tugas selalu membawa catatan harian ?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Selalu membawa, dianjurkan begitu. Supaya tidak lupa hasil pengamatan harus dicatat”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Bawa catatan.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani Sebatik menyatakan : “Ya, mereka membawa catatan”. Petani Nunukan menyatakan : “Ya, yang saya lihat mereka membawa catatan” . Petani Sembakung menyatakan : “Ya, mereka membawa”. Petani Lumbis menyatakan : “Ya, membawa, mencatat juga mereka”. Petani Krayan menyatakan : “Iya membawa.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Ya, untuk mencatat hasil pengamatan”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Ya, untuk mencatat hasil pengamatan dilapangan”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Ada unutk mencata hasil pengamatan”.

Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Selalu ada, untuk mencatat hasil pengamatan sebagai bukti kerja”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Ya, untuk mencatat hasil kegiatan.”

- e. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT mempunyai kendaraan operasional untuk mendukung pelaksanaan tugasnya ?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Punya, kendaraan pribadi. Ada juga yang belum punya, mereka ikut teman”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Tidak memiliki kendaraan dinas.”

Sedangkan Informan SI-2: Petani Sebatik menyatakan : “Mempunyai, mereka punya motor semua”. Petani Nunukan menyatakan : “Punya, mereka memakai sepeda motor plat hitam”. Petani Sembakung menyatakan : “Ya, punya sepeda motor mereka”. Petani Lumbis menyatakan : “Tidak punya, ia diantar temannya”. Petani Krayan menyatakan : “ Ada, mereka ada kendaraan.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Ya, kendaraan sendiri agar kegiatan dapat lancar”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “ Ada, kami mempunyai kendaraan sendiri”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Tidak punya, kami jalan kaki, kalau jauh ikut petani atau teman”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Tidak ada, Cuma kendaraan pribadai kalau punya”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Ya, ada kendaraan dinas.”

- f. Pertanyaan : Apakah petugas POPT pernah mengajari petani/ kelompok tani cara budidaya tanaman sehat sehingga dapat mencegah terjadinya serangan OPT ?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Pernah, ketika dilakukan monitoring, ada yang belum lancar bicara didepan masyarakat atau kelompok tani”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Pernah, mereka biasa mengajari jika petaninya belum tahu.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani sebatik menyatakan : “Ya, mereka bersama-sama PPL”. Petani nunukan menyatakan : “Ya pernah mengajari”. Petani sembakung menyatakan : “Ya, ngasih tahu juga kadang-kadang”. Petani Lumbis menyatakan : “Tidak, tidak pernah Pak”. Petani krayan menyatakan : “Ya, pernah.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Pernah mengajari, jika ada petani yang belum tahu”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Pernah, sesuai kemampuan sendiri”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Pernah, ketika petani meminta saran untuk budidaya tanaman”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Pernah, kalau petani minta saran dari POPT”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Ya, pernah mengajari tanam padi.”

- g. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT pernah mengajari petani/ kelompok tani cara mengendalikan OPT secara tepat dan benar ?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Pernah, dan selalu mengajari, itu bagian utama dari tugasnya”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Pernah mengajari.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani Sebatik menyatakan : “Ya, itu tadi bersama-sama PPL ke lapangan”. Petani Nunukan menyatakan : “Ya, pernah mengajari petani”. Petani Sembakung menyatakan : “Ya, ngajari kami juga”. Petani Lumbis menyatakan : “Iya, kami biasa diajari juga”. Petani Krayan menyatakan : “Iya pernah.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Pernah, mengendalikan hama padi dan kakao”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Pernah, mengendalikan walang sangit, keong emas, dan sebagainya”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Pernah, untuk tanaman padi sawah”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Pernah, sesuai tugas dan tanggung jawab”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Ya, mengajari tanam padi.”

3. Upaya-Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

- a. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT mendapat pembinaan secara berkala oleh instansi pembinaanya ?

Informan SI-1 : Kepala Dinas menyatakan : “Ya sering dibina, yang jauh memang kurang dikunjungi”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Pernah, tapi belum secara keseluruhan.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani Sebatik menyatakan : “Ya mendapat”. Petani Nunukan menyatakan : “Sepertinya mendapat”.

Petani Sembakung menyatakan : “Tidak katanya”. Petani Lumbis menyatakan : “Tidak, setahu saya”. Petani Krayan menyatakan : “Pernah katanya.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Ya, baik dari PPL BPP maupun dari dinas”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Ya, sering dari BPP dan dari dinas”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Pernah, oleh BPP atau Bapak-bapak dari dinas”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Pernah, di BPP dari dinas”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Tidak, belum ada.”

- b. Pertanyaan : Apakah Kegiatan Petugas POPT sudah mengikuti Pelatihan Teknis Pengendalian Hama dan Penyakit Tanaman Penting dan memperoleh sertifikat ?

Informan SI-1 : Kepala Dinas menyatakan : “Belum dievaluasi dan belum bisa diberikan tindak lanjut”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Belum dilakukan.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani sebatik menyatakan : ”Sepertinya belum”. Petani Nunukan menyatakan : “Tidak, tidak tahu kami, kami tidak faham itu”. Petani Sembakung menyatakan : “Tidak, saya tidak mendengar itu”. Petani Lumbis menyatakan : “Tidak, tidak pernah”. Petani Krayan menyatakan : “Tidak tahu Pak.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Belum, hanya sering dinasihati”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Ya, dikumpulkan dalam rapat di BPP”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Pernah, kami dinasihati”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Pernah setiap melaksanakan tugas, belum tahu hasilnya”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Tidak, kami merasa tidak atau belum itu.”

- c. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT sudah mengikuti Pelatihan Teknis Pengendalian Hama dan Penyakit Tanaman Penting dan memperoleh sertifikat ?

Informan SI-1: Kepala Dinas menyatakan : “Belum, belum tersedia anggaran”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Belum pernah.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani sebatik menyatakan : “Belum pernah, selama ini tidak ada pelatihan yang mereka ikuti”. Petani

Nunukan menyatakan : “Belum pernah, kata mereka itu bagus”. Petani Sembakung menyatakan : “Tidak, mereka tidak pernah, sering mereka kasih tahu kami”. Petani Lumbis menyatakan : “Tidak, belum pernah”. Petani Krayan menyatakan : “Tidak, belum pernah pak”.

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Belum pernah”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Belum pernah”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Belum pernah”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Belum pernah”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Belum, belum pernah mengikuti”.

- d. Pertanyaan : Apakah Petugas POPT sudah mengikuti Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu dan memperoleh sertifikat ?

Informan SI-1 : Kepala Dinas menyatakan : “Belum, belum tersedia anggaran”. Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman menyatakan : “Belum ada yang mengikuti, karena belum ada anggaran.”

Sedangkan Informan SI-2 : Petani Sebatik menyatakan : “Belum, merka belum ikut”. Petani Nunukan menyatakan : “Tidak, mereka belum pernah praktek sekolah lapang”. Petani Sembakung menyatakan : “Belum, kami pernah tanya begitu, belum pernah katanya”. Petani Lumbis menyatakan : “Kurang tahu, belum pernah sepertinya”. Petani krayan menyatakan : “Tidak pernah mendengar itu kami.”

Dan Informan SI-3 : Petugas POPT Sebatik menyatakan : “Belum pernah mengikuti”. Petugas POPT Nunukan menyatakan : “Belum pernah”. Petugas POPT Sembakung menyatakan : “Tidak pernah”. Petugas POPT Lumbis menyatakan : “Tidak pernah”. Petugas POPT Krayan menyatakan : “Tidak, belum pernah mengikuti.”

Analisis data informasi hasil wawancara yang dilakukan dengan metode triangulasi. Dari hasil wawancara diatas informasi dari berbagai informan dapat dikategorisasi berdasarkan pada fenomenologi sebagai berikut :

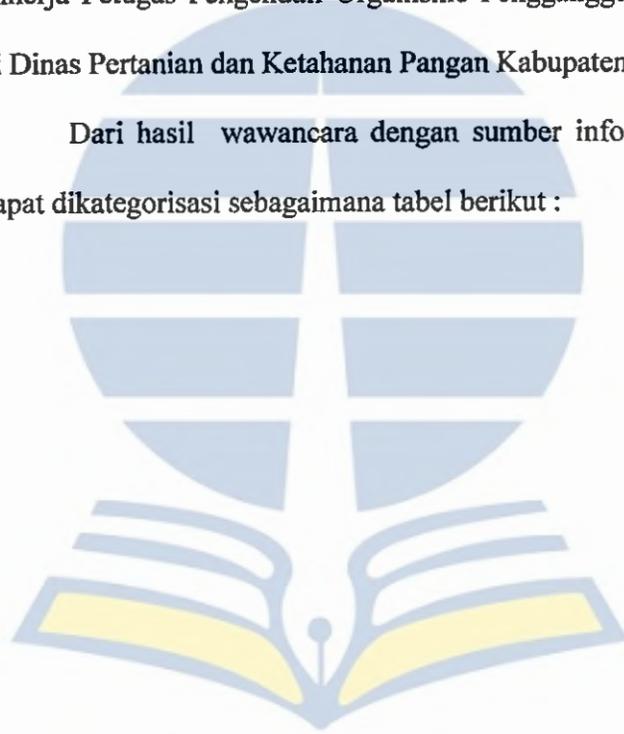
1. Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

2. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.
3. Upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

C. Pembahasan

1. Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

Dari hasil wawancara dengan sumber informasi atau informan dapat dikategorisasi sebagaimana tabel berikut :



Tabel 4.7
 Taksonomi Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

| Tujuan Penelitian | Fenomena | Pertanyaan | Jawaban |
|--|---|---|--|
| Mendesripsikan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan : | Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan : | <p>a. Apakah Petugas POPT membuat Rencana Kerja Tahunan sebelum melaksanakan tugas ?</p> <p>b. Apakah Petugas POPT menguasai Peramalan OPT dan menyusun rencana pengendalian?</p> <p>c. Apakah Petugas POPT di tempat Anda pernah membuat demonstrasi plot ?</p> <p>d. Apakah Petugas POPT dapat menekan intensitas serangan OPT hingga dibawah 10 %</p> <p>e. Apakah Petugas POPT membuat laporan kegiatan secara berkala kepada atasannya ?</p> | <p>Semua informan menyatakan Petugas POPT belum Membuat Rencana Kerja Tahunan</p> <p>Semua informan menyatakan bahwa Petugas POPT belum sepenuhnya menguasai Peramalan OPT</p> <p>Semua informan menyatakan bahwa Petugas POPT belum membuat Demonstrasi Plot</p> <p>Sebagian informan menyatakan dapat, dan sebagian lainnya menyatakan belum dapat</p> <p>Semua informan menyatakan bahwa Petugas POPT membuat laporan kegiatan secara berkala</p> |

Dari table diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada tolok ukur kinerja apakah Petugas POPT membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa petugas POPT di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan belum ada yang membuat rencana kerja disampaikan oleh Kepala Dinas dan Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman selaku pembina bahwa Petugas POPT belum membuat rencana kerja tahunan, informasi dari petani dan para petugas POPT juga menyatakan bahwa Petugas POPT belum membuat rencana kerja tahunan. Sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor : 46/Permentan/OT.140/10/2009, bahwa Petugas POPT melakukan penyusunan rencana kerja pengamatan tahunan OPT perwilayah kerja. Seharusnya Petugas POPT menyusun rencana kerja tahunan, sehingga dapat melaksanakan tugas secara terukur selama satu tahun dengan target kinerja yang jelas, dan memudahkan pelaksanaan evaluasi capaian kinerja baik oleh petugas POPT maupun Atasan langsungnya selaku pemberi tugas.

- b. Pada tolok ukur kinerja apakah Petugas POPT menguasai Peramalan OPT dan menyusun rencana pengendalian :

Hasil penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa petugas POPT di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan ada yang sudah bisa ada yang belum sepenuhnya dapat menyusun atau menguasai peramalan OPT. Berdasarkan Peraturan

Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor :
46/Permentan/OT.140/10/2009, petugas POPT menyusun rencana pengendalian dan melakukan peramalan OPT berdasarkan data yang ada. Peramalan OPT bertujuan mempersiapkan rencana pengendalian sesuai dengan OPT yang menyerang, sehingga tidak terjadi kerugian yang besar setelah dilakukan pencegahan atau pengendalian secara dini.

- c. Pada tolok ukur kinerja apakah Petugas POPT melakukan pengendalian secara tepat dan cepat sehingga dapat menekan intensitas serangan OPT dibawah 10 % :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa petugas POPT di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan ada yang bisa ada yang belum bisa melaksanakan pengendalian secara cepat dan tepat sehingga dapat menekan intensitas serangan OPT dibawah 10% berdasarkan informasi dari beberapa petani, sebagian petugas POPT dapat bekerja melaksanakan pengendalian secara cepat dan tepat dan menekan intensitas serangan OPT dibawah 10% walaupun masih ada beberapa petugas POPT yang belum berhasil menekan intensitas serangan OPT dibawah 10%. Sebagaimana dinyatakan oleh Novizan (2002;18), bahwa ambang batas intensitas serangan OPT adalah 10 %.

Bila serangan OPT melebihi batas tersebut bersrti petani atau pelaksana budidaya memperoleh kerugian yang besar secara ekonomis. Jadi seorang petugas POPT belum dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, bila di wilayah kerjanya masih terdapat

lahan budidaya yang terkena serangan OPT dengan intensitas mencapai 10 %.

- d. Pada tolok ukur kinerja apakah Petugas POPT sudah membuat demonstrasi plot :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa petugas POPT di dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan belum pernah membuat demonstrasi plot. Berdasarkan informasi dari beberapa petani, petugas POPT belum pernah membuat demonstrasi plot. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor : 46/Permentan/OT.140/10/2009, petugas POPT harus membuat percontohan sebagai sarana kaji terap diwilayah tugasnya.

Demonstrasi plot dibuat juga sangat berguna untuk meningkatkan keterampilan petugas POPT. Dengan melaksanakan budidaya sendiri tentunya petugas POPT akan menemukan permasalahan di lapangan yang harus ditanganai sendiri, sehingga petugas POPT juga mempunyai pengalaman sendiri tentang pencegahan dan pengendalian OPT. Petugas POPT yang sering membuat demonstrasi plot dapat mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi tidak hanya dengan ceramah melainkan dengan contoh, sehingga petani akan lebih mudah menerima teknologi yang disampaikan karena langsung melihat contohnya.

- e. Pada tolok ukur kinerja apakah petugas POPT membuat laporan secara berkala kepada atasannya :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa petugas POPT di dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan sudah membuat laporan secara berkala kepada atasannya sebagai bahan evaluasi. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor : 46/Permentan/OT.140/10/2009, petugas POPT dalam melaksanakan tugasnya harus membuat laporan secara berkala kepada atasannya untuk masing-masing wilayah tugasnya.

Laporan yang disampaikan juga merupakan salah satu bahan acuan untuk penilaian kinerja petugas POPT. Petugas yang menyampaikan laporan secara berkala dengan tepat waktu akan dapat dilakukan evaluasi secara berkala pula apakah di wilayah petugas tersebut pengendalian OPT dapat dilaksanakan dengan baik atau belum. Sehingga atasan langsungnya dapat mengambil tindakan baik pencegahan maupun pengendalian serangan OPT secara cepat dan benar.

2. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

Dari hasil wawancara dengan sumber informasi atau informan dapat dikategorisasi sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4.8
Taksonomi Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja
Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas
Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

| Tujuan Penelitian | Fenomena | Pertanyaan | Jawaban |
|--|--|--|--|
| Mendeskripsikan Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan dari aspek perilaku individu, motivasi kerja, dan fasilitas kerja : | Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan dari aspek perilaku individu, motivasi kerja, dan fasilitas kerja : | <p>a. Apakah Petugas POPT sering mengunjungi lahan petani dan melakukan komunikasi dengan petani?</p> <p>b. Apakah Petugas POPT memiliki peralatan dan bahan pengendalian?</p> <p>c. Apakah Petugas POPT mendapat alat dokumentasi dan alat tulis kantor ?</p> <p>d. Apakah Petugas POPT melaksanakan tugas selalu membawa catatan harian?</p> <p>e. Apakah Petugas POPT mempunyai kendaraan operasional?</p> <p>f. Apakah Petugas POPT pernah mengajari Petani cara budidaya tanaman sehat sehingga dapat mencegah terjadinya serangan OPT?</p> | <p>Semua informan menyatakan Petugas POPT iya melakukan.</p> <p>Informan menyatakan bahwa Petugas POPT ada yang memiliki ada yang tidak.</p> <p>Semua Informan menyatakan bahwa Petugas POPT belum mendapat. Semua informan menyatakan membawa</p> <p>Informan menyatakan bahwa Petugas POPT ada yang mempunyai da nada yang tidak, dan kendaraan operasionalnya sendiri</p> <p>Semua informan menyatakan Petugas POPT pernah mengajari Petani cara budidaya tanaman sehat sehingga dapat mencegah</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | g. Apakah Petugas POPT pernah mengajari Petani cara pengendalian OPT secara tepat dan benar ? | terjadinya serangan OPT. Semua informan menyatakan Petugas POPT pernah mengajari Petani cara pengendalian OPT secara tepat dan benar. |
|--|--|---|---|

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Petugas POPT harus telah menguasai peramalan Organisme Pengganggu Tumbuhan dan cara pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan tersebut secara cepat dan benar.

Dari hasil Penelitian menunjukkan bahwa petugas POPT di dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan ada yang mencoba melakukan peramalan OPT, sedang yang lain menyatakan belum menguasai peramalan OPT.

Petugas POPT diwajibkan menguasai peramalan OPT dan cara pencegahan dan pengendaliannya. Kegiatan peramalan dapat diketahui dari buku-buku panduan yang dikeluarkan oleh Balai Peramalan OPT, atau panduan jabatan Fungsional Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan. Petugas POPT dapat mengembangkan sendiri cara peramalan ini menyesuaikan dengan hasil pengamatan lapangan baik pada masa pra tanam atau data pengamatan pada musim tanam sebelumnya. Tingkat ketekunan dan kejelian dalam melakukan pengamatan di lapangan didukung dengan

referensi cara pencegahan dan pengendalian yang lengkap, maka seorang petugas POPT dapat bekerja dengan baik. Kinerja ini dapat diwujudkan dengan tidak adanya serangan OPT atau dapat ditekannya serangan OPT dibawah 10 %. Tentu untuk mencapai kinerja yang baik ini memerlukan niat, ketekunan, dan motivasi kerja yang tinggi dari seorang petugas POPT.

Faktor-faktor yang terkait peningkatan kinerja individu adalah perilaku, motivasi dan fasilitas kerja menurut Gibson (1987) menyatakan bahwa perilaku seseorang disetiap situasi melibatkan interaksi karakteristik personal dan karakteristik situasi. Karakter personal berubah-ubah setelah terpengaruh dalam organisasi kultur organisasi dapat berubah menjadi positif atau negatif.

- b. Petugas POPT seharusnya memiliki peralatan dan bahan pengendalian OPT.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa petugas POPT di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan sebagian ada yang memperoleh peralatan dan bahan pengendalian, sebagian lainnya belum mendapat fasilitas tersebut.

Yang dimaksud peralatan dalam pencegahan dan pengendalian OPT adalah alat peramalan yang berupa buku panduan, sarana pengamatan, petunjuk identifikasi OPT dan sebagainya. Peralatan pengendalian adalah alat-alat yang digunakan untuk melakukan pengendalian sebagai contoh alat penyemprot, alat perangkap.

Sedangkan bahan pengendalian biasanya berupa bahan kimia atau biologi yang digunakan untuk mengusir atau membunuh OPT.

Peralatan dan bahan banyak tersedia dari hasil produksi pabrik dipasaran, tentu ini memerlukan biaya. Petugas POPT dapat meminta fasilitas tersebut jika tersedia anggaran kegiatan. Petugas POPT juga dapat bekerja sama dengan petani, agar petani yang melakukan budidaya yang menyediakan peralatan dan bahan pengendalian OPT, jadi petugas POPT hanya melakukan pemanduan pengendalian yang baik.

Jika kedua aspek tersebut diatas belum dapat mendukung, tentu petugas POPT harus menemukan solusi dengan mencari peralatan dan bahan alternative (teknologi tepat guna) sebagai sarana pengendalian sehingga kegiatan pengendalian OPT di wilayah tugasnya tetap dapat dilaksanakan dengan baik. Tentu untuk dapat melakukan ini memerlukan pengetahuan, keterampilan, motivasi dan ketekunan dari seorang petugas. Sehingga kegiatan pengendalian OPT secara umum baik dilapangan maupun sebagai tanggung jawab instansi dapat terwujud.

Menurut pendapat Robbins (2007), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat

kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Berdasarkan table 4.5 bahwa ada seorang petugas POPT yang mempunyai wilayah tugas sampai dua kecamatan atau lebih, tentu sangat berat untuk dapat bekerja dengan baik. Jika ada peralatan pengendalian, maka seorang petugas dapat mengajari ketua kelompok tani dengan memberikan peralatan pengendalian, sehingga ketua kelompok tani dapat mengajari anggota kelompoknya dalam pengendalian OPT dikelompoknya.

- c. Petugas POPT belum mendapat fasilitas atau alat dokumentasi dan alat tulis kantor.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semua petugas POPT Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan belum pernah mendapatkan fasilitas berupa peralatan dokumentasi dan alat tulis kantor, semua peralatan diperoleh secara swadaya. Keadaan ini sering menyulitkan petugas dalam melaksanakan tugasnya.

Keterlambatan sering terjadi dalam pelaksanaan tugas disebabkan oleh tidak tersedianya fasilitas atau peralatan kerja yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan ruang pegawai yang belum memenuhi standar. Pengetahuan dan ketrampilan kerja belum cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Fasilitas atau peralatan kerja untuk melaksanakan pekerjaan juga merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu fasilitas atau peralatan kerja harus tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson (1987), bahwa organisasi bagi setiap anggotanya pada dasarnya merupakan tempat dan sarana untuk memuaskan berbagai kebutuhan baik material maupun non material. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan jalan menyediakan fasilitas atau peralatan yang mendukung pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

Jika fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga pekerjaan dapat selesai efektif dan efisien. Organisasi yang tidak menyediakan fasilitas kerja yang mendukung pegawai bekerja akan menghalangi pembentukan kinerja pegawai juga akan banyak menimbulkan berbagai kekecewaan bahkan keputusasaan di kalangan pegawai.

Robbins (2007), menyatakan bahwa lingkungan fisik dan rancangan ruang kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Jadi

dalam penelitian ini yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah lingkungan fisik dan rangsangan ruang kerja.

- d. Petugas POPT dianjurkan membawa catatan harian agar dalam melaksanakan tugasnya petugas POPT tidak lupa hasil dari pengamatan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Petugas POPT Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupate Nunukan semua membawa buku catatan ketika melakukan kunjungan lapangan. Kebiasaan membawa catatan ketika sedang bekerja atau melakukan kunjungan lapangan aadalah mencerminkan kepedulian seorang petugas terhadap pekerjaannya sendiri. Seorang petugas yang selalu mencatat hasil kunjungan lapangan tentu dapat mmenyusun rencana tindakan selanjutnya, berbeda jika seorang petugas tidak pernah mencatat hasil pengamatan atau laporan petani dari lapangan yang sudah tentu tidak dapat melakukan tindakan apa-apa karena lupa atau tidak tahu apa yang harus dilakukan selanjutnya. Petugas POPT di Dinas Pertania ndan Ketahanan Pangan kabupaten Nunukan dari hasil penelitian menunjukan bahwa semua petugas POPT mmmembawa buku catatan jika melakukan kunjungan lapangan.

Menurut pendapat Robbins (2007), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat

kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula.

Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

- e. Petugas POPT seharusnya memiliki kendaraan operasional untuk menunjang atau mendukung dalam pelaksanaan tugasnya.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Petugas POPT Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupate Nunukan belum semua mempunyai sarana kendaraan operasional, jika ada yang menggunakan kendaraan operasional itu merupakan usaha sendiri.

Sebagai sarana utama untuk melakukan kunjungan lapangan seharusnya Petugas POPT diberikan kendaraan operasional sebagai fasilitas penunjang peningkatana kinerja. Terlihat dari table 4.6 diatas bahwa seorang petugas POPT mempunyai wilayah kerja satu kecamatan, maka akan sangat sulit dapat bekerja dengan naik tanpa adanya fasilitas berupa kendaraan operasional.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan jalan menyediakan fasilitas atau peralatan yang mendukung

pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Jika fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga pekerjaan dapat selesai efektif dan efisien. Organisasi yang tidak menyediakan fasilitas kerja yang mendukung pegawai bekerja akan menghalangi pembentukan kinerja pegawai juga akan banyak menimbulkan berbagai kekecewaan bahkan keputusan di kalangan pegawai.

Keterlambatan sering terjadi dalam pelaksanaan tugas disebabkan oleh tidak tersedianya fasilitas atau peralatan kerja yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan ruang pegawai yang belum memenuhi standar. Pengetahuan dan ketrampilan kerja belumlah cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Fasilitas atau peralatan kerja untuk melaksanakan pekerjaan juga merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu fasilitas atau peralatan kerja harus tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Robbins (2007), menyatakan bahwa lingkungan fisik dan rancangan ruang kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Jadi dalam penelitian ini yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah lingkungan fisik dan rangsangan ruang kerja.

Berdasarkan Tabel 4.6, bahwa luas lahan pertanian padi sawah untuk satu kecamatan ada yang sangat luas, untuk dapat menjangkau

kawasan tersebut kendaraan operasional sangat dibutuhkan oleh petugas. Jika kendaraan operasional merupakan milik sendiri dari para petugas, tentu biaya operasional dan pemeliharaan kendaraan seharusnya mendapat bantuan dari dinas sehingga dapat meringankan beban petugas POPT. Apa lagi jika seorang petugas POPT mempunyai wilayah kerja lebih dari satu kecamatan. Tanpa kendaraan operasional yang memadai tentu banyak lahan-lahan pertanian padi sawah khususnya tidak dapat mengamati dan memandu kegiatan pengendalian OPT, sehingga dikhawatirkan intensitas serangan masih tinggi dan tidak dapat menekan intensitas serangan hingga dibawah ambang batas 10 %.

- f. Petugas POPT wajib memberikan pengajaran kepada petani atau kelompok tani cara budidaya tanaman sehat sehingga dapat mencegah terjadinya serangan OPT.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Petugas POPT Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan semua membawa buku catatan ketika melakukan kunjungan lapangan. Ini merupakan suatu motivasi yang tinggi dari seorang petugas. Karena dengan membawa buku catatan seorang petugas dapat mencatat semua hasil pengamatan dan semua keluhan petani.

Cacatan harian yang dikumpulkan dalam waktu yang lama akhirnya dapat dibukukan dalam bentuk dsata tahunan. Jika sudah mempunyai data tahunan OPT yang sering menyerang tanaman dapat

diidentifikasi pada bagian musim apa dan kondisi tanaman umur berapa dan seterusnya. Dari data ini seorang petugas dapat melakukan peramalan untuk musim berikutnya OPT apa yang berpotensi menyerang. Sehingga petugas POPT dapat membahasnya bersama-sama kelompok tani untuk membuat peramalan OPT, kemudian melakukan tindakan pencegahan atau menyiapkan bahan pengendalian bila tetap terjadi serangan. Sehingga kerugian petani dapat dihindari.

Menurut Robin (2007), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memnuhi sesuatu kebutuhan individual, sedangkan menurut Gibson Ivan Cevich dan Donelly (1996 : 94), bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri sendiri, karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

- g. Petugas POPT seharusnya mengajari petani atau kelompok tani cara mengendalikan OPT secara tepat dan benar.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Petugas POPT Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan semua telah mengajari petani atau kelompok tani cara pengendalian OPT secara cepat dan benar sesuai kemampuannya. Ini merupakan suatu motivasi yang tinggi dari seorang petugas. Karena petani cenderung lemah dalam teknologi, sehingga transfer teknologi dari petugas yang mendampingi sangat mereka harapkan agar dalam melaksanakan

budidaya petani tersebut tidak mengalami kerugian yang besar. Ini memerlukan motivasi yang tinggi dari seorang petugas, karena berbeda petani juga akan berbeda kemampuan dan kemauan menerima dan menerapkan teknologi yang ditransfer oleh petugas.

Menurut Robin (2007), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memnuhi sesuatu kebutuhan individual, sedangkan menurut Gibson Ivan Cevich dan Donelly (1996 : 94), bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri sendiri, karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Peningkatan kinerja Petugas POPT :

a. Faktor Penghambat

Fasilitas Kerja yang kurang memadai dengan jumlah petugas yang sedikit dan wilayah kerja sangat luas menjadi factor penghambat untuk dapat meningkatkan kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

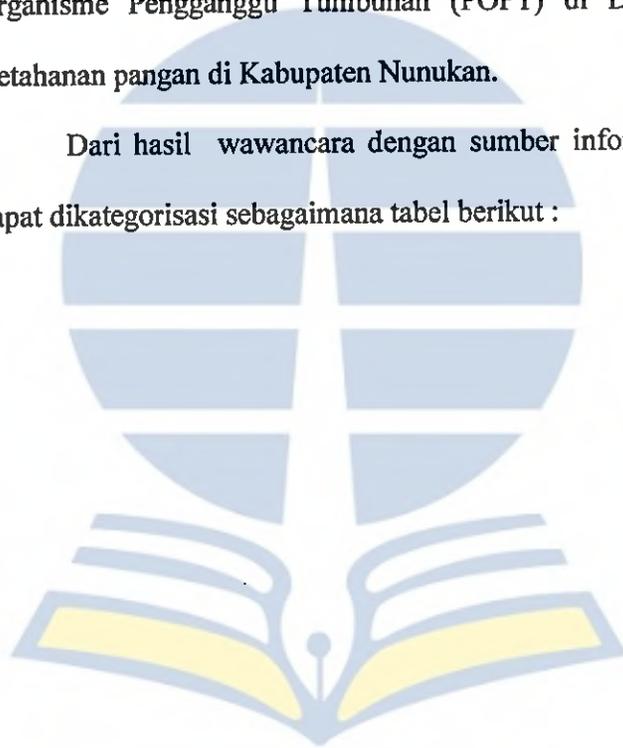
Ditambah pemahaman petugas tentang tugass pokok dan fungsinya masih sangat rendah seperti belum membuat rencana kerja tahunan, belum mampu menyusun peramalan OPT, tidak pernah membuat demonstrasi plot inimenunjukkan kinerja petugas yang masih rendah.

b. Faktor Pendukung

Perilaku individu yang baik seperti pada penjelasan diatas dan motivasi kerja yang tinggi dari Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan, sehingga kegiatan pengendalian OPT masih dapat dilaksanakan.

3. Upaya-upaya Untuk meningkatkan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan di Kabupaten Nunukan.

Dari hasil wawancara dengan sumber informasi atau informan dapat dikategorisasi sebagaimana tabel berikut :



Tabel 4.9
 Taksonomi Upaya-upaya Peningkatan Kinerja Petugas Pengendali
 Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan
 Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

| Tujuan Penelitian | Fenomena | Pertanyaan | Jawaban |
|--|--|---|---|
| Mendeskripsikan Upaya-upaya untuk meningkatkan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan : | Upaya-upaya untuk meningkatkan Kinerja Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan : | <p>a. Apakah Petugas POPT mendapatkan pembinaan secara berkala oleh instansi pembinaanya?</p> <p>b. Apakah Petugas POPT dievaluasi secara berkala?</p> <p>c. Apakah Petugas POPT sudah mengikuti pelatihan teknis Pengendalian Hama Penyakit Tanaman Penting dan memperoleh sertifikat?</p> <p>d. Apakah Petugas POPT sudah mengikuti Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu?</p> | <p>Sebagian informan menyatakan Petugas POPT belum mendapat pembinaan secara berkala, sebagian menyatakan belum</p> <p>Semua informan menyatakan bahwa Petugas POPT belum dievaluasi secara berkala.</p> <p>Semua informan menyatakan bahwa Petugas POPT belum mendapatkan.</p> <p>Semua informan menyatakan bahwa Petugas POPT belum pernah mengikuti Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu</p> |

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- c. Petugas POPT mendapat pembinaan secara berkala dari Dinas selaku pembinaanya.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Petugas POPT Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan sudah diberikan pembinaan. Tetapi pembinaan diberikan untuk petugas yang wilayah tugasnya dekat dekat dengan ibu kota kabupaten, sedangkan petugas yang wilayah kerjanya jauh frekuensi kunjungan pembinaan juga kurang. Keadaan ini disebabkan karena keterbatasan biaya pembinaan pegawai. Pembinaan secara berkala dapat memberikan motivasi kepada petugas Pengendali organisme Pengganggu Tumbuhan, agar lebih meningkatkan kinerjanya, walaupun masih banyak kekurangan fasilitas pendukung pelaksanaan kerja.

Sesuai pengertian motivasi menurut Stepen Robbins adalah sebagai berikut : Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. (Stephen Robbin, 2007).

Gibson, Ivancevish dan Donnelly (1996 : 94), memberikan definisi yang berbeda yaitu : Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri sendiri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Menurut Bakri motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Masitahsari U. (2015) motivasi merupakan hal yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dibandingkan yang sebelumnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sebelumnya yang didasarkan atas motif internal pegawai maupun motif eksternal pegawai.

Menurut Malik A. (2015) faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah dukungan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Apabila dalam lingkungan kerja seorang pegawai mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang memadai, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan maka pegawai akan lebih nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas pegawai dapat lebih meningkat. Motivasi adalah menggerakkan (*to mavo*) selanjutnya kata tersebut dijadikan dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu yang dapat mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seorang

karyawan yang berupa interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa untuk mencapai prestasi kerja, maka memerlukan motivasi sebagai dorongan kerja. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan, prestasi, rangsangan dan harapan karyawan, maka dapat timbul ketenangan dalam bekerja.

d. Kegiatan Petugas POPT belum pernah dievaluasi secara berkala.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Petugas POPT Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan belum dievaluasi dan belum pernah diberikan tindak lanjut. Untuk peningkatan kinerja petugas seharusnya dilakukan evaluasi secara berkala atas kinerja yang sudah dilakukan. Setelah dilakukan evaluasi maka dapat diberikan penghargaan untuk petugas yang berprestasi, dan pembinaan atau teguran untuk petugas yang mempunyai kinerja yang rendah.

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan poses kegiatan manajemen SDM. Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai poses dimana organisasi menilai kinerja individu pegawai.

Penilaian ini dapat meliputi produktivitas, sikap, disiplin, dan lain sebagainya. Untuk menemukan di level mana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya (Davis, 1996: 142) Bagi organisasi yang cukup maju hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan

pertimbangan untuk promosi, demosi, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya.

Dengan digunakannya penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan hal-hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja organisasi. Melihat betapa pentingnya hasil penilaian kinerja ini baik terhadap organisasi maupun pegawai, maka pelaksanaannya perlu diupayakan seobyektif mungkin, dengan menghindari faktor suka dan tidak suka dari penilai.

- e. Petugas POPT belum pernah mengikuti pelatihan teknis pengendalian hama dan penyakit tanaman dan memperoleh sertifikat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua Petugas Pengendali organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) belum pernah mengikuti pelatihan teknis pengendalian hama dan penyakit tanaman. Dinyatakan oleh Kepala Dinas bahwa petugas POPT belum ditugaskan untuk mengikuti pelatihan teknis karena keterbatasan anggaran yang tersedia. Keadaan ini tentu menyulitkan petugas POPT untuk meningkatkan kinerjanya, karena pengetahuan dan keterampilannya belum dapat ditingkatkan.

Menurut Jonnius (2012), bahwa tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan dapat diperoleh dari proses pendidikan dan pelatihan. Kemampuan yang dimiliki dapat ditingkatkan atau dikembangkan apabila dilatih dengan baik.

- f. Petugas POPT belum pernah mengikuti Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Petugas POPT belum pernah mengikuti Sekolah Lapang Pengendalian Hama terpadu. Menurut Kepala Dinas dan Kepala Seksi Perbenihan dan Perlindungan Tanaman, keadaan ini karena belum tersedianya anggaran. Petani dan Petugas POPT menyatakan Petugas POPT belum mengikuti Sekolah Lapang Pengendalian Hama terpadu.

Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas salah satunya dengan mengikuti Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu sehingga dapat mentransfer Pengendalian Hama Terpadu kepada petani. Menurut Novizan (2002), bahwa petani setelah menerapkan pengendalian hama terpadu (PHT) ternyata dapat mengurangi penggunaan pestisida secara drastic sambil terus meningkatkan hasil panen. Hal ini sangat membantu peningkatan pendapatan usaha tani. Penerapan PHT dapat dikatakan berhasil jika populasi OPT selalu berada dibawah ambang ekonomi, diikuti dengan peningkatan hasil panen dan penurunan biaya produksi, serta semakin kecilnya dampak buruk terhadap manusia dan lingkungan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan belum dapat memahami dan melaksanakan Tugas pokok dan Fungsinya sesuai yang diamanatkan Oleh Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor : 46/Permentan/OT.140/10/2009, tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan dan Angka Kreditnya.
2. Petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) dalam melaksanakan tugasnya mempunyai perilaku yang baik, motivasi yang tinggi yang menjadi factor pendukung peningkatan kinerja, tetapi kurangnya fasilitaskerja menjadi factor penghambat peningkatan kinerja sehingga target menekan serangan OPT dibawah ambang batas ekonomi (intensitas serangan OPT dibawah 10%) belum dapat terwujud.
3. Upaya-Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja Petugas Pengendali organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) di dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan dapat dilakukan dengan :

- a. Memberikan pembinaan tentang Tugas Pokok dan Fungsinya dan memberikan motivasi sehingga Petugas POPT dapat menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas, dan meningkatkan kinerjanya.
- b. Memberikan Fasilitas penunjang peningkatan kinerja, sehingga petugas POPT dapat mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik agar target menekan serangan OPT dibawa ambang ekonomi atau intensitas serangan dibawah 10 % dapat terwujud.
- c. Jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari petugas yang belum mengikuti pelatihan teknis dan Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu sehingga Petugas POPT belum dapat bekerja secara optimal. Dengan penempatan pegawai yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan sesuai dengan bidang tugasnya dan kurangnya pengetahuan pegawai mengenai prosedur atau mekanisme kerja.

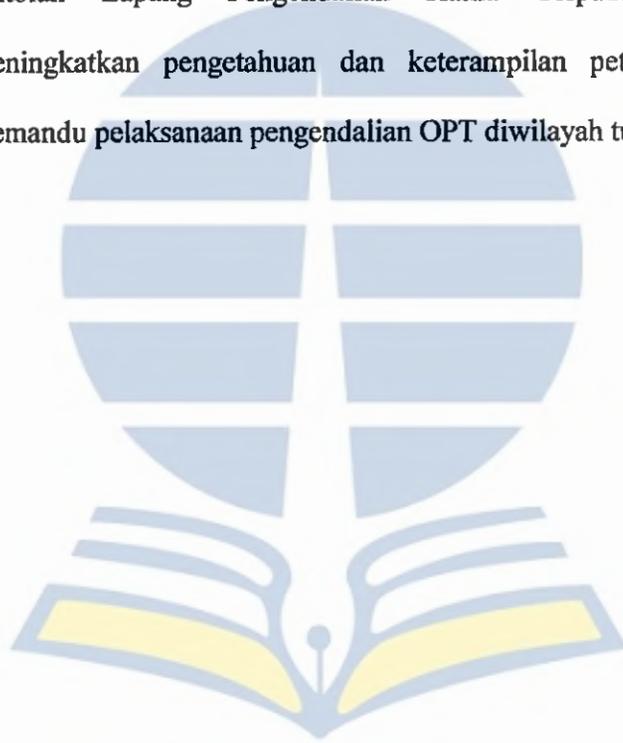
B. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman Petugas tentang Tugas Pokok dan Fungsinya yaitu dengan cara melakukan pembinaan secara berkala dan merata. dan meningkatkan pengetahuan tentang prosedur atau mekanisme kerja serta perlunya pemahaman atas pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan perilaku positif dan motivasi kerja pegawai yaitu dengan cara pimpinan memberikan evaluasi kemudian memberikan

penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi, memberikan pengarahan tentang teknis pekerjaan yang akan dilakukan pegawai secara berkala dan terus menerus.

3. Untuk meningkatkan fasilitas kerja dengan cara memberikan pasilitas pendukung pelaksanaan tugas seperti kendaraan operasional, alat dan bahan pengendalian OPT, alat tulis kantor.
4. Mengikutkan Petugas POPT pada pelatihan Teknis pengendalian OPT dan Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas POPT dalam memandu pelaksanaan pengendalian OPT diwilayah tugasnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2012). *Good Agricultural Practice (GAP). University Of Kentucky College Of Agricultural.*
- Anoraga, P. (1998). *Psikologi Kerja. Cet Ke-2.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Yogyakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi Industri.* Edisi Ke-empat. Cetakan Keenam. Liberty, Yogyakarta
- Anderson dalam Winarno (2008). *Pengantar Penelitian Ilmiah.* 166. Tarsito, Bandung.
- Bakri. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur.* Jurnal Penelitian. Sangata.
- Bernadin dan Russel dalam Titien (2008). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang.* Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Cohen, Bruce J. Tanpa Tahun. *Sosiologi Suatu Pengantar.* Penerbit Rineka. Jakarta.
- Davis, dalam Titien (2008). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang.* Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, I.D. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses,* Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gie, dan Ibrahim dalam Titien (2008). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang.* Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handyaningrat, Soewarno. (1994). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Jakarta :
- Heijrachman, dan Suad Husnan, (1997). *Manajemen Personalia,* BPFE, Yogyakarta.
- Hidayat. (1986). *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan.* Gajah Mada University Press. Yogyakarta

- Irawan, Prasetya. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press, Jakarta
- Jonnius. (2012). *Analisis Kinerja Karyawan BUMDes*. Jurnal Penelitian. UIN Sultan Syarif Kasim. Riau.
- Kast, dan Ronsenwieg dalam Titien. (2008). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kurniawan, Agung. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: PEMBARUAN.
- Lubis, Hari S.B. dan Martani Huseini. (1987). *Teori Organisasi*, Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia. Jakarta.
- Malik A. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional*. Jurnal Penelitian. IPDN Nusa Tenggara Barat.
- Masitahsari, U. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya*. Jurnal Penelitian. Universitas Hasannudin. Makasar.
- Nazir. (1988), *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Novizan. (2002). *Petunjuk Pemakaian Pestisida*. PT. Agro Media Pustaka. Jakarta
- Osborne, dalam Titien (2008). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Patton. M. Q. (2009). *Metode Evaluasi Kualitatif*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Robbins. S. (2007). *Perilaku Organisasi*, Macananjaya Cemerlang. Jakarta.
- Rue, dan Byars dalam Titien (2008). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sainul, dalam Titien (2008). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Schermerhon, dalam Titien (2008). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.

- *Schermerhon, Jr, John R, (2003). *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia, Andi, Yogyakarta*
- Simamora, Henry, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Jakarta.*
- Siagian, Sondang, (1978), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.*
- Slamet, M. dan P.S. Asnagari. (1969). *Penyuluhan Peternakan. Jakarta: Dirjen Peternakan.*
- Soerjono, Soekanto. (2009). *Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru, Rajawali Pers. Jakarta.*
- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organisasi, (alih bahasa M. Yamin), Jakarta; Erlangga.*
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta, Bandung.*
- Sukmarwati, A. (2012). *Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang. Jurnal Penelitian. Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Syafiie, I. K. (2014). *Ilmu Administrasi, Pustaka Pelajar Yogyakarta*
- Tangkilisan, Nogi, Hesse. (2005). *Manajemen Publik. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia . Jakarta.*
- Umar, Husain. (2008). *Metode Penelitian. Jakarta : Bumi Aksara.*
- Vicky, Hidayat. (2014). *Article Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di IPTD Laboratorium dan Peralatan Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota samarinda*

SUMBER-SUMBER LAIN :

- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999. Tentang rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pertanian RI Nomor : 80 / Permentan / OT.140 /12/2012.Tentang Pedoman Jabatan Fungsional Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor : PER/10/M. PAN/05/2008, Tentang Jabatan Fungsional Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan dan Angka Kreditnya.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

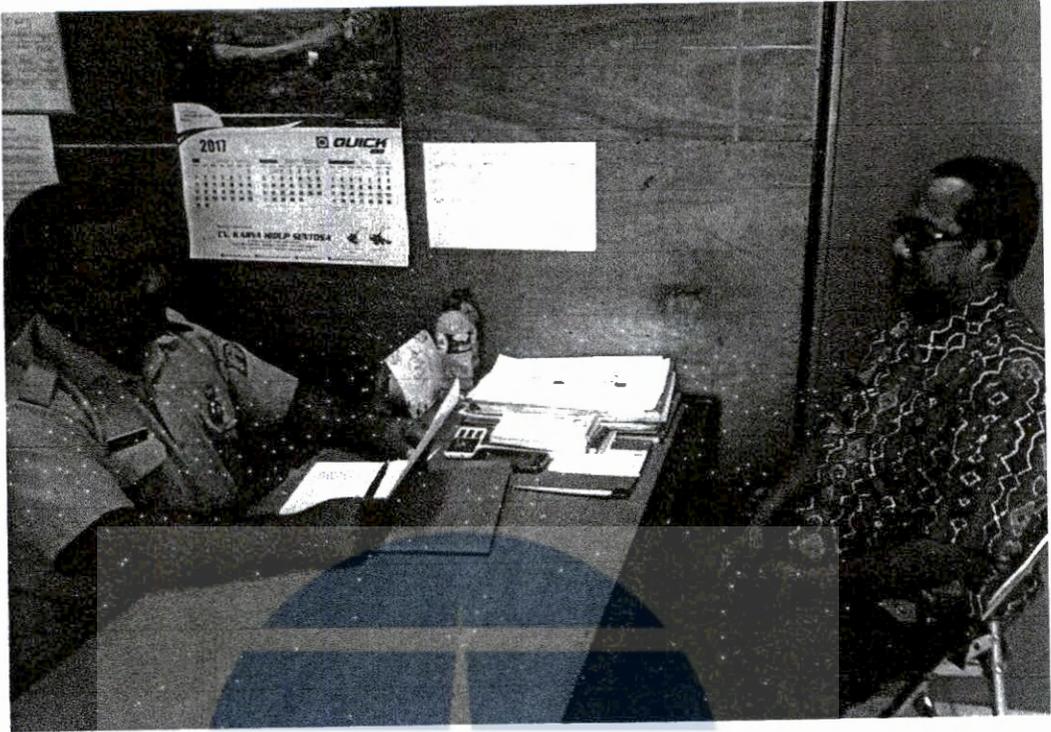
Lampiran 1 : Foto Wawancara Dengan Informan



Wawancara dengan Petani di kecamatan Sembakung



Wawancara dengan Petugas POPT kecamatan Sembakung



Wawancara dengan Kasi. Perbenihan dan Perlindungan Tanaman



Lampiran 2 : Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS KINERJA PETUGAS PENGENDALI ORGANISME PENGANGGU TUMBUHAN (POPT) PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN DI KABUPATEN NUNUKAN

A. KINERJA PETUGAS PENGENDALI ORGANISME PENGANGGU TUMBUHAN (POPT) DI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN NUNUKAN.

1. Apakah Petugas POPT membuat Rencana Kerja Tahunan sebelum melaksanakan tugas ?
2. Apakah Petugas POPT menguasai permasalahan Organisme Pengganggu Tumbuhan dan menyusun rencana pengendalian?
3. Apakah Petugas POPT melakukan pengendalian secara cepat dan tepat sehingga dapat menekan intensitas serangan OPT dibawah 10 % ?
4. Apakah petugas POPT di tempat anda pernah membuat demonstrasi plot ?
5. Apakah Petugas POPT membuat laporan kegiatan secara berkala kepada atasannya ?

B. FAKTOR PENGHAMBAT DAN PENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA PETUGAS PENGENDALI ORGANISME PENGANGGU TUMBUHAN (POPT) DI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN NUNUKAN.

1. Apakah Petugas POPT Sering mengunjungi Lahan petani dan melakukan komunikasi dengan petani/kelompok tani ?
2. Apakah petugas POPT memiliki peralatan dan bahan pengendalian OPT ?
3. Apakah Petugas POPT mendapat alat dokumentasi kegiatan dan Alat Tulis Kantor ?

-
-
4. Apakah petugas POPT melaksanakan tugas selalu membawa catatan harian ?
 5. Apakah Petugas POPT mempunyai kendaraan operasional untuk mendukung pelaksanaan tugasnya ?
 6. Apakah Petugas POPT pernah mengajari petani/kelompok tani cara budidaya tanaman sehat sehingga dapat mencegah terjadinya serangan OPT ?
 7. Apakah Petugas POPT pernah mengajari petani/kelompok tani cara mengendalikan OPT secara tepat dan benar?
-

C. UPAYA-UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PETUGAS PENGENDALI ORGANISME PENGGANGGU TUMBUHAN (POPT) DI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN NUNUKAN.

1. Apakah Petugas POPT mendapat pembinaan secara berkala oleh instansi pembinaanya?
 2. Apakah kegiatan Petugas POPT dievaluasi secara berkala ?
 3. Apakah semua Petugas POPT sudah mengikuti Pelatihan Teknis Pengendalian Hama dan Penyakit Tanaman Penting dan memperoleh sertifikat ?
 4. Apakah Petugas POPT sudah mengikuti Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu ?
-