

OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI BALAI BENIH IKAN SUKAMAJU DALAM RANGKA PENYEDIAAN BENIH IKAN DI KABUPATEN CIAMIS

Oleh
AHYAR

Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan
FISIP Universitas Galuh Ciamis

Abstrak

Latar belakang penelitian yang penulis lakukan mengenai gejala-gejala tentang kurangnya capaian kinerja pegawai, dimana terkadang ada ketidaksesuaian capaian realisasi dari target yang sudah direncanakan, seperti hasil produksi benih ikan yang sudah direncanakan. Hasil produksi tersebut merupakan bagian yang sudah ditetapkan sebagai hasil kerja dari pegawai di Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis serta keterbatasan dan kemampuan sumberdaya manusia yang ada di Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis. Berdasarkan hal tersebut penulis merumuskan masalah yaitu: 1). bagaimana optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis? 2). bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi dalam optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis? 3). bagaimana upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis? Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Dengan jumlah responden sebanyak 7 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu : 1). Reduksi data, 2). Display data, 3) Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : 1). Optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis diketahui bahwa informan yang menyatakan sudah baik sebesar 31,03%, yang menyatakan cukup baik sebesar 62,07% dan yang menyatakan kurang sebanyak 6,90%, 2). Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis meliputi faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. 3). Upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis dilakukan dengan menggunakan penilaian atas kinerja yang dimiliki dengan cara pengukuran kinerja seperti mempertimbangkan memberikan penilaian mengenai hal-hal seperti kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kata Kunci : Kinerja, Penyediaan Benih Ikan

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan kemampuan utama yang hakiki dimiliki dari sosok aparatur, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Ini telah jelas digariskan dalam tugas pokok aparatur negara dalam melaksanakan tugas, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dan diperjelas lagi dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia.

Kinerja sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung, merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai aspek kelembagaan.

Bukan hanya pada organisasi bisnis, tetapi telah berkembang lebih luas pada tatanan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pemberian pelayanan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan memang menjadi bagian yang perlu dicermati. Dalam hal ini dituntut adanya kinerja yang optimal dari pegawai di Balai Benih Ikan (BBI) Sukamaju Kabupaten Ciamis untuk menunjang kualitas pelayanan yang masih jauh dari harapan masyarakat. Pada umumnya bila seseorang akan melakukan sesuatu jelas ada tujuan tertentu yang hendak dicapainya. Demikian juga halnya dengan Pemerintahan, tujuan yang hendak dicapai salah satunya adalah hasil kerja atau disebut kinerja. Berdasarkan hal tersebut di atas yang dihubungkan dengan peninjauan yang dilakukan oleh peneliti di Balai Benih Ikan Sukamaju, ditemukan adanya gejala-gejala mengenai kurangnya capaian kinerja pegawai, dimana kinerja yang baik mutlak dimiliki untuk memenuhi tuntutan dari masyarakat dalam hal penyediaan benih ikan, namun dalam kenyataannya masih ditemukan kurangnya penyediaan benih ikan secara optimal yang dapat dilihat dari masalah sebagai berikut :

1. Sering adanya ketidaksesuaian capaian realisasi yang kurang dari target yang sudah direncanakan, hal ini meliputi hasil produksi benih ikan yang sudah direncanakan, dimana hasil produksi tersebut merupakan bagian yang sudah ditetapkan sebagai hasil kerja dari pegawai di Balai Benih Ikan Sukamaju.
2. Sering terjadinya volume hasil pekerjaan yang tidak menentu, hal tersebut diakibatkan oleh faktor cuaca dan faktor hama penyakit yang menyerang terhadap benih ikan yang ada. Pada saat musim kemarau terjadi kesulitan dalam hal

penampungan benih karena kurang tercukupinya pasokan air, dan pada saat musim hujan tingginya tingkat keasaman dan suhu air menyebabkan benih tidak bisa beradaptasi sehingga cepat mati.

3. Penyediaan benih ikan yang sesuai dengan kapasitas pembenihan ikan yang ada di Balai Benih Ikan Sukamaju cukup sulit untuk dicapai, hal tersebut disebabkan oleh faktor ketersediaan induk untuk proses produksi benih ikan yang kurang mencukupi. Sementara kebutuhan benih ikan untuk masyarakat di Kabupaten Ciamis mencapai 20.000.000 ekor.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Lamanya penelitian yang dilakukan kurang lebih selama 10 bulan, adapun informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 7 orang, yang terdiri dari : 1 orang Kepala Balai Benih Ikan Sukamaju, 1 Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan 5 orang pelaksana. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka dan studi lapangan (observasi dan wawancara).

LANDASAN TEORI

Balai Benih Ikan Sukamaju merupakan organisasi pemerintah yang dikelola oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis, pembentukan suatu organisasi pemerintah merupakan suatu rencana untuk kemajuan bersama, di mana kemajuan tersebut sangat dipengaruhi atau ditunjang oleh kinerja para pegawainya.

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut ini penulis akan kutip beberapa pendapat ahli tentang kinerja. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Wibowo (2010 : 7) bahwa: "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut." Gilbert dalam Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa : 'Kinerja adalah apa

yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya”.

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung Jawab

PEMBAHASAN

Optimalisasi Kinerja Pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam Rangka Penyediaan Benih Ikan di Kabupaten Ciamis

1. Kualitas

Dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis dilihat cukup baik, dengan sarana dan prasarana yang cukup lengkap dimiliki, pegawai dapat memiliki kinerja yang jauh lebih baik lagi dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap tersebut. Pegawai mengerjakan kegiatan teknis di bidang pembenihan ikan dapat melaksanakannya dengan jauh lebih baik lagi kedepannya dengan memanfaatkan sarana penunjang yang ada. Kualitas dalam hal ini terhadap benih ikan dimana benih yang dihasilkan memiliki porsi atau bentuk benih yang sesuai dengan yang diinginkan oleh konsumen sebagai penerima dari hasil kinerja para pegawai balai benih ikan. Bukan dalam hal teknis saja bentuk pelaporan terhadap hasil produksi yang telah dihasilkan juga dapat disusun dengan cukup baik hal tersebut agar penerima laporan dalam hal ini Kepala Dinas dapat menentukan arah kebijakan lebih lanjut khususnya dalam rangka untuk lebih meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang dimiliki oleh Balai Benih Ikan Sukamaju. Kualitas kerja merupakan hasil dari seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Menurut teori yang dikemukakan Sedarmayanti (2001:51). Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk itu atau hasil pekerjaan. Dari teori tersebut dapat diartikan bahwa kualitas berkenaan mengenai hasil

ataupun mutu dari benih yang dihasilkan oleh para pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju.

Berdasarkan uraian diatas dapat dianalisis bahwa pada dasarnya pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju memiliki kualitas hasil pekerjaan yang cukup baik, dimana hal tersebut terus dilakukan dengan dasar dari hasil atau mutu benih ikan yang dimiliki. Sarana dan prasarana yang ada cukup menunjang dalam peningkatan kualitas penyediaan benih ikan yang dimiliki.

2. Kuantitas

Keseluruhan hasil penelitian yang dilakukan tentang kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran jumlah melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Pada dasarnya kuantitas para pegawai Balai benih Ikan Sukamaju dapat dilihat dari seberapa lama seorang pegawai bekerja dan menghasilkan pekerjaan berupa benih dalam satu musimnya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. sumberdaya manusia yang ada di Balai Benih Ikan Sukamaju memiliki kemampuan yang berbeda, dengan demikian pengejaran target kuantitas hasil pekerjaan dalam hal teknis penyediaan benih ikan bagi sebagian pegawai agak sulit terpenuhi akan tetapi hal ini disiasati dengan saling membantunya antara pegawai satu sama lain yang membuat penyediaan benih ikan yang dimiliki cukup baik dimiliki. Target pelaksanaan pembenihan ikan untuk setiap kolam yang dimiliki ataupun yang menjadi tugas bagi para pegawai dengan luas yang sama diberikan target untuk kuantitas hasil yang sama.

Secara teori menurut Robbins (2002:155). Kuantitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Dari teori tersebut dapat dijelaskan bahwa kuantitas kerja berupa penyediaan benih ikan di Balai Benih ikan Sukamaju dapat dilihat dari bagaimana kepuasan dari masyarakat yang membeli benih ikan di Balai Benih Ikan Sukamaju. Apakah merasa puas atau tidak dalam memanfaatkan hasil benih yang didapatkan

Berdasarkan uraian diatas dapat dianalisis bahwa kuantitas yang ada dinilai berdasarkan jumlah atau keluaan hasil yang dimiliki berupa

penyediaan benih ikan, penyediaan benih ikan ini menjadi kuantitas berupa target sebagai tolak ukur atau untuk melihat hasil kinerja dari pegawai.

3. Pelaksanaan Tugas

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dan observasi pelaksanaan tugas tersebut dari para pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju bahwa setiap pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju diberikan tugas masing-masing oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, pemanfaatan potensi dari masing-masing pegawai yang ada harus dapat dilihat secara jeli oleh pimpinan agar pimpinan dapat dengan tepat dalam hal pemberian tugas kepada pegawai dan pegawainya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang berujung pada hasil kinerja yang baik pula dimilikinya. Tugas yang diberikan bagi para pegawai diantaranya tugas pelaksanaan pembenihan ikan untuk mendapatkan hasil benih yang sesuai dengan keinginan ataupun jumlah target pembenihan yang telah ditetapkan. Ataupun pelaksanaan tugas berupa penyusunan administrasi ataupun keuangan yang ada di Balai Benih Ikan Sukamaju cukup baik dimiliki.

Secara teori menurut Simamora (2004:339-340) bahwa supaya organisasi efektif, organisasi haruslah meraih penyelesaian tugas yang handal dari anggota-anggotanya. Dengan kata lain tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja harus dicapai dalam melaksanakan tugasnya pegawai harus melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan oleh atasan. Hal ini dapat diartikan bahwa para pegawai balai benih ikan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya berupa penyediaan benih ikan sebagai pemberian pelaksanaan tugas dari pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dianalisis bahwa setiap pegawai yang ada di Balai Benih Ikan Sukamaju telah diberikan tugas masing-masing oleh pimpinan, penlaksanaan tugas tersebut disesuaikan dengan keahliannya, dimana pelaksanaan tugas yang dimaksud mempengaruhi hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dimilikinya.

4. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian wawancara dan observasi bahwa Para pegawai di Balai Benih Ikan Sukamaju diberikan masing-masing tanggung jawab untuk kelancaran pekerjaan yang dimiliki, diantaranya seperti pemeliharaan

kolam meliputi pembersihan ataupun pemberian pakan dan perawatan terhadap induk ikan yang dimiliki. Tanggung jawab seperti itu diberikan ataupun pegawai wajib memilikinya agar pekerjaan yang telah ditargetkan dapat dengan baik diselesaikan sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Menurut teori dari Mangkunegara (2009 : 75) tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Disetiap pelaksanaan pekerjaan tanggung jawab sangatlah diperlukan atau sangatlah penting. Dengan demikian pegawai yang memiliki tanggung jawab yang baik akan melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan pekerjaan yang baik pula, dengan itu tanggung jawab menjadi faktor yang menunjang dalam kelancaran dan keberhasilan pencapaian kinerja yang diinginkan oleh Balai Benih Ikan Sukamaju.

Berdasarkan uraian diatas dapat dianalisis bahwa tanggungjawab yang dimiliki merupakan sebuah kesadaran yang dimiliki oleh personal dari seorang pegawai tersebut. Kesadaran yang dimiliki oleh para pegawai Balai benih Ikan Sukamaju sangat berpengaruh tinggi untuk melaksanakan sebuah pekerjaan agar penyediaan benih ikan sesuai dengan harapan ataupun target yang telah ditentukan.

Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi dalam Optimalisasi Kinerja Pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju Dalam Rangka Penyediaan Benih Ikan di Kabupaten Ciamis

Didalam pelaksanaan suatu tugas ataupun pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi tentunya menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, baik dari berbagai sektor bahkan hambatan di dalam organisasi itu sendiri Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009:67) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis dalam rangka penyediaan benih ikan sebagai berikut :

1. Kualitas

Hambatan untuk kualitas pekerjaan yang dimiliki agar hasil kinerja maksimal yaitu sumberdaya manusia yang ada di Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis belum

memiliki kemampuan yang baik, dimana secara teori faktor kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *relity* (*knowledge + skill*), untuk sebagian pegawai pengetahuan teknis dalam hal pembenihan ikan kurang dimiliki secara mendalam seharusnya pegawai bisa berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Faktor kemampuan dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki, sehingga kualitas hasil pekerjaan berupa benih ikan dapat terealisasi dengan meningkatkan intensitas kerja atau mempersir tenaga atau kemampuan dari sumberdaya manusia yang ada. Bukan tidak mungkin kualitas tersebut akan bertambah baik lagi apabila jumlah sumberdaya manusia ataupun tenaga yang ada bertambah dengan kemampuan yang baik. Adapun hambatan yang dimiliki diantaranya :

- a. Faktor hama penyakit sangat berpengaruh terhadap kualitas benih ikan, faktor hama penyakit tentu saja akan menyebabkan benih ikan tidak bisa bertahan dengan baik apabila penanganannya tidak dilakukan secara maksimal belum lagi ditambah.
- b. Faktor cuaca yang belakangan kurang menentu yang menyebabkan keasaman air meningkat yang membuat daya tahan ikan menjadi menurun. Faktor cuaca tersebut berpengaruh terhadap kualitas benih ikan terutama dalam hal ketahanan dari benih ikan tersebut.

Dari uraian diatas dapat dianalisis bahwa faktor cuaca dan hama penyakit yang ada masih menjadi pengaruh yang sangat signifikan terhadap hasil kualitas kerja yang dimiliki. Terutama dapat dilihat bahwa faktor cuaca sangat susah diprediksi karena bukan atau tidak mungkin bisa dihindari atau ditanggulangi secara teknis, berbeda dengan hama penyakit yang bisa ditanggulangi dengan cara teknis.

2. Kuantitas

Hambatan-hambatan yang dihadapi mengenai kuantitas dalam optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis, bahwa kuantitas selalu menjadi perhatian dalam pelaksanaan tugas pegawai Balai Benih Ikan, akan tetapi hambatan selalu ada dalam pelaksanaannya terutama dalam hal jumlah keluaran atau jumlah

produksi yang dihasilkan oleh Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis. Adapun hambatan yang dimiliki diantaranya :

- a. Kekurangan Induk ikan yang dimiliki menjadi salah satu faktor yang utama dalam kuantitas hasil yang dimiliki. Dimana induk ikan yang baik atau tidak sangat berpengaruh terutama dalam hal hasil telur atau larva yang akan dihasilkan induk ikan.
- b. Kekurangan laboratorium untuk proses pemijahan ataupun penyembuhan dari serangan hama penyakit. Dimana terkadang hasil benih yang dimiliki sudah banyak akan tetapi terkena hama penyakit, kebutuhan akan lab untuk penyembuhan sangat dimiliki untuk meningkatkan kestabilan kuantitas hasil yang dimiliki.

Dari uraian diatas dapat dianalisis bahwa induk menjadi hal yang sangat penting, karena induk menjadi sumber dari keluarnya benih ikan yang dihasilkan. terkendala dengan terbatasnya jumlah induk, penggunaan laboratorium untuk pemeriksaan ataupun pengobatan hama penyakit itu disebabkan oleh kurangnya sumberdaya manusia yang ahli dalam menggunakan fasilitas laboratorium.

3. Pelaksanaan Tugas

Hambatan-hambatan yang dihadapi mengenai pelaksanaan tugas dalam optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis, bahwa hambatan yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas berupa kurangnya motivasi yang dimiliki ataupun diberikan kepada pegawai dimana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja, sumberdaya manusia yang menyebabkan rangkap jabatan yang dimiliki oleh pegawai justru malah membuat factor motivasi tersebut berkurang, rangkapa jabatan tersebut menyebabkan pegawai memiliki lebih dari satu tugas sehingga konsentrasi dari pegawai terpecah dalam melaksanakan tugas, beban kerja yang ada juga terbatas akan keahlian dimana salah satunya keahlian dalam bidang teknologi terhadap sarana dan prasarana yang ada belum merata. Adapun hambatan yang dimiliki diantaranya :

- a. Kurangnya tenaga yang lebih ahli, hal tersebut membuat adanya sebagian pekerjaan teknis yang harus dilakukan oleh sumberdaya yang lebih ahli di kerjakan oleh pegawai dengan memanfaatkan sumberdaya

manusia yang ada, misalkan dalam hal pelaksanaan untuk pemeriksaan kesehatan ikan atau pembuatan pakan ikan dengan teknologi yang lebih modern.

- b. Masih adanya pegawai yang belum menjadi PNS yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki, sehingga pelaksanaan tugas yang telah diberikan kurang dapat terealisasi dengan baik.

Dari uraian diatas dapat dianalisis bahwa pelaksanaan tugas yang ada kurang dapat dilaksanakan terkendala dengan tenaga ataupun pegawai yang ada, khususnya tenaga yang lebih mumpuni atau lebih ahli khususnya di bidang pengembangan produksi hewan dan pengobatan hama penyakit.

4. Tanggung Jawab.

Hambatan-hambatan yang dihadapi mengenai tanggung jawab tugas dalam optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis. Bahwa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai menjadi hambatan dalam pelaksanaan optimalisasi kinerja di Balai Benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis, hal ini disebabkan apabila ada kesalahan sanksi yang diberikan kurang tegas, tidak adanya sanksi yang tegas dari atasan secara langsung seperti dilakukan rotasi apabila pegawai kurang dapat memenuhi harapan. Hal ini menyebabkan rasa tanggung jawab yang harus dimiliki oleh pegawai menjadi sedikit kurang baik dalam pelaksanaannya. Salah satu penyebabnya merupakan sifat individu dari masing-masing pegawai. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah), justru hal itu yang tidak ada dari sebagian pegawai di Balai Benih Ikan Sukamaju yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab mereka. Adapun hambatan yang dimiliki diantaranya :

- a. Tanggung jawab terhadap diri sendiri menuntut kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi. Dengan demikian bisa memecahkan masalah-masalah kemanusiaan mengenai dirinya sendiri. Dalam hal ini pegawai kurang memiliki tanggung jawab untuk dirinya sendiri yang menjadi penghambat untuk peningkatan kinerjanya

- b. Kurangnya kesadaran untuk peningkatan organisasi menjadi penghambat, seringkali pegawai kurang menyadari bahwa tanggung jawab untuk organisasi menjadi satu hal yang paling utama karena tujuan pegawai pada intinya yaitu tujuan dari organisasi itu sendiri.

Dari uraian diatas dapat dianalisis bahwa para pegawai khususnya dari segi kesadaran memiliki kekurangan, kesadaran dalam hal melaksanakan pekerjaan pembenihan ikan kurang dimiliki sehingga dapat dilihat pengaruhnya terhadap tanggung jawab yang dimiliki oleh para pegawai. Hal itu disebabkan kurangnya motivasi dan hukuman terhadap pegawai.

Upaya-Upaya Yang Dilakukan dalam Peningkatan Optimalisasi Kinerja Pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju Dalam Rangka Penyediaan Benih Ikan di Kabupaten Ciamis

Upaya-upaya terus ditingkatkan oleh Balai benih Ikan Sukamaju Kabupaten Ciamis terutama dalam pemenuhan permintaan benih ikan yang ada di Kabupaten Ciamis, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih saja sering banyak hambatan yang dihadapi. Dalam hal ini meskipun banyak hambatan tetap saja terus diupayakan peningkatan kinerja pegawai untuk dapat menghasilkan benih ikan yang sesuai dengan yang diharapkan. Adapun upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis yaitu dilakukan dengan menggunakan penilaian atas kinerja yang dimiliki seperti menurut Robbins (2002:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal seperti kuantitas.

1. Kualitas

Upaya peningkatan terus dilakukan terhadap Kualitas benih ikan yang dimiliki, terus dilakukan kontrol atau dipantau oleh pimpinan agar hasil yang baik berupa benih ikan yang memiliki mutu yang handal dapat diberikan kepada masyarakat. Pengukuran kualitatif keluaran tersebut mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Masyarakat yang menerima hasil keluaran juga dapat dilihat kepuasannya melalui pertemuan terhadap para kelompok

yang sering membeli benih ikan, dari sanalah penilaian terhadap keluaran yang dimiliki oleh para pegawai dapat dilihat dan dinilai oleh pimpinan. Adapun upaya yang dilakukan diantaranya :

- a. Pengobatan terus dilakukan terhadap benih ikan yang ada, pengobatan dilakukan terhadap peningkatan kekuatan atau kekebalan benih ikan yang ada agar kualitas terus dapat dimiliki.
- b. Cuaca yang tidak menentu disiasati dengan pengumpulan benih ikan dalam satu kolam, cuaca kering menyebabkan pasokan air menjadi susah. Pengumpulan dalam satu kolam yang luas dengan cara menyekat dengan hapa atau jaring yang ada.

Dari uraian diatas dapat dianalisis bahwa setelah dilakukan upaya untuk peningkatan kualitas kerja pegawai melalui pengobatan terhadap hama penyakit dan penanggulangan cuaca, semuanya terbantu dimana pengobatan dilakukan dengan mempelajari literatur yang ada, dengan demikian sedikitnya masalah kualitas untuk benih ikan terbantu.

2. Kuantitas

Kuantitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Para pegawai di balai benih ikan diberikan pengukuran atas hasil kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya dalam hal ini penyediaan benih ikan. Penilaian tersebut terus ditingkatkan kualitasnya agar kinerja yang dimiliki dapat dikontrol dan dilihat untuk selanjutnya dilakukan evaluasi oleh pimpinan sebagai bahan kebijakan lebih lanjut. Adapun upaya yang dilakukan untuk peningkatan kuantitas yang ada diantaranya :

- a. Terus dilakukan pengadaan terhadap induk ikan yang lebih segar dan lebih memiliki kualitas yang baik, agar induk ikan tersebut dapat melakukan pembenihak secara rutin dan lebih baik lagi.
- b. Memaksimalkan sarana dan prasarana yang ada, dengan cara mengoptimalkan pemakaiannya.

Dari uraian di atas dapat di analisis bahwa setelah dilakukan upaya peningkatan kuantitas melalui pengadaan induk dan pemaksimalan sarana dan prasarana yang ada, kuantitas induk

terus meningkat produksinya. Hal ini karena indukan yang baru sedikit membantu untuk pelaksanaan produksi hasil benih ikan dari indukan yang lama, dan pemanfaatan sarana/prasarana yang ada, khususnya kolam penampungan.

3. Pelaksanaan Tugas

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tahapan perencanaan proses pembenihan dapat diukur dengan mengetahui musim ikan dalam melakukan produksi benih yang dimiliki, perawatan terhadap induk ikan ataupun penyakit yang menghinggapi induk menyebabkan proses pembenihan menjadi terhambat, dengan demikian ada keterlambatan dalam proses pembenihan, hal ini dapat dinilai melalui batasan waktu penyediaan benih ikan sesuai dengan target yang telah direncanakan, ini menjadi upaya dalam peningkatan penyediaan benih ikan karena para pegawai akan terus menjaga pekerjaan yang dihasilkannya agar kinerjanya dapat dinilai dengan baik. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Upaya yang dilakukan untuk peningkatan pelaksanaan tugas yang diberikan diantaranya :

- a. Mendatangkan tenaga yang lebih ahli apabila ada tugas yang diberikan tetapi kurang dapat dikerjakan dengan baik karena kurangnya keahlian dari pegawai yang ada
- b. Memberikan pelatihan terus menerus kepada pegawai yang ada baik pelatihan yang dilakukan di tingkat provinsi maupun pusat.

Dari uraian diatas dapat dianalisis bahwa setelah dilakukan upaya untuk peningkatan pelaksanaan tugas, bahwa dalam hal mendatangkan tenaga ahli sedikit membantu dan hasilnya bila ada yang kurang dipahami tenaga ahli langsung didatangkan, sedangkan pelatihan sangat membantu terlihat dari pegawai yang terus memiliki keahlian yang lebih baik lagi setelah diberikan pelatihan.

4. Tanggung Jawab

Tanggungjawab yang dimiliki oleh pegawai terus ditingkatkan dengan pemberian arahan ataupun motivasi dari pimpinan serta melalui pemberian sanksi terhadap pegawai yang lari dari tanggungjawab yang dimiliki. apabila ada kesalahan proses teguran dilakukan dengan tegas untuk memiliki tanggung jawab

yang tinggi dari pegawai. Hasil kerja yang tidak baik langsung diberikan peringatan untuk dikerjakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Upaya peningkatan tanggung jawab pegawai dilakukan diantaranya:

- a. Upaya pemberian motivasi terus diberikan untuk memperkuat rasa tanggungjawab, semakin besar motivasi yang dimiliki akan semakin besar tindakannya. tanggungjawab jelas akan meningkat. Namun, yang perlu diperhatikan adalah motivasi tidak cukup dengan gaji. Gaji memang memberikan kontribusi terhadap motivasi karyawan, namun gaji baru sebagai motivasi dasar.
- b. Pemberian penghargaan dan hukuman tetap menjadi metode cukup efektif dalam meningkatkan tanggungjawab pegawai dimana terus dilakukan pemberian penghargaan dan hukuman secara berkelanjutan.

Dari uraian diatas dapat dianalisis bahwa setelah dilakukan upaya peningkatan terhadap tanggung jawab pegawai, dapat terlihat pegawai mulai melakuan pekerjaan dengan hasil dan kedisiplinan yang lebih baik dilihat dari hasil produksi benih ikan dan pelaksanaan waktu kerjanya, ini menunjukkan bahwa pegawai mulai memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik. Melalui pemberian motivasi dan pemberian penghargaan serta hukuman yang dilaksanakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dengan cara wawancara dan observasi, akhirnya peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009 : 75), bahwa indikator kinerja yang diteliti pada Balai Benih Ikan Sukamaju berdasarkan hasil wawancara dengan responden 1 (satu) sampai 7 (tujuh) diperoleh informasi bahwa informan yang menyatakan sudah baik sebesar 31,03%, yang menyatakan cukup baik sebesar 62,07% dan yang menyatakan kurang sebanyak 6,90%. Dari hasil observasi pada penerapan optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka

penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis, bahwa kualitas kinerja pegawai yang ada berupa penyediaan benih ikan yang dilakukan oleh para pegawai di Balai Benih Ikan cukup Kabupaten Ciamis baik,

2. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis, yaitu anggaran operasional yang kurang memadai, faktor sumberdaya manusia yang terbatas, faktor hama penyakit dan cuaca, sumberdaya manusia yang terlatih, kurangnya tenaga yang lebih ahli., kurangnya rasa tanggung jawab, kurangnya kesadaran untuk peningkatan kemajuan organisasi. , kurang sepenuhnya dalam melaksanakan kewajiban..
3. Upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis, yaitu menambah anggaran operasional, menambahkan dan meningkatkan sumberdaya manusia yang terbatas melalui bimbingan teknis dan mengusulkan penambahan jumlah personil, faktor hama penyakit dan cuaca sangat terus ditanggulangi dengan pemanfaatan secara optimal benih ikan yang ada, upaya pemberian motivasi terus diberikan, pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi dan hukuman untuk pegawai yang kurang disiplin.

Saran

Dalam rangka optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis, setelah melihat kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Agar optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis dapat dimiliki dengan baik, maka disarankan Balai Benih Ikan Sukamaju segera melakukan penilaian yang baik dengan benar sesuai dengan aturan yang berlaku untuk peningkatannya. Dimana penilaian tersebut dilakukan oleh pejabat yang berwenang memberikan penilaian.

- Supaya tidak timbul hambatan-hambatan yang dihadapi dalam optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis maka : disarankan anggaran operasional yang ada ditingkatkan untuk peningkatan pelaksanaan pekerjaan di balai benih ikan sukamaju, yang nantinya tidak ada ketimpangan antara pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dengan jumlah anggaran yang dimiliki, dalam faktor sumberdaya manusia sebaiknya terus dilakukan penambahan agar beban kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat dibagi dengan ditambahkan tenaga-tenaga baru, serta faktor hama penyakit dan cuaca harus disasati dengan terus melakukan inovasi untuk penyembuhan ataupun pencegahan dari hama penyakit yang menyerang.
- Upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan optimalisasi kinerja pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju dalam rangka penyediaan benih ikan di Kabupaten Ciamis yaitu pemberian motivasi sangat diperlukan pegawai, baik berupa materi ataupun non materi, untuk memberikan semangat tambahan kepada para pegawai, serta memberikan terus pelatihan kepada sumberdaya manusia yang ada, agar kualitas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rozali, 1986. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta : CV Rajawali
- Ahmad, Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Arisandy, Desy. 2004, *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production"* Di Jakarta,
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo : Jakarta,
- Bernardin, H. John and Russell, EA, 1993. *Human resource Management, An Experiential Approach*. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Edwards III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington, D.C: Congressional Quarterly Press.
- Gibson, I Donnelly. 1996 *Organisasi*, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Handyaningrat, Soewarno. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Pemerintahan*, Gramedia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar , 2008 *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Seri Desain. Penelitian Bisnis – No 1, PT Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 1997 Jakarta : Balai Pustaka. Depdikbud.
- Kusriyanto, B., 1993, *Peningkatan Produktivitas Karyawan*, LPPM, Jakarta
- Mangkuprawira, Syafri. 2007. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen sumberdaya perusahaan*. Bandung : Refika Aditama
- Nudgroho D, Riant. 2003. *Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo
- Ruky. , Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 1998 *Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YPKN . Jakarta.
- Soenardi, Dwidjoesastro. 1987 *Materi Pokok Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Karunia Universitas Terbuka.
- Sugiyono. 2006, *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta : CV Alfabeta
- Sudjana. 1991. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Tarsito, Bandung.

- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyaniingsih Ambar Teguh dan Rosidah.
2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia
Konsep, dan Pengembangan dalam
Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta:
GRAHA ILMU
- Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*
Bandung AIPI Bandung – Puslit KP2W
Lemlit Unpad
- Panuju, Redi. 2000 *Komunikasi Bisnis*.
Gramedia Pustaka Utama.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur
Negara No. 63/KEP/M.PAN/7/2013
tentang Pedoman Umum Pelayanan Publik
- Peraturan Bupati Nomor : 28 tahun 2014
tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja
Unsur Organisasi Dinas Peternakan dan
Perikanan Kabupaten Ciamis