

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**KINERJA PROGRAM PENGEMBANGAN SISTEM
PENYULUHAN PERIKANAN PADA DINAS PERIKANAN
DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN KUANTAN
SINGINGI TAHUN 2018**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau
Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Okfi Suspendri
NPM : 137110125**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2020**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018” Untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Penulisan skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL yang menyediakan fasilitas dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Ibu Lilis Suriani, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
4. Bapak Drs. Zulkifli, M.Si selaku dosen pembimbing I yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

5. Bapak Arief Rifa'i H, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen pada Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memfasilitasi serta memberikan ilmu pengetahuan.
7. Kepala Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi yang telah bersedia memberikan data awal sebagai bahan penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Ayahanda dan Ibunda, serta Kakak tersayang dan saudara-saudaraku, terima kasih atas do'a dan semangat yang telah diberikan kepada penulis, serta teman-teman seperjuangan.

Akhir kata hanya ucapan terima kasih yang bisa diberikan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khasah cakrawala pemikiran bagi para pembaca terutama bagi penulis sendiri.

Pekanbaru, 04 Agustus 2020

Penulis,

Ttd

Okfi Suspendri

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	11
A. Studi Kepustakaan.....	11
1. Konsep Administrasi.....	11
2. Konsep Organisasi.....	12
3. Konsep Manajemen.....	14
4. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
5. Konsep Kinerja.....	17
6. Konsep Kualitas Kinerja.....	28
7. Konsep Pegawai.....	30
B. Kerangka Pikiran.....	32
C. Hipotesis.....	33
D. Konsep Operasional.....	34
E. Operasionalisasi Variabel.....	35
F. Teknik Pengukuran.....	36
BAB III : METODE PENELITIAN	40
A. Tipe Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Teknik Penarikan Sampel.....	41
E. Jenis dan Sumber Data.....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42

G. Teknik Analisis Data.....	43
H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian.....	44
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	45
A. Gambaran Umum Kabupaten Kuantan Singingi	45
B. Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Identitas Responden	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian	56
1. Masukan (<i>Input</i>)	57
2. Keluaran (<i>Output</i>)	65
3. Hasil (<i>Outcome</i>)	75
4. Manfaat (<i>Benefit</i>).....	81
5. Dampak (<i>Impacts</i>).....	85
C. Faktor-Faktor Penghambat.....	89
BAB VI PENUTUP	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	91
DAFTAR KEPUSTAKAAN	92
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
I.1	Target dan Realisasi Pelaksanaan Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan Tahun 2018.....	8
II.1	Operasional Variabel Penelitian Tentang Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018	36
III.1	Keadaan Populasi dan Sampel Penelitian Tentang Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018.....	41
III.2	Jadwal Waktu Penelitian Tentang Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018	44
IV.1	Luas Wilayah Administrasi Kabupaten Kuantan Singingi	47
IV.2	Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk Di Kabupaten Kuantan Singingi.....	49
IV.3	Mayoritas Mata Pencaharian Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi.....	51
IV.4	Jumlah Sarana Pendidikan Di Kabupaten Kuantan Singingi	51
V.1	Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
V.2	Kategori Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	55
V.3	Kategori Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
V.4	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Masukan (<i>Input</i>) (Tanggapan Pegawai Seksi Penyuluhan)	58
V.5	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Masukan (<i>Input</i>) (Tanggapan Tenaga Penyuluh)	61
V.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Keluaran (<i>Output</i>) (Tanggapan Pegawai Seksi Penyuluhan).....	66
V.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Keluaran (<i>Output</i>) (Tanggapan Tenaga Penyuluh).....	69
V.8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Hasil (<i>Outcome</i>) (Tanggapan Pegawai Seksi Penyuluhan)	76

V.9	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Hasil (<i>Outcome</i>) (Tanggapan Tenaga Penyuluh).....	78
V.10	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Manfaat (<i>Benefit</i>) (Tanggapan Pegawai Seksi Penyuluhan).....	81
V.11	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Manfaat (<i>Benefit</i>) (Tanggapan Tenaga Penyuluh).....	83
V.12	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Dampak (<i>Impact</i>) (Tanggapan Pegawai Seksi Penyuluhan).....	85
V.13	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Dampak (<i>Impact</i>) (Tanggapan Tenaga Penyuluh).....	86
V.14	Rekapitulasi Tanggapan Responden Penelitian Tentang Kinerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan.....	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Kerangka Pikiran Tentang Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018	33
IV.1 Struktur Organisasi Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi	53



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian Tentang Kinerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan..... 94
2. Daftar Wawancara Penelitian Tentang Kinerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan..... 127
3. Rekapitulasi Tanggapan Kuesioner Tentang Kinerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan.. 139
4. Jawaban Wawancara Penelitian Tentang Kinerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan.. 141
5. Dokumentasi Penelitian Tentang Kinerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan..... 148
6. Surat Keputusan Dekan Fisipol UIR Nomor: 946/UIR-Fs/Kpts/2018 Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa..... 151
7. Surat Rekomendasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor: 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/31172 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi 152

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Okfi Suspendri
NPM : 137110125
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 04 Agustus 2020
Pelaku Pernyataan,



Okfi Suspendri

**KINERJA PROGRAM PENGEMBANGAN SISTEM PENYULUHAN
PERIKANAN PADA DINAS PERIKANAN DAN KETAHANAN PANGAN
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI TAHUN 2018**

ABSTRAK

Okfi Suspendri

Kata Kunci : Kinerja, Program, Pengembangan Sistem Penyuluhan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018. Untuk mengetahui faktor penghambat Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018. Indikator penilaian kinerja yang digunakan adalah masukan (*inputs*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impacts*). Tipe penelitian kuantitatif deskriptif dengan lokasi berada pada Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi mencakup seluruh pegawai bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil Dan Penyuluhan, antara lain: Kepala Bagian, Kepala Seksi Penyuluhan dan Pegawai serta petugas penyuluhan di Kecamatan dengan teknik pengambilan sampel yaitu sensus (*sampling jenuh*), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Untuk memperoleh data digunakan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sementara teknik analisis data yang digunakan menggunakan alat bantu tabel frekuensi untuk mengambil kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan kesimpulan kinerja program kerja pengembangan sistem penyuluhan perikanan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2018 berada pada kategori cukup baik, sehingga dengan tenaga penyuluh perikanan yang baik mampu mengembangkan potensi perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi dapat memenuhi kebutuhan akan ikan di masyarakat. Dalam pelaksanaan program kerja pengembangan sistem penyuluhan perikanan terdapat kendala yang dihadapi Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi berupa masih kurangnya jumlah SDM yang dimiliki dan terbatasnya anggaran dana yang dialokasikan untuk pengembangan sistem penyuluhan perikanan.

*PERFORMANCE OF THE DEVELOPMENT PROGRAM FOR FISHERY
EXTENSION SYSTEMS IN THE FISHERIES AND FOOD SECURITY OF
KUANTAN DISTRICT COMPANY IN 2018*

ABSTRACT

Okfi Suspendri

Keywords: *Performance, Programs, Development of Counseling Systems*

This study aims to determine and analyze the Performance of the Fisheries Counseling System Development Program in the Department of Fisheries and Food Security of Kuantan Singingi Regency in 2018. To determine the inhibiting factors of the Performance of the Fisheries Counseling System Development Program at the Fisheries and Food Security Office of Kuantan Singingi Regency in 2018. Indicators of performance appraisal which are used are inputs, outputs, outcomes, benefits, and impacts. This type of quantitative descriptive research with location is in the Department of Fisheries and Food Security of Kuantan Singingi Regency. The population includes all Marketing, Product Processing and Counseling employees, including: Head of Section, Head of Counseling Section and Employees as well as extension workers in the District with a sampling technique that is census (saturated sampling), which is the entire population used as research samples. To obtain data used data collection through questionnaires, interviews, observation, and documentation. While the data analysis technique used is using the frequency table tool to draw conclusions. Based on the results of the study, it was concluded that the performance of the work program for the development of a fisheries extension system in the Department of Fisheries and Food Security in Kuantan Singingi Regency in 2018 was in the quite good category, so that with good fisheries extension workers were able to develop the potential of fisheries in Kuantan Singingi District, they could meet the needs of fish in the community . In implementing the work program for the development of a fisheries extension system, there are obstacles faced by the Department of Fisheries and Food Security of Kuantan Singingi Regency in the form of a lack of human resources and the limited budget allocated for the development of a fisheries extension system.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai yang diharapkan organisasi tentunya adalah pegawai yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan kerja yang optimal seperti yang direncanakan. Karenanya pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberdayaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan, pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Untuk mencapai tujuan pembangunan seperti yang telah dituangkan dalam pola umum pembangunan jangka panjang antara lain: agar pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan rakyat yang dilaksanakan dengan cepat serta harus dibarengi dengan peraturan. Dalam memperlancar proses pelaksanaan pembangunan salah satu hal yang penting diperhatikan adalah pembangunan aparatur Negara.

Pegawai mempunyai peranan penting dalam menjalankan aktivitas organisasi, baik sebagai perencanaan maupun sebagai pelaksana kegiatan dalam suatu organisasi. Tercapai atau tidaknya suatu organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Saat ini banyak organisasi yang dalam kehidupannya mengalami dinamika yang rendah, hal tersebut dikarenakan organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karena betapa tingginya teknologi yang dimiliki, prosedur kerja yang efektif dan efisien serta struktur organisasi yang efisien tidak akan berdaya bila tidak didukung oleh sumber daya.

Tujuan personalia yang ingin dicapai oleh setiap organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menyadari hal tersebut maka faktor tenaga kerja merupakan saran penentu untuk dapat dimanfaatkan dengan baik apabila dapat dikembangkan dengan baik, tepat, berdaya guna dan berhasil guna. Secara fisik maupun psikologi masing-masing tenaga kerja berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini dengan sendirinya akan menjadi masalah yang sulit dalam mengatur dan mengelola pada setiap organisasi.

Untuk mewujudkan pelaksanaan kerja pegawai yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan maka seorang pemimpin dalam melaksanakan perannya, memerlukan suatu cara untuk mengusahakan terjadinya keselarasan antara tugas/pekerjaan yang dilakukan oleh seorang/bagian yang satu dengan orang/bagian yang lain, sehingga diharapkan tidak terjadi kesimpang siuran,

ketidaktepatan serta pekerjaan ganda antar yang satu dengan yang lain. Hal ini berarti bahwa pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal maka organisasi harus mampu mengembangkan dan memperlihatkan kualitas tenaga kerja sehingga organisasi memiliki tenaga kerja tenaga kerja terampil yang berkualitas yang mampu memproduksi sesuai dengan rencana produksi. Adanya perhatian organisasi terhadap kualitas tenaga kerja yang dimiliki akan mempengaruhi output yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Kepentingan para tenaga kerja dan organisasi harus menjamin dalam arti para pekerja mendapatkan motivasi kerja atas hasil kerja yang telah diberikan kepada organisasi untuk dipergunakan, untuk mempertahankan hidup atau taraf hidup yang wajar.

Kualitas sumber daya manusia sangat berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan hal yang penting sehingga untuk memperoleh pegawai yang efektif dan efisien pimpinan harus memperhatikan fungsi personalia yang meliputi penarikan, penyeleksian, penempatan, pengembangan dan memberhentikan karyawan.

Salah satu dari Daerah Otonom yang diberi kewenangan untuk menyelenggarakan otonomi daerah adalah Kabupaten Kuantan Singingi. Kabupaten Kuantan Singingi terletak antara 0°00 – 1°00 lintang selatan dan 101°02 – 101°55 bujur timur dengan luas wilayah $\pm 7.656,03 \text{ Km}^2$ dengan ketinggian berkisar 25-30 meter di atas permukaan laut. Kabupaten Kuantan Singingi terdiri 15 Kecamatan sejumlah 218 desa dan 11 kelurahan dengan jumlah

penduduk 310.619 jiwa terdiri dari 159.580 jiwa laki-laki dan 151.139 jiwa perempuan.

Untuk melaksanakan kewenangan tersebut pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi sebagaimana ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Salah satu perangkat daerah yang dibentuk tersebut yakni Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi.

Kemudian menerbitkan Peraturan Bupati untuk melaksanakan tugas dan fungsi instansi sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi dalam Pasal 2 berbunyi:

- (1) Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di Bidang Kelautan dan Perikanan serta Bidang Pangan.
- (2) Kewenangan Daerah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. Bidang Perikanan :
 1. Pemberdayaan nelayan kecil dalam Daerah Kabupaten;
 2. Pengelolaan dan penyelenggaraan Tempat Pelelangan Ikan (TPI);
 3. Penerbitan IUP dibidang pembudidayaan ikan yang usahanya dalam 1 (satu) Daerah kabupaten;
 4. Pemberdayaan usaha kecil pembudidayaan ikan;
 5. Pengelolaan pembudidayaan ikan;

Untuk melaksanakan kewenangan tersebut, maka disusun strukturisasi instansi dalam rangka menjalankan tugas dan kewenangan yang telah ditetapkan. Susunan Organisasi Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi yang tertuang dalam Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi dalam Pasal 3 terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan:
 1. Sub Bagian Umum;
 2. Sub Bagian Program;
 3. Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Perikanan Budidaya, membawahkan:
 1. Seksi Perbenihan;
 2. Seksi Produksi dan Pengembangan Kawasan Budidaya;
 3. Seksi Pakan, Kesehatan Ikan dan Lingkungan Budidaya.
- d. Bidang Perikanan Perairan Umum Daratan, membawahkan:
 1. Seksi Domestikasi dan Pengelolaan Sumber daya Ikan;
 2. Seksi Bina Sarana dan Prasarana Penangkapan Ikan;
 3. Seksi Pengawasan, Pengendalian dan Konservasi Perairan.
- e. Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil Dan Penyuluhan, membawahkan:
 1. Seksi Bina Pemasaran dan Promosi Produk Perikanan;
 2. Seksi Bina Mutu dan Diversifikasi Produk Perikanan;
 3. Seksi Seksi Penyuluhan.
- f. Bidang Ketahanan Pangan, membawahkan:
 1. Seksi Ketersediaan dan Kerawanan Pangan;
 2. Seksi Distribusi dan Cadangan Pangan;
 3. Seksi Konsumsi dan Keamanan Pangan.

Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi memiliki tugas dan fungsi dalam memberikan penyuluhan perikanan dan

ketahanan kepada masyarakat. Untuk itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam program pengembangan sistem penyuluhan perikanan dan ketahanan pangan di Kabupaten Kuantan Singingi.

Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil Dan Penyuluhan yang memiliki tugas dan fungsi sebagaimana terdapat dalam Pasal 26 berikut:

- (1) Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- (2) Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, memfasilitasi, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan.
- (3) Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menyelenggarakan fungsi :
 - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan;
 - b. Penyusunan rencana program dan anggaran di bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan;
 - c. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas di bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan;
 - d. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan di bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan; dan
 - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- (4) Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibantu oleh Kepala Seksi.
- (5) Seksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri dari:
 - a. Seksi Bina Pemasaran dan Promosi Produk Perikanan;
 - b. Seksi Bina Mutu dan Diversifikasi Produk Perikanan; dan
 - c. Seksi Penyuluhan.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan, maka ditetapkan Seksi Penyuluhan untuk

menyelenggarakan tugas dan fungsi pada bagian penyuluhan dalam Pasal 31 berikut:

- (1) Seksi Penyuluhan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.
- (2) Kepala Seksi Penyuluhan mempunyai tugas menyiapkan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, perencanaan, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kegiatan Penyuluhan.
- (3) Kepala Seksi Penyuluhan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis Penyuluhan;
 - b. Penyiapan bahan penyusunan rencana program dan anggaran Penyuluhan;
 - c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis Penyuluhan;
 - d. Penyiapan bahan pengkoordinasian pelaksanaan Penyuluhan;
 - e. Penyiapan bahan pengkoordinasian dan pelaksanaan supervisi dan fasilitasi Penyuluhan;
 - f. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, evaluasi Penyuluhan;
 - g. Penyiapan bahan penyusunan laporan pelaksanaan program Penyuluhan; dan
 - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4) Kepala Seksi Penyuluhan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibantu oleh fungsional umum.

Rincian tugas Seksi Penyuluhan adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan inventarisasi data dan informasi Penyuluhan;
- b. Menyiapkan bahan penyusunan rencana program dan kegiatan Penyuluhan;
- c. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan strategi Penyuluhan;
- d. Melakukan penyusunan petunjuk teknis Penyuluhan;
- e. Melaksanakan penyusunan rencana program dan kegiatan Penyuluhan;
- f. Mengelola administrasi dan menyusun program kerja seksi penyuluhan;
- g. Melaksanakan standarisasi pembinaan, penyuluhan/penyebarluasan perkembangan teknologi dalam rangka peningkatan kapasitas penyuluh dan sumberdaya manusia perikanan;
- h. Melakukan sosialisasi, desiminasi administrasi, monitoring dan evaluasi kegiatan penyuluhan;
- i. Menyiapkan bahan dan data, menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas seksi penyuluhan; dan
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun program pengembangan sistem penyuluhan perikanan yang ditetapkan Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi merupakan tanggung

jawab dari Seksi Penyuluhan. Untuk menyelenggarakan program-program tersebut maka ditetapkan beberapa kegiatan yang dijadikan program kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1 Target dan Realisasi Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Tahun 2018

No.	Program/Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan	Target	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (%)
1	Penunjang kinerja penyelenggara penyuluh perikanan	Meningkatkan kinerja penyuluh perikanan	16 org	38.500.000	100%
2	Peningkatan kemampuan teknis penyuluh perikanan	Meningkatkan kemampuan teknis penyuluh perikanan	1 pkt	60.300.000	100%
3	Sarasehan kontak tani tingkat kabupaten	Terciptanya sarana komunikasi penyuluh, petani dan pemerintah	1 kali	60.000.000	100%
4	Lomba pembudidaya, kelompok tani dan penyuluh tingkat kabupaten	Terwujudnya petani, kelompok tani yang mandiri	1 keg.	48.150.000	0%
5	Penguatan kelembagaan kelompok tani perikanan se-kabupaten	Terwujudnya petani, kelompok tani yang mandiri	1 keg.	78.800.000	100%
6	Penguatan pusat informasi perikanan	Terciptanya sarana sumber informasi teknologi perikanan tepat guna	1 unit	105.750.000	100%
Total				391.500.000	

Sumber: Rencana Kerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi, 2018.

Berdasarkan data di atas, jelaslah bahwa Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi memiliki program kerja untuk pengembangan sistem penyuluhan perikanan dalam upaya meningkatkan produksi perikanan di masyarakat. Program pengembangan sistem penyuluhan perikanan

menjadi beban dan tanggung jawab Seksi Penyuluhan Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil Dan Penyuluhan.

Dari latar belakang di atas penulis menemukan beberapa gejala atau fenomena :

1. Tenaga penyuluh PNS sejumlah 7 orang dan 2 orang tenaga Honorer di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi, sehingga menyebabkan ada tenaga penyuluh yang memiliki wilayah kerja pada 2 kecamatan. Padahal bila seluruh kecamatan di Kuantan Singingi memiliki potensi di bidang perikanan, sehingga sepantasnya setiap 1 kecamatan memiliki 1 tenaga penyuluh.
2. Pengembangan sistem penyuluhan yang ditetapkan pada bidang perikanan belum berjalan maksimal. Adapun program pengembangan sistem penyuluhan perikanan yang telah ditetapkan sebanyak 6 kegiatan dan dilaksanakan sebanyak 5 kegiatan, adapun kegiatan yang telah direncanakan belum dilaksanakan yakni: Lomba Petani, Kelompok Tani, dan Penyuluh Tingkat Kabupaten.
3. Masih terbatasnya program penyuluhan perikanan yang ditetapkan, sehingga penyuluhan yang diberikan masih terbatas pada upaya penguatan kelompok tani.

Dari permasalahan di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih jauh, dengan mengemukakan judul: “Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka permasalahan yang dapat di rumuskan adalah sebagai berikut: “Bagaimana Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018.
- b. Mengetahui faktor penghambat Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan berguna sebagai:

- a. Informasi bagi pihak Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Pelaksanaan Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan.
- b. Bahan informasi bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai hal yang sama dan berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Ilmu administrasi selalu dikaitkan dengan kegiatan kerja sama, maka jelas bahwa setiap orang yang terlibat atau melakukan kegiatan kerja sama dengan orang lain maka orang itu berhubungan dengan administrasi dan akan mengalami beberapa masalah administrasi. Administrasi dalam pengertian modern masyarakat bahwa kerja sama yang dilaksanakan dalam suatu organisasi dalam usahanya menetapkan sasaran dan mencapai tujuan.

Administration yang berasal dari bahasa Inggris sering kita sebut sebagai administrasi dalam arti luas, yakni proses (rangkaian) kegiatan usaha kerja sama sekelompok orang secara terorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Dengan demikian, dalam pengertian administrasi terkandung hal-hal berikut:

- a. Kelompok orang (manusia), yakni berkumpulnya dua orang atau lebih dalam sebuah perkumpulan (organisasi), organisasi sipil atau militer, negeri atau swasta organisasi besar atau kecil. Pengelompokan orang dalam suatu kerja sama tersebut terjadi dengan asumsi bahwa tujuan yang ingin dicapai tidak dapat dilakukan seorang diri.
- b. Kegiatan, yakni berupa segala aktivitas yang harus dikerjakan baik secara individual, namun masih terkait dengan kegiatan orang lain, atau bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kegiatan yang ingin dilakukan dalam rangka administrasi merupakan kegiatan yang berkaitan satu dengan yang lain sehingga dengan merupakan suatu proses yang sistematis atau suatu sistem yang bulat terpadu.

- c. Kerja sama, yakni interaksi antar individual dalam kelompok untuk menyelesaikan suatu pekerjaan itu tidak dapat dan tidak boleh diselesaikan (dituntaskan) seorang diri.
- d. Tujuan, yakni sesuatu yang ingin didapatkan atau dicapai oleh kelompok orang yang bekerja sama tersebut dan biasanya berupa kebutuhan bersama yang tidak dapat diraih seorang diri.
- e. Efisiensi, yakni perbandingan terbaik antara masukan (input) dan keluaran (output) mengenai efisiensi ini akan dibahas selanjutnya.

Menurut Siagian (2008;3) administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya berbeda

Dari beberapa pengertian di atas, Administrasi Negara atau administrasi publik adalah “semua kegiatan yang berhubungan dengan peranan badan-badan dalam suatu pemerintah dan juga berhubungan antara badan- badan tersebut, di mana kebijaksanaan dan tindakan dari badan-badan tersebut akan berpengaruh terhadap administrasi dari kebijaksanaan pemerintah”.

2. Konsep Organisasi

Organisasi sebagai bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat formal, yang mana selalu terdapat berhubungan antara orang yang disebut pemimpin dan seorang yang disebut bawahan.

Menurut Chester I Barnard, Organisasi (*organization*) adalah “sistem aktivitas dua orang atau lebih yang di koordinasi dengan sadar.” Termasuk dalam aspek koordinasi yang dilakukan dengan sadar dari definisi ini adalah empat

denominator umum dari semua organisasi: koordinasi usaha, suatu tujuan bersama, pembagian tenaga kerja dan hierarki wewenang.

Menurut Zulkifli (2005: 16) organisasi digunakan sebagai wadah pemenuhan kebutuhan atau pencapaian tujuan pribadi atau kelompok tertentu. Ia juga digunakan sebagai wadah atau proses sejumlah produk dan pelayanan jasa yang dibutuhkan oleh orang banyak, dengan konsekuensi logis bahwa hanya organisasi yang mampu menata aspek-aspek pelayanan administrasi secara efektif dan efisien yang akan mendapat citra positif dari konsumen khususnya dan publik umumnya.

Menurut Rosidah & Sulistiyanti (2003;42) menjelaskan bahwa definisi organisasi sangat beragam, di samping itu fokusnya juga berbeda-beda. Mengingat perbedaan *oriental* dan *focus defines*, maka para ahli memandang perlu untuk mengklarifikasi definisi tersebut. Adapun klarifikasi definisi organisasi secara umum dibedakan menjadi tiga yaitu: (1) organisasi dipandang sebagai kumpulan orang; (2) organisasi dipandang sebagai proses pembagian kerja dan (3) organisasi dipandang sebagai suatu sistem.

Menurut Hendry dalam Rosidah & Sulistiyanti (2003;33) menjelaskan bahwa definisi organisasi dapat dilihat dalam bentuk karakteristik sebagai berikut:

1. Punya maksud tertentu dan merupakan kumpulan berbagai macam manusia.
2. Punya hubungan sekunder.
3. Punya tujuan khusus dan terbatas.
4. Punya kegiatan kerja sama pendukung.
5. Terintegrasi sistem sosial yang lebih luas.
6. Menghasilkan barang dan jasa untuk lingkungannya.

7. Sangat terpengaruh atas setiap perubahan lingkungan.

Berdasarkan tujuan karakter tersebut di atas memperlihatkan batasan yang lebih rasional tentang pengertian organisasi. Organisasi yang dimaksud tidak lebih adalah sekumpulan orang yang di dalamnya melakukan kerja sama dengan melalui pola hubungan yang bersifat sekunder. Sehingga tidak ada terikat kaitan emosional, yang terintegritas dalam sebuah lingkungan sosial yang lebih luas, dipengaruhi oleh perubahan lingkungan dalam rangka mencapai tujuan.

3. Konsep Manajemen

Manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dan kata manajemen, yang berasal dari bahasa Inggris *management*, diterjemahkan menjadi “pengelolaan” dalam bahasa Indonesia. Istilah tersebut mungkin belum memberikan pengertian yang jelas, karena itu perlu diperlukan definisinya. Banyak definisi yang diberikan terhadap istilah manajemen itu. Follet dalam Siagian (2008;71) mengatakan bahwa manajemen adalah “seni melakukan sesuatu dengan bantuan orang lain (*the art of getting things done through people*)”. Penekanannya adalah bahwa manajemen mencapai tujuan dengan orang lain, dan bukan melaksanakannya sendiri.

Menurut Stoner dan Wankel dalam Siswanto (2006;2) bahwa proses adalah cara sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dalam batasan manajemen di atas prosesnya meliputi:

1. Perencanaan yang menetapkan tujuan dan tindakan yang akan dilakukan.
2. Pengorganisasian yaitu mengkoordinasikan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya yang dibutuhkan.
3. Kepemimpinan yaitu mengupayakan agar bawahan bekerja sebaik mungkin.
4. Pengendalian yaitu memastikan apakah tujuan tercapainya atau tidak dan jika tidak dilakukan tindakan perbaikan.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Siswanto (2005;2) memberikan batasan management yaitu sebagai berikut: “*as working with and through individual and group to accomp; ish organizational goals* (sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan bersama individual atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi)”

Menurut Terry dalam Siswanto (2005;18) mendiskripsikan bahwa fungsi-fungsi manajemen yang lebih dikenal dengan istilah POAC terdiri dari:

1. Perencanaan (*Planning*),
2. Pengorganisasian (*organizing*),
3. Penggerakan (*actuanteing*),
4. Pengendalian (*controlling*).

Kesimpulan yang dapat diambil dari dua pendapat tersebut adalah bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amirullah (2004;206) mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja,

melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses serta merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya yang diperlukan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang di kemukakan oleh Hasibuan (2012;21-23) di antaranya sebagai berikut:

- a. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan,
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization cat*).
- c. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan. Seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan
Pengembangan (*devolement*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*meintanance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kunci manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yakni merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi (Handoko 2011;4).

5. Konsep Kinerja

Setiap pegawai ditempatkan, diberikan tugas dan kepercayaan untuk mengurus suatu unit organisasi tertentu, dan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan sebuah kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata “Kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bila pula berarti hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2005;9) Kinerja pada dasarnya berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang

dicapai sesungguhnya oleh seseorang). Adapun pengertian kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu:

- Pertama, sebagai keluaran (*output*) yaitu melihat apa yang dihasilkan.
- Kedua, adalah prosesnya yaitu dari prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya.
- Ketiga, adalah aspek kontekstual yaitu penilaian kinerja yang dilihat dari kemampuannya.

Menurut Kusrianto dalam Mangkunegara (2005;9) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut Hasibuan (2003;34) mengemukakan kinerja (*prestasi kerja*) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya, yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan perhitungan waktu dalam pelaksanaan tugas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang yang mencapai sasaran, tujuan dan misi organisasi tersebut.

Penilaian Kinerja pegawai menurut Mengginson (dalam Mangkunegara, 2017;9) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mardiasmo dalam Tangkilisan (2005;10) bahwa penilaian Kinerja pegawai merupakan *evaluating* yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penelitian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun suatu barang.

Pada prinsip penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran individu kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja menurut Sulistiyanti (2003;223) pada dasarnya merupakan salah satu faktor penentu mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, serta untuk kebutuhan pelatihan kinerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Menurut Fortwengler dalam Harianja (2002;73) penilaian kinerja adalah suatu proses berkesinambungan yang mencakup: Evaluasi kerja saat ini.

1. Sasaran untuk meningkatkan kinerja.
2. Definisi atas pencapaian sasaran di masa mendatang.
3. Sistem umpan balik yang memungkinkan pemimpin dan karyawan memantau kinerjanya.
4. Pertemuan secara periodik antara pimpinan dan karyawan dalam membahas kemajuan karyawan terhadap sesamanya.
5. Tindakan koreksi ketika karyawan tersebut berusaha mencapai sasarannya.

Selanjutnya penilaian kinerja menurut Siagian (2002;168) merupakan proses di mana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi para karyawan yang bersangkutan.

Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Cahyani (2005;93) adalah:

1. Meningkatkan saling mengerti antar karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Sebagai umpan balik, yaitu mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi seperti prestasi sebelumnya.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan, aspirasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisi atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat dari penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017;11) adalah:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk menilai efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk menilai program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai kinerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan seleksi dan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Sedangkan menurut Timple dalam Mangkunegara (2017;15) faktor-faktor kinerja terdiri dari, sebagai berikut:

1. Faktor Internal yaitu faktor yang menghubungkan dengan sifat manusia, misalnya kinerja seorang baik dikarenakan mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang memiliki kinerja jelek disebabkan kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:9) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan

pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2017;13-14) yang merumuskan bahwa:

Human Performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

Penjelasan

1. Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis, didasarkan kepada kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi (*motivation*), Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaiknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Adapun menurut Robbins (2001:187) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = $f(A \times M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Menurut Porter-Lawler dalam Mulyadi (2007;336) kinerja personel ditentukan oleh tiga faktor yaitu bakat dan kemampuan, persepsi tentang peran, usaha. Di mana kinerja tinggi dihasilkan oleh personel yang memiliki bakat dan

kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Namun bakat dan kemampuan serta peran saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, personel harus dimotivasi untuk berusaha.

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu dilakukan proses penilaian kinerja. Mathis dan Jackson (2006;382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Robbins. (2001;260), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: atasan langsung, rekan sekerja, evaluasi diri, bawahan langsung, pendekatan menyeluruh: 360– derajat.

a. Kemampuan

Menurut Ivancevich, dkk (2007;85) kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik. Robbins (2001;46) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Di mana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecepatan, kekuatan dan keterampilan. Arfida BR (2003;37) menyatakan kemampuan

karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

b. Motivasi

Hasibuan (2003;141) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2003;143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Mathis dan Jackson (2006;114) mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Robbins (2001;166) menjelaskan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dalam hal ini kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Dalam Hasibuan (2003;144) Merle J. Moskowitz mendefinisikan motivasi sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Dari analisis di atas, di dalam suatu organisasi diperlukan adanya kinerja pegawai yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, agar dapat memberikan manfaat dan tujuan untuk melihat perkembangan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam organisasi tersebut. Sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut perlu suatu manajemen sebagai proses pengaturan bagaimana penyelenggaraan penilaian dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014;145). Sementara menurut Lohman dalam Abdullah (2014;145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, Moehariono (2012;108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja yang di kemukakan oleh Dharma (2004;24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai

2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Kinerja dapat juga dilihat dari kinerja yang lebih luas yakni kinerja organisasi. Menurut Surjadi (2009:7) kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja organisasi menurut Sobandi (2006:176) adalah sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact*..

Menurut Bastian dalam Tangkilisan (2005:175) indikator kinerja organisasi publik adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen-elemen berikut ini:

- 1) Indikator masukan (*inputs*), yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa, yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan, dan sebagainya.
- 2) Indikator keluaran (*output*), yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun nonfisik.
- 3) Indikator hasil (*outcomes*), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

- 4) Indikator manfaat (*benefit*), yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
- 5) Indikator dampak (*impacts*), yaitu pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif, pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto (2007;175-176) mengemukakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi antara lain:

- (a) *Tangibles* atau ketampakan fisik, artinya pertampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas-fasilitas lain yang dimiliki oleh providers.
- (b) *Reability* atau reabilitas adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat.
- (c) *Responsiveness* atau responsivitas adalah kerelaan untuk menolong customers dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas.
- (d) *Assurance* atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para pekerja dan kemampuan mereka dalam memberikan kepercayaan kepada customers.
- (e) *Empathy* adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh providers kepada customers.

6. Konsep Kualitas Kinerja

Secara sederhana kualitas diartikan sebagai perbandingan antara pengeluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Kualitas lebih ditunjukkan pada efisiensi produksi baik itu barang ataupun jasa. Secara lengkap ukuran kualitas

organisasi adalah semua keluaran (*output*) atau hasil di bagi dengan semua masukan (*input*).

Menurut Prawirosentoso (1992;2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Prawirosentoso (1992;27) mengatakan untuk melakukan kualitas kinerja sumber daya manusia ada beberapa indikator yang bias dipakai untuk di jadikan acuan dalam melakukan kualitas kinerja sumber daya manusia yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam usaha organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum yang berlaku. Jadi disiplin pegawai adalah kegiatan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sebagai konsep filosofi, kualitas mengandung pandangan hidup dan pandangan mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan, di mana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari-hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberikan dorongan kepada orang selalu berusaha dan mengembangkan diri.

Menurut Winardi (2010;1993) mengatakan kualitas adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit produksi lainnya, dalam jangka waktu tertentu. Sementara Sinungan (2009;8) mengatakan kualitas kerja adalah totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masuk selama periode tersebut. Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang diproduksi oleh setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu. Kualitas kerja sangat tergantung pada perkembangan-perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja dan banyak faktor lainnya.

Menurut Kusrianto (2008;2) kualitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja, di mana perbandingan tersebut dapat berubah dari waktu ke waktu karena peran serta yang dilakukan oleh tenaga kerja berdasarkan kehadiran pekerja dalam aktivitas kerjanya.

Dapat dikatakan dari definisi yang telah di kemukakan bahwa kualitas kerja berhubungan dengan input dan output perusahaan. Kualitas kerja juga merupakan alat ukur prestasi kerja karyawan, bila kualitas kerja tinggi maka berarti tinggi pula prestasi kerja karyawannya.

7. Konsep Pegawai

Adapun yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil menurut pasal 1 ayat (a) UU No. 43 tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan per undang-undangan yang berlaku.

Sedangkan menurut pasal 2 ayat (2) PNS terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Personalia sering juga disebut dengan istilah kepegawaian, istilah tersebut mengandung arti keseluruhan orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu baik lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha (Simamora, 2002;57). Dalam memasuki organisasi setiap orang atau individu secara implisit selalu membawa kebutuhan dan keinginannya masing-masing baik yang positif maupun yang negatif. Dengan demikian dalam setiap organisasi selalu terdapat dua pola kepentingan yaitu di satu pihak kepentingan organisasi yang diwujudkan dalam pencapaian tujuan. Tingkat kepuasan dan pengabdian seseorang kepada organisasi dalam hubungan dengan kedua pola kepentingan di atas pada dasarnya tergantung kepentingan organisasi. Maka di sini pulalah letak fungsi pimpinan organisasi, yaitu untuk membina agar kepentingan individual masing-masing pekerja sejauh mungkin bersesuaian atau tidak bertentangan dengan kepentingan organisasi.

Pimpinan merupakan orang yang bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat lebih dulu, memelopori, mengarahkan pikiran, pendapat, tindakan orang lain, membimbing, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Untuk meningkatkan hasil kerja tersebut dengan jalan meningkatkan kualitas pegawai sebagai pelaksanaan untuk bekerja dan juga dengan memberikan motivasi yang cukup sehingga dengan motivasi ini dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dan akhirnya dengan semangat kegairahan kerja yang baik ini diharapkan hasil kerja akan menjadi baik.

Menurut Sarwoto (2009;136) mengklasifikasikan keseluruhan unsur yang beranekaragaman dari kebutuhan manusia atas 2 bagian yaitu:

1. Kebutuhan materil
2. Kebutuhan non materil

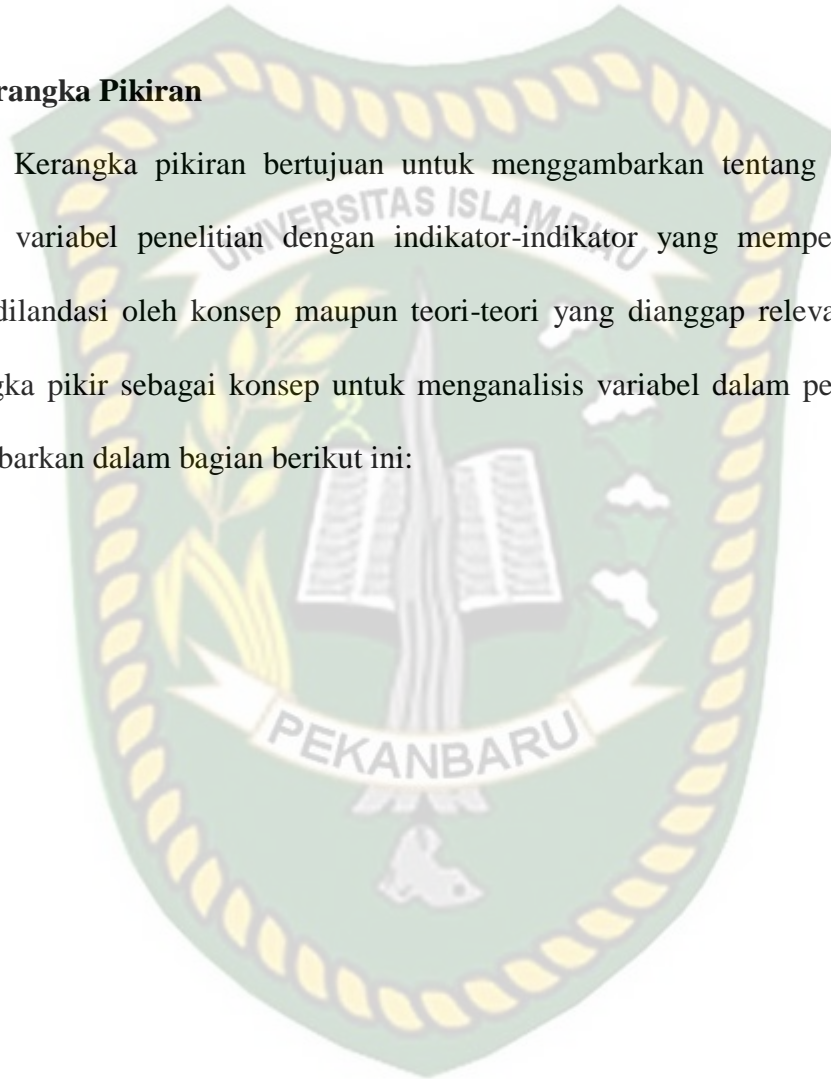
Kebutuhan materi adalah kebutuhan alamiah dan naluriah untuk melangsungkan hidupnya dan mendorong dalam diri manusia berbagai keinginan yang menjurus ke arah pemenuhan kebutuhan tadi dengan unsur kebendaan yang sifatnya elementer dan fundamental. Keinginan yang didorong oleh kebutuhan alamiah dan naluriah ini lazim disebut *subsistence needs* yaitu kebutuhan yang langsung berhubungan dengan eksistensi dari pada manusia.

Adapun dengan kebutuhan non materil walaupun dengan tidak langsung berhubungan dengan kelangsungan hidup seseorang namun tidak dapat dianggap bahwa kebutuhan ini tidak fundamental. Kebutuhan non materil juga kebutuhan manusia yang fundamental yang intensitasnya pada dasarnya tidak kalah dengan kebutuhan materil. Dapat dikatakan kebutuhan materil adalah makanan, pakaian,

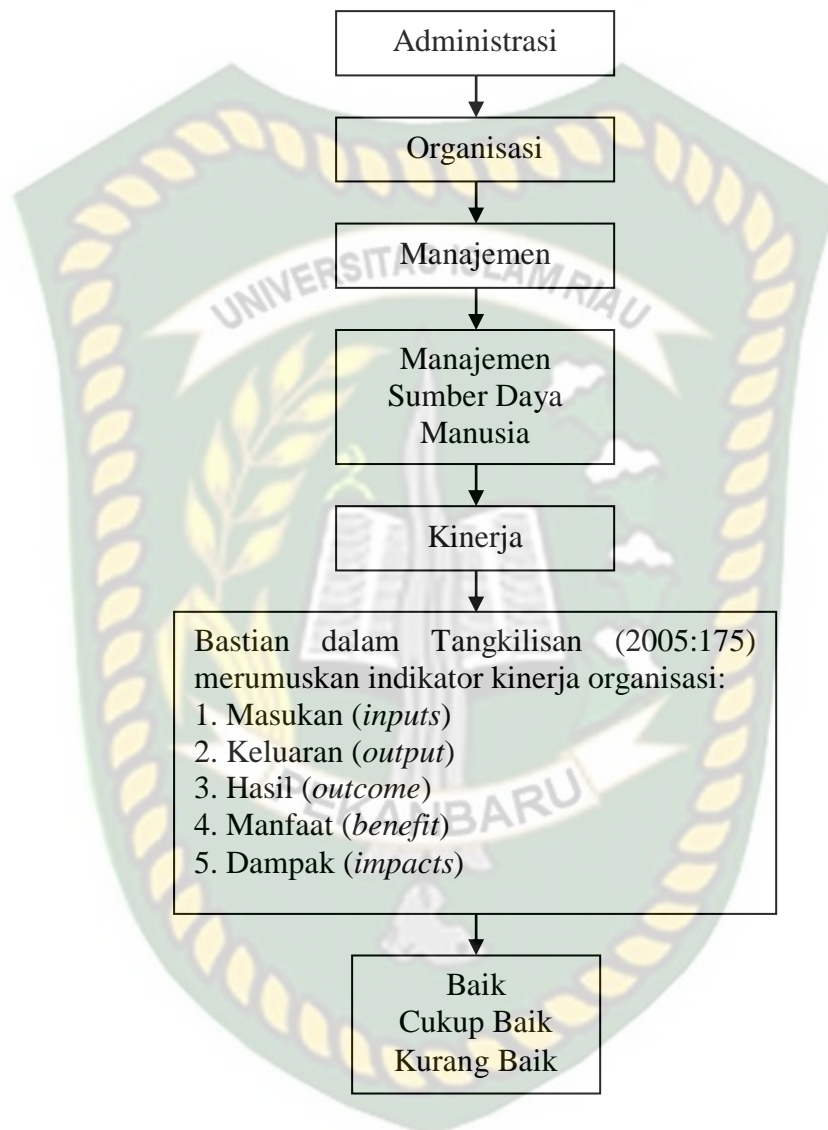
perumahan, kelangsungan hidup, perkembangan dan pertumbuhan jasmani. Adapun kebutuhan non materil misalnya pengakuan, kekuasaan, status, rasa berprestasi, keadilan dan jaminan keamanan.

B. Kerangka Pikiran

Kerangka pikiran bertujuan untuk menggambarkan tentang keterkaitan antara variabel penelitian dengan indikator-indikator yang mempengaruhinya yang dilandasi oleh konsep maupun teori-teori yang dianggap relevan. Adapun kerangka pikir sebagai konsep untuk menganalisis variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam bagian berikut ini:



Gambar II.I Kerangka Pikiran Tentang Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018



C. Hipotesis

Maka berdasarkan rumusan masalah yang peneliti kemukakan di atas, diduga bahwa Kinerja Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan kurang baik.

D. Konsep Operasional

Penulis menyatukan pandangan dan mempermudah dalam melakukan penelitian ini diperlukan persamaan persepsi dalam melihat indikator-indikator variabel dalam menganalisis Kinerja Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan. Untuk itu diperlukan standar operasional sebagai indikator dan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu:

- a. Administrasi adalah segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, dimulai dari proses pemikiran, proses pelaksanaan sampai proses tercapainya tujuan.
- b. Organisasi adalah sebagai suatu kelompok individu yang diorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki tujuan umum dan tujuan spesifik, untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibuat norma aturan yang dipatuhi oleh semua anggota organisasi.
- c. Manajemen adalah usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).
- d. Kinerja adalah hasil kerja Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi dalam menjalankan tugas dan kewenangannya.
- e. Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan adalah salah satu instansi yang dilimpahkan wewenang oleh Bupati Kabupaten Kuantan Singingi untuk menyelenggarakan sebagian tugas dari pemerintah Kabupaten.

f. Adapun indikator yang diteliti sesuai dengan pokok permasalahan mengenai kinerja pegawai adalah :

- 1) Indikator masukan (*inputs*) yaitu kebutuhan organisasi dalam menjalankan aktivitas dengan memiliki peraturan, program kerja, pegawai, dan fasilitas kerja.
- 2) Indikator keluaran (*output*) berupa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan organisasi dalam bentuk barang atau penambahan pengetahuan berupa diklat yang diberikan sesuai dengan program kerja.
- 3) Indikator hasil (*outcomes*) yakni adanya efek langsung dari kegiatan yang telah dikerjakan organisasi berupa peningkatan kemampuan dan pengetahuan.
- 4) Indikator manfaat (*benefit*) adalah berupa manfaat yang diterima dari pelaksanaan kegiatan kerja yakni manfaat dari program kerja yang dirasakan penerima program.
- 5) Indikator dampak (*impacts*) yakni adanya perubahan dari pelaksanaan kerja organisasi berupa dampak positif maupun dampak negatif.

E. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah cara memberikan arti atau mendeskripsikan (penggambaran) dari suatu variabel kegiatan atau memberikan suatu operasional (pekerjaan) yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel II.I : Operasional Variabel Penelitian Tentang Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
1	2	3	4	5
Kinerja organisasi menurut Sobandi (2006:176) adalah sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan <i>input</i> , <i>output</i> , <i>outcome</i> , <i>benefit</i> , maupun <i>impact</i> .	Kinerja Dinas	1. Masukan (<i>inputs</i>)	a. Rencana kerja b. Program kegiatan c. Fasilitas kerja d. Alokasi anggaran dana	Baik Cukup baik Kurang baik
		2. Keluaran (<i>output</i>)	a. Adanya pelaksana kegiatan program kerja b. Adanya pembagian tugas dan kewenangan melaksanakan program c. Konsisten dan fokus menjalankan program d. Adanya kegiatan fisik dan non fisik	Baik Cukup baik Kurang baik
		3. Hasil (<i>outcome</i>)	a. Adanya target yang ditetapkan atas program kerja b. Realisasi program kerja c. Bertambahnya kemampuan penerima program kerja	Baik Cukup baik Kurang baik
		4. Manfaat (<i>benefit</i>)	a. Adanya perubahan sudut pandang tenaga penyuluh b. Meningkatnya pengetahuan dan kemampuan tenaga penyuluh	Baik Cukup baik Kurang baik
		5. Dampak (<i>impacts</i>)	a. Meningkatnya kemampuan penyuluh b. Meningkatnya hasil dari bidang perikanan	Baik Cukup baik Kurang baik

F. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018, maka berikut ini akan dioperasikan masing-masing konsepnya dan pengukuran dari variabel yang digunakan sebagai berikut:

1. Ukuran Variabel

Baik : Apabila item penilaian Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018 dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban responden mencapai 67%-100%.

Cukup Baik : Apabila item penilaian Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018 yang dilihat atau diukur dari masing-masing indikator dengan hasil rekapitulasi responden berkisar 34%-66%.

Kurang Baik : Apabila item penilaian tentang Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018 yang dilihat dari masing-masing indikator dengan hasil rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 0%-33%.

2. Ukuran Indikator

Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018 diukur melalui 5 indikator dan mempunyai penilaian masing-masing indikator tersebut sebagai berikut:

a. Masukan (*inputs*) dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 201 – 300 (pegawai), 217 – 324 (tenaga penyuluh)

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 101 – 200 (pegawai), 109 – 216 (tenaga penyuluh).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 0 – 100 (pegawai), 0 – 108 (tenaga penyuluh).

b. Keluaran (*output*) dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 201 – 300 (pegawai), 253 – 378 (tenaga penyuluh)

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 101 – 200 (pegawai), 127 – 252 (tenaga penyuluh).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 0 – 100 (pegawai), 0 – 126 (tenaga penyuluh).

c. Hasil (*outcome*) dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 121 – 180 (pegawai), 109 – 162 (tenaga penyuluh)

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 61 – 120 (pegawai), 54 – 108 (tenaga penyuluh).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 0 – 60 (pegawai), 0 – 54 (tenaga penyuluh).

d. Manfaat (*benefit*) dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 31 – 45 (pegawai), 55 – 81 (tenaga penyuluh)

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 16 – 30 (pegawai), 28 – 54 (tenaga penyuluh).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 0 – 15 (pegawai), 0 – 27 (tenaga penyuluh).

e. Dampak (*impact*) dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 51 – 75 (pegawai), 37 – 54 (tenaga penyuluh)

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 26 – 50 (pegawai), 19 – 36 (tenaga penyuluh).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval skor 0 – 25 (pegawai), 0 – 18 (tenaga penyuluh).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan peneliti adalah tipe penelitian kuantitatif deskriptif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2012:13)

Penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat mengungkapkan fakta dan memberikan gambaran secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi. Penulis melakukan penelitian di sini, yaitu adanya pengetahuan ingin mengetahui kekurangan dan kelebihan instansi tersebut. Penulis juga melihat fenomena-fenomena yang akan penulis cantumkan di halaman latar belakang penelitian belum berjalannya Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada tahun 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek sampel. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi khususnya bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil Dan Penyuluhan, antara lain: Kepala Bagian, Kepala Seksi Penyuluhan dan Pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2012:92) sampel adalah sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut oleh karena itu penulis mengambil sampel yang dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi atau hal lainnya.

Table III.I : Keadaan Populasi dan Sampel Penelitian Tentang Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan	1	1	100%
2.	Kepala Seksi Penyuluhan	1	1	100%
3.	Pegawai Seksi Penyuluhan	5	5	100%
4.	Petugas Penyuluhan UPT Kecamatan	9	9	100%
Jumlah		16	16	100%

Sumber: Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi, 2019.

D. Teknik Penarikan Sampel

Untuk memudahkan penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik pengambilan sampel yaitu: teknik sensus (sampling jenuh), yaitu penelitian menentukan sampel yaitu, kepala bidang, kepala seksi, staf/pegawai dan petugas penyuluhan UPT Kecamatan.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun data-data yang digunakan oleh penulis meliputi :

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak pertama yang berkaitan dengan masalah penelitian mengenai Kinerja Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Data Sekunder yaitu data yang penulis peroleh untuk melengkapi data-data primer yang ditetapkan, sumbernya dari catatan dan laporan-laporan tentang
 - Gambaran Umum Kabupaten Kuantan Singingi
 - Profil Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi
 - Keadaan pegawai berdasarkan pendidikan, umur, masa kerja dan golongan
 - Sarana dan Prasarana
 - Program Penyuluhan Perikanan

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner (angket) yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan angket (daftar pertanyaan) yang diberikan kepada responden sebagai sampel yang dijawab secara tertulis. Di mana responden diharapkan membaca dan mengerti dengan baik, sehingga dapat mengungkapkan hal-hal yang bersifat rahasia dan faktual yang terjadi. Kuesioner ini disebarakan kepada Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi.

- b. Wawancara (*interview*) yaitu usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak yang memahami dan terkait guna memperoleh keterangan mengenai masalah-masalah yang sedang diteliti. Wawancara dilakukan untuk mendukung data yang diperoleh dari kuesioner, pada penelitian wawancara dengan kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi.
- c. Observasi (pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat dan mencatat kegiatan yang berhubungan dengan kinerja Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sehingga dapat dilihat kebenarannya.
- d. Dokumentasi, yaitu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis terutama arsip-arsip, buku-buku, tentang pendapat dan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah dalam penelitian.

G. Teknik Analisis data

Analisis data adalah mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi, serta menyingkirkan data, sehingga mudah dibaca. Dalam menganalisis data, data hasil dokumentasi dihubungkan dan dilengkapi dengan data hasil wawancara maupun kuesioner.

Semua data yang telah di peroleh dalam penelitian melalui alat penelitian berupa daftar pertanyaan atau kuesioner dan daftar wawancara lalu dikumpulkan, selanjutnya dikelompokkan dan diolah secara kuantitatif atau pengelompokkan

dan penyajian data melalui angka-angka yang berbentuk tabel dan tunggal atau distribusi frekuensi. Kemudian data tersebut dipresentasikan dan dijelaskan serta dianalisa secara deskriptif sesuai dengan data yang didapatkan guna analisa mengenai hasil dari pembahasan penelitian guna mendapatkan hasil penelitian tersebut kemudian diambil kesimpulan dari hasil pembahasan tersebut.

H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

Tabel III.2: Jadwal waktu penelitian tentang Kinerja Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu ke 2019																							
		Februari				Maret				Mei				Juni				Juli							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Persiapan dan penyusunan UP	x	x	x	x	x	x	x	x																
2	Seminar UP									x															
3	Revisi UP										x														
4	Revisi Kuisisioner											x	x	x											
5	Rekomendasi Survy													x	x										
6	Survy Lapangan														x	x	x								
7	Analisis data														x										
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)																		x	x					
9	Konsultasi Revisi Skripsi																		x						
10	Ujian Konferehensif Skripsi																			x	x				
11	Revisi Skripsi																			x	x				
12	Penggandaan Skripsi																					x	x		

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Kuantan Singingi

1. Sejarah Singkat Kabupaten Kuantan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Riau, Indonesia, dengan ibu kota Teluk Kuantan. Kabupaten Kuantan Singingi secara geografis, geo ekonomi, geopolitik terletak pada jalur tengah lintas Sumatera dan berada pada bagian selatan Provinsi Riau. Kabupaten Kuantan Singingi merupakan pemekaran dari Kabupaten Indragiri Hulu yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Siak, Kabupaten Natuna, Kabupaten Karimun, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam.

Kabupaten Kuansing disebut pula dengan Rantau Kuantan atau sebagai daerah perantauan orang-orang Minangkabau di mana dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat Kuansing menggunakan adat istiadat serta bahasa Minangkabau. Wacana otonomi daerah yang berkembang pada tahun 1999 telah melahirkan sebuah kabupaten baru di mana melalui Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999, Kabupaten Indragiri Hulu secara resmi dibagi menjadi dua bagian yaitu Kabupaten Indragiri Hulu dengan ibu kotanya Rengat dan Kabupaten Kuantan Singingi dengan ibu kotanya Teluk Kuantan. Pada saat ini Kabupaten Kuantan Singingi telah menjadi sebuah Kabupaten definitif yang mempunyai 15 Kecamatan yakni Kecamatan Pucuk Rantau, Kecamatan Kuantan Mudik,

Kecamatan Hulu Kuantan, Kecamatan Gunung Toar, Kecamatan Kuantan Tengah, Kecamatan Sentajo Raya, Kecamatan Benai, Kecamatan Pangean, Kecamatan Logas Tanah Darat, Kecamatan Kuantan Hilir, Kecamatan Kuantan Hilir Seberang, Kecamatan Inuman, Kecamatan Cerenti, Kecamatan Singingi dan Kecamatan Singingi Hilir.

2. Kondisi Geografis dan Topografi Kabupaten Kuantan Singingi

Secara astronomis Kabupaten Kuantan Singingi terletak dibagian selatan Provinsi Riau, dengan posisi $0^{\circ}00$ Lintang Utara sampai $1^{\circ}00$ Lintang Selatan dan antara $101^{\circ}02$ sampai $101^{\circ}55$ Bujur Timur. Luas Wilayah Kabupaten Kuantan Singingi adalah ± 7.656 Km² (763,603 Ha) atau 7,81% dari total luar Provinsi Riau dengan jarak dari laut berkisar ± 120 Km dengan ketinggian berkisar 25-30° dari permukaan laut yang berbatasan langsung dengan:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
2. Sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Jambi.

Berikut rincian luas wilayah Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan kecamatan dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel IV.1. Luas Wilayah Administrasi Kabupaten Kuantan Singingi

No	Nama Kecamatan	Luas (Km ²)	Ha	Persentase
1	Pucuk Rantau	821.64	82.164	10,73
2	Kuantan Mudik	564.28	56.428	7,37
3	Hulu Kuantan	384.40	38.440	5,02
4	Gunung Toar	165.25	16.525	2,16
5	Kuantan Tengah	270.74	27.074	3,54
6	Sentajo Raya	145.7	14.570	1,9
7	Benai	124.66	12.466	1,63
8	Pangean	145.32	14.532	1,90
9	Logas Tanah Darat	380.34	38.034	4,97
10	Kuantan Hilir	148.77	14.877	1,94
11	Kuantan Hilir Seberang	114.29	11.429	1,49
12	Inuman	450.01	45.001	5,88
13	Cerenti	456.00	45.600	5,96
14	Singingi	1.953,66	195.366	25,52
15	Singingi Hilir	1.530.97	153.097	20,00
Jumlah		7.656.03	765.603	100,00

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi, 2019.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa luas wilayah administrasi kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi yaitu mencapai 7.656.03 km². Secara administratif Kabupaten Kuantan Singingi Terdiri dari 15 kecamatan, 11 kelurahan dan 218 desa. Di mana berdasarkan data tersebut kecamatan yang paling luas adalah Kecamatan Singingi dengan luas 1.953.66 km² sedangkan kecamatan yang paling sempit wilayahnya adalah Kecamatan Kuantan Hilir Seberang dengan luas wilayah 114.29 km².

Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 32,6°C – 36,°C dan suhu minimum berkisar antara 19,2°C – 22,°C. Sedangkan curah hujan berkisar antara 44,49 – 433,19 mm per tahun dengan keadaan musim hujan berkisar pada bulan September s/d Februari dan musim kemarau berkisar pada bulan Maret s/d Agustus. Di antara

unsur iklim yang sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan tanaman pangan dan hortikultura adalah curah hujan. Menurut klasifikasi Koppen, tiap iklim di Kabupaten Kuantan Singingi adalah tipe AFA (trika basah) yaitu curah hujan bulanan di atas 60 mm atau hujan tahunan 1.500 mm di mana dengan iklim ini menjadikan kabupaten Kuantan Singingi daerah yang subur untuk bidang pertanian dan perkebunan.

Secara topografi, Kabupaten Kuantan Singingi merupakan daerah perbukitan yang memiliki ketinggian elevasi bervariasi, di mana elevasi tertinggi mencapai 804 meter di atas permukaan laut dengan kemiringan lereng sangat bervariasi. Umumnya daerah ini merupakan daerah perbukitan, sebagian lagi daerah pergunungan dan dataran sungai. Sungai-sungai utama di Kabupaten Kuantan Singingi adalah Sungai Kuantan/Indragiri, Sungai Teso dan Sungai Singingi. Struktur tanah pada umumnya terdiri atas jenis tanah organosol dan humus yang merupakan rawa-rawa bersifat asam, sangat kerosif untuk besi. Kabupaten Kuantan Singingi dibelah oleh Sungai Kuantan/Indragiri yang mengalir dari Barat ke Timur.

3. Kondisi Demografi Kabupaten Kuantan Singingi

a. Kondisi Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi

Masalah penduduk di Kabupaten Kuantan Singingi sama halnya dengan daerah lain di Indonesia. Untuk mencapai manusia yang berkualitas dengan jumlah penduduk yang tidak terkendali akan sulit tercapai, program kependudukan yang meliputi pengendalian kelahiran, menurunkan tingkat kelahiran bayi dan anak, perpanjangan usia dan harapan hidup, penyebaran

penduduk yang seimbang serta pengembangan potensi penduduk sebagai modal pembangunan yang harus ditingkatkan.

Jumlah penduduk Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2017 sebanyak 310.619 jiwa. Yang terdiri dari 159.480 laki-laki dan 151.139 perempuan. Dengan laju sex ratio sebesar 107. Dengan luas wilayah 7.656,03 km². Rata-rata kepadatan penduduk setiap 1 km² sebanyak 40 jiwa yang bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.2. Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk Di Kabupaten Kuantan Singingi

No	Nama Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Pucuk Rantau	5895	5040	10935
2	Kuantan Mudik	11549	11329	22878
3	Hulu Kuantan	4386	4191	8577
4	Gunung Toar	6807	6699	13496
5	Kuantan Tengah	23981	22971	46722
6	Sentajo Raya	14293	13595	27888
7	Benai	7900	7922	15822
8	Pangean	9085	9163	18248
9	Logas Tanah Darat	10535	9620	20155
10	Kuantan Hilir	7414	7325	14739
11	Kuantan Hilir Seberang	6502	6428	12930
12	Inuman	7680	7623	15303
13	Cerenti	7612	7336	14948
14	Singingi	16284	14524	30722
15	Singingi Hilir	19593	17563	37156
Jumlah		159,480	151,139	310,619

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara umum konsentrasi penduduk relatif tinggi pada daerah yang berada pada perlintasan jalan nasional. Sedangkan kecamatan yang memiliki kepadatan penduduk yang paling tinggi terletak pada Kecamatan Kuantan Tengah dengan jumlah penduduk mencapai 46.722 jiwa dan kecamatan yang memiliki tingkat kepadatan penduduknya yang terkecil adalah Kecamatan Hulu Kuantan dengan jumlah penduduk berkisar 8.577 jiwa.

b. Kondisi Perekonomian Kabupaten Kuantan Singingi

Sektor pertanian masih memegang peranan penting sebagai sumber pendapatan bagi masyarakat Kabupaten Kuantan Singingi. Lahan untuk padi seluas 10.237 Ha pada tahun 2001, dengan hasil produksi 41.312,16 Ton. Pada sektor perkebunan, Kabupaten Kuantan Singingi juga memproduksi komoditas seperti jeruk, rambutan, mangga, duku, durian, nangka, pepaya, pisang, cabai, timun, terong, kol dan tomat. Begitu juga dengan komoditas lain seperti karet, kelapa, minyak sawit, cokelat, dan berbagai tanaman lainnya.

Dalam sektor peternakan, beberapa macam hewan ternak dipelihara antara lain sapi 17.368 ekor, kerbau 17.132 ekor, ayam 200.061 ekor dan itik 27.422 ekor. Sedangkan sumber potensial di sektor kehutanan antara lain produksi hutan terbatas 316.700 Ha, hutan konversi 450.00 Ha, hutan Lindung 28.000 Ha dan hutan margasatwa 136.000 Ha. Selain itu Kabupaten Kuantan Singingi juga memiliki potensi besar di sektor pertambangan dan energi yaitu emas, batu gamping, suntan, batu bara, gas alam, pasir sungai, sirtu, mangan dan kaolin. Pada bidang industri yang memiliki potensi ekonomi yaitu industri minyak sawit, industri lempengan karet, industri perabotan, industri pengolahan makanan tradisional, dan industri rumah tangga. Terakhir ada juga beberapa bidang potensial untuk investasi di antaranya pembangkit listrik dengan kapasitas kecil, agrikultur, pengolahan air bersih, dan pengembangan transportasi darat dan sungai. Berikut adalah tabel mata pencaharian penduduk Kabupaten Kuantan Singingi :

Tabel IV.3. Mayoritas Mata Pencaharian Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi

No	Jenis Usaha	Persentase
1	Pertanian	61,95
2	Pertambangan	2,77
3	Industri	1,74
4	Listrik, Gas dan Air	0,10
5	Konstruksi	2,15
6	Perdagangan	13,85
7	Hotel	0,92
8	Transportasi/Komunikasi	1,64
9	Keuangan	0,41
10	Jasa	13,74
11	Lainnya	0,72
Jumlah		100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi, 2018

c. Kondisi Sosial Budaya Kabupaten Kuantan Singingi

1) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan masyarakat di Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya masih tergolong rendah. Baik buruknya tingkat pendidikan masyarakat untuk memperoleh jenjang pendidikan yang lebih tinggi, berikut adalah jumlah sarana pendidikan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi yang tersebar di seluruh Kecamatan yang ada yang di rincikan sebagai berikut:

Tabel IV.4. Jumlah Sarana Pendidikan Di Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kecamatan	TK	SD	SMP	SMA/SMK	Universitas
1	2	3	4	5	6	7
1	Pucuk Rantau		7	5	1	
2	Kuantan Mudik	13	21	6	2	
3	Hulu Kuantan	4	9	2	1	
4	Gunung Toar	8	12	4	1	
5	Kuantan Tengah	27	30	7	6	1
6	Sentajo Raya		22	7	2	
7	Benai	22	18	4	2	
8	Pangean	16	19	5	2	
9	Logas Tanah Darat	12	17	4	3	
10	Kuantan Hilir	15	12	4	1	

1	2	3	4	5	6	7
11	Kuantan Hilir Seberang		10	2	1	
12	Inuman	10	16	6	1	
13	Cerenti	9	12	3	2	
14	Singingi	19	18	5	2	
15	Singingi Hilir	19	21	6	4	
	Jumlah	162	242	70	31	1

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi, 2018

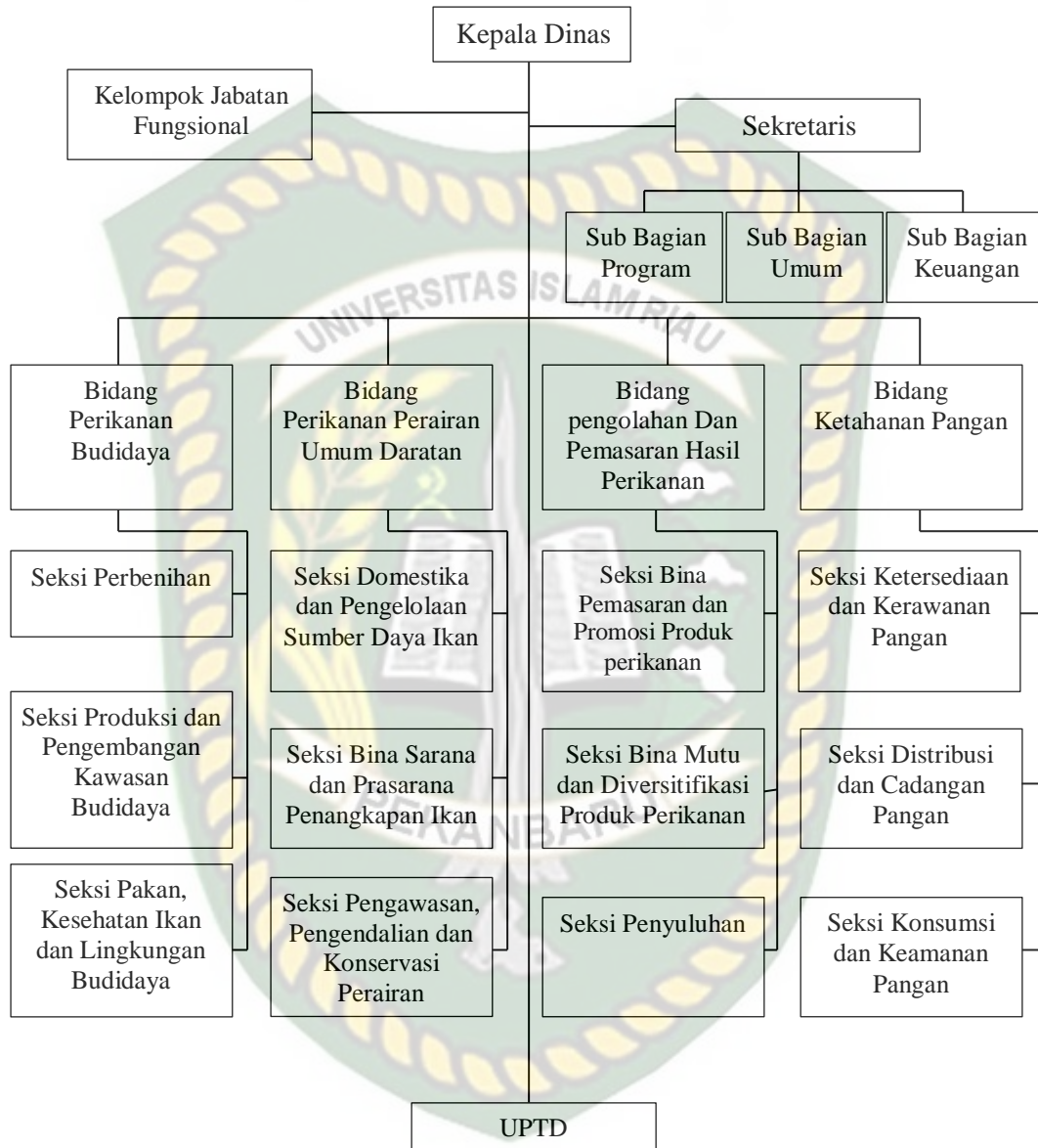
2) Keagamaan

Di Kabupaten Kuantan Singingi kehidupan antar umat beragama berjalan dengan harmonis, di mana terdapat bermacam-macam agama yang dianut masyarakat Kabupaten Kuantan Singingi yaitu Agama Islam, Kristen Protestan, Kristen Khatolik, Hindu dan Budha. Di mana dari mayoritas penduduk Kabupaten Kuantan Singingi 99,27% beragama Islam dengan jumlah rumah Ibadah sebanyak 198 Mesjid dan 5 Gereja.

B. Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi

Susunan Organisasi Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 33 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut:

Gambar IV.1 : Struktur Organisasi Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi



Sumber: Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Dalam penelitian ini sebelumnya dipaparkan terlebih dahulu identitas responden sebagai gambaran mengenai gambaran demografi dari sumber data yang diperoleh.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menjadi salah satu gambaran yang dilihat dari identitas responden. Di mana dengan terwakilinya semua jenis kelamin akan memberikan akurasi data yang diperoleh. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.1 Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Pegawai		Tenaga Penyuluh	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	2	40%	6	66,7%
2	Perempuan	3	60%	3	33,3%
Jumlah		5	100%	9	100%

Sumber: Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden sudah terwakili dari laki-laki dan perempuan baik dari pegawai Seksi Penyuluhan maupun dari Tenaga Penyuluh. Dari pegawai Seksi Penyuluh Jenis kelamin laki-laki berjumlah 2 orang atau 40% dan perempuan sebanyak 3 orang atau 60%. Sedangkan dari Tenaga Penyuluh berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang atau 66,7% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang atau 33,3%.

Dengan demikian jelaslah bahwa pada penelitian dilihat dari jenis kelamin sudah terwakili dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan, sehingga diharapkan hasil penelitian ini bisa mendapatkan data dan fakta yang objektif, dikarenakan semua pertanyaan diajukan pada kedua jenis kelamin yang ada.

2. Tingkat Usia

Usia menjadi gambaran seseorang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan wawasan, serta berpikir yang lebih kritis. Di mana pada penelitian ini tingkat usia menjadi salah satu faktor individu yang dilihat sebagai gambaran identitas responden penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.2 Kategori Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Tingkatan Usia (Tahun)	Pegawai		Tenaga Penyuluh	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	20 – 30	4	80%	5	55,6%
2	31 – 40	1	20%	4	44,4%
3	41 – 50	-	-	-	-
Jumlah		5	100%	9	100

Sumber: Olahan Penelitian, 2020.

Dari data yang dipaparkan pada tabel tersebut, maka dapat dilihat tingkat usia dari masing-masing responden pegawai Seksi Penyuluhan dan Tenaga Penyuluh. Di mana pada tingkat usia 20 – 30 tahun terdapat 4 orang atau 80% pegawai Seksi Penyuluhan dan 5 orang atau 55,6% berasal dari Tenaga Penyuluh. Sedangkan dari tingkat usia 31 – 40 tahun terdapat 1 orang atau 20% pegawai Seksi Penyuluh dan terdapat 4 orang atau 44,4% berasal dari Tenaga Penyuluh.

Dengan demikian jelaslah bahwa pada penelitian ini semua responden berada pada tingkat usia 20 – 40 tahun. Dengan usia yang sangat produktif ini

diharapkan mampu memberikan jawaban sesuai dengan data fakta yang terjadi mengenai pengembangan sumber daya perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan menjadi salah satu dari 3 identitas responden yang digunakan sebagai gambaran mengenai pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki responden. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel V.3 Kategori Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkatan Pendidikan	Pegawai		Tenaga Penyuluh	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	SMA	-	-	-	-
2	S-1	5	100%	9	100%
3	S-2	-	-	-	-
Jumlah		5	100%	9	100%

Sumber: Olahan Penelitian, 2020.

Data yang tertuang pada tabel di atas, dapat digambarkan mengenai tingkat pendidikan responden. Di mana dari jenis pendidikan baik pegawai Seksi Penyuluhan maupun Tenaga Penyuluh seluruhnya memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Strata Satu (S-1). Dengan demikian jelaslah bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, sehingga mengerti dan paham atas pertanyaan yang diajukan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pada satu waktu tertentu, dalam penelitian ini ditetapkan kinerja dalam program pengembangan sistem penyuluhan perikanan yang dilakukan Dinas perikanan dan ketahanan pangan pada tahun 2018. Di mana kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dinas dalam

upaya menjalankan program pengembangan sistem perikanan, sehingga dari pelaksanaan kegiatan program kerja ini memberi dampak dan hasil yang baik pada bidang perikanan.

Kinerja program pengembangan sistem penyuluhan perikanan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018 menjadi permasalahan pokok yang diteliti, sehingga untuk menjawab permasalahan tersebut ditetapkan beberapa indikator sebagai gambaran kinerja dalam menjalankan program kerja.

Untuk itu, maka dapat diuraikan satu persatu indikator penelitian yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Masukan (*Input*)

Indikator masukan (*inputs*) yaitu kebutuhan organisasi dalam menjalankan aktivitas dengan memiliki peraturan, program kerja, pegawai, dan fasilitas kerja. Adapun aspek yang dinilai yakni rencana kerja, program kegiatan, fasilitas kerja, dan alokasi anggaran dana.

Indikator ini merupakan suatu masukan yang dimiliki Dinas dalam melaksanakan program pengembangan sistem penyuluhan perikanan, sehingga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam usaha mencapai kinerja yang ditetapkan. Untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat tanggapan dari responden pada masing-masing pertanyaan.

Tabel V.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Masukan (*Input*) (Tanggapan Pegawai Seksi Penyuluhan)

No.	Pertanyaan Indikator Masukan (<i>Input</i>)	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Rencana strategis (Renstra) yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan	4	1	-	5
2	Rencana kerja tahunan (RKT) dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
3	Kesesuaian Renstra dan Rencana kerja tahunan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
4	Penyelesaian permasalahan dalam rencana kerja tahunan (RKT) dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
5	Pencapaian rencana kerja setiap tahunnya dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
6	Program kerja tahunan yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
7	Rumusan program kerja yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
8	Tujuan atau sasaran dari program kerja yang ditetapkan Dinas Perikanan dan	4	1	-	5

	Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi				
9	Realisasi pelaksanaan program kerja yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
10	Pencapaian atau hasil kerja dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
11	Fasilitas kerja yang utama dimiliki Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
12	Fasilitas kerja pendukung yang dimiliki Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mendukung mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
13	Ketepatan penggunaan fasilitas kerja dalam mendukung mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	3	-	5
14	Kebutuhan akan fasilitas kerja dalam mendukung mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
15	Kondisi fasilitas kerja dalam mendukung mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	3	-	5
16	Jumlah fasilitas kerja yang ada dalam mendukung mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
17	Alokasi anggaran yang ditetapkan Dinas Perikanan	3	2	-	5

	dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi				
18	Mengefektifkan anggaran agar mencapai tujuan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
19	Penggunaan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
20	Kecukupan anggaran dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	3	-	5
Jumlah		66	34	-	100
Skor		66 x 3 = 198	34 x 2 = 68	-	266
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tanggapan yang diberikan pegawai Seksi Penyuluhan pada indikator masukan ini secara keseluruhan berada pada kategori baik. Di mana Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah memiliki rencana strategis (Renstra) yang ditetapkan, rencana kerja tahunan (RKT), target pencapaian kerja, program kerja, tujuan atau sasaran dari program kerja, fasilitas utama dan pendukung yang dimiliki, dan alokasi anggaran yang dibutuhkan. Dengan demikian jelaslah bahwa indikator masukan (input) ini sudah sudah terpenuhi dalam upaya melihat kinerja secara yang dilakukan Dinas dalam pengembangan penyuluhan perikanan.

Kemudian untuk lebih jelasnya lagi mengenai indikator input ini, maka peneliti juga memberikan pertanyaan yang hampir sama kepada tenaga penyuluh

sebagai ujung tombak penyuluhan di lapangan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada tabel berikut:

Tabel V.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Masukan (*Input*) (Tanggapan Tenaga Penyuluh)

No.	Pertanyaan Indikator Masukan (<i>Input</i>)	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Rencana strategis (Renstra) yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	5	4	-	9
2	Rencana kerja tahunan (RKT) dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	9	-	-	9
3	Pencapaian rencana kerja setiap tahunnya dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	9	-	-	9
4	Program kerja tahunan yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	7	2	-	9
5	Realisasi pelaksanaan program kerja yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	9	-	-	9
6	Pencapaian atau hasil kerja dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	9	-	-	9
7	Fasilitas kerja yang dimiliki Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten	-	2	7	9

	Kuantan Singingi				
8	Fasilitas kerja pendukung yang dimiliki Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mendukung mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	-	7	2	9
9	Ketepatan penggunaan fasilitas kerja dalam mendukung mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	-	9	-	9
10	Alokasi anggaran yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	-	7	9
11	Penggunaan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	7	-	9
12	Kecukupan anggaran dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	-	7	9
Jumlah		54	31	23	108
Skor		54×3 $= 162$	31×2 $= 62$	$23 \times 1 =$ 23	247
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Dari tanggapan yang telah dipaparkan pada tabel di atas tersebut, jelaslah bahwa Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah mempersiapkan segala sesuatunya untuk menyelenggarakan program pengembangan penyuluhan bidang perikanan dengan tersedianya rencana kerja, sumber daya, alokasi anggaran, dan lainnya.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

Kegiatan pembinaan perikanan kepada para anggota kelompok tani perikanan yang berjumlah 206 kelompok. Yakni 1. Pengembangan sistem penyuluh perikanan, 2. Kegiatan peningkatan penyuluh perikanan, dan 3. Pelatihan untuk penyuluh (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Pembinaan perikanan kepada para anggota kelompok tani perikanan sebanyak 206 kelompok tani. Pengembangan sistem penyuluhan, pelatihan untuk penyuluh. (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Salah satu bentuk program kerja yang dijalani adalah dengan memberikan kegiatan pembinaan kepada para petani atau kelompok tani perikanan yang dilakukan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan melalui tenaga penyuluh yang ditetapkan pada masing-masing wilayah kecamatan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

Kendaraan dinas roda 2 untuk menunjang kunjungan tenaga penyuluh mengunjungi kelompok-kelompok tani. (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Kendaraan dinas roda dua (sepeda motor) dan infokus (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Untuk melaksanakan program kerja yang sudah ditetapkan, maka masing-masing tenaga penyuluh disediakan berbagai sarana prasarana utama dan pendukung dalam membantu tenaga penyuluh melakukan pekerjaannya di lapangan. Adapun sarana utama yang dimiliki adanya kantor-kantor UPTD di masing-masing kecamatan sebagai tempat tenaga penyuluh bekerja dan didukung dengan sarana atau fasilitas kendaraan roda 2 sebagai alat transportasi yang bisa digunakan tenaga penyuluh turun ke lapangan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

Pada tahun 2018 sebesar Rp. 150 juta (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Pada tahun 2018 sebanyak Rp. 150.000.000,- (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Pada tahun 2018 lalu untuk program pengembangan penyuluhan perikanan dialokasikan anggaran sebesar Rp.150.000.000,- yang digunakan untuk melaksanakan berbagai program kerja di lapangan. Dengan alokasi dana yang begitu kecil sangat sulit untuk mampu mengembangkan potensi yang ada dengan cepat.

Hasil pengamatan yang telah penulis laksanakan terlihat bahwa Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah memiliki rencana strategis, RKP, program kerja, fasilitas kerja, dan alokasi anggaran dalam mendukung pengembangan sistem penyuluhan perikanan. Di mana setidaknya adanya 3 garis besar program kerja yang ditetapkan untuk dilaksanakan untuk melakukan peningkatan kualitas, kuantitas kinerja dari penyuluhan perikanan.

Dengan demikian maka dalam penelitian ini pada indikator masukan (input) dapat penulis katakan berada pada kategori cukup baik. Hal ini dikarenakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah memiliki apa-apa yang dijadikan sub indikator pada penelitian ini seperti Renstra, RKP, program kerja, target kerja, sasaran, fasilitas kerja, sumber daya manusia, dan alokasi alokasi anggaran.

2. Keluaran (*Output*)

Indikator keluaran (*output*) berupa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan organisasi dalam bentuk barang atau penambahan pengetahuan berupa diklat yang diberikan sesuai dengan program kerja. Adapun aspek yang dinilai yakni adanya pelaksana kegiatan program kerja, adanya pembagian tugas dan kewenangan melaksanakan program, konsisten dan fokus menjalankan program, dan adanya kegiatan fisik dan non fisik.

Untuk lebih jelasnya mengenai indikator keluaran (*output*) ini, maka dapat diuraikan tanggapan dari masing-masing pertanyaan yang diberikan responden pada tabel di bawah ini:

Tabel V.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Keluaran (*Output*) (Tanggapan Pegawai Seksi Penyuluhan)

No.	Pertanyaan Indikator Keluaran (<i>Output</i>)	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pelaksana kegiatan program kerja dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan	3	2	-	5
2	Pembagian kegiatan program kerja di masing-masing kecamatan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan	3	2	-	5
3	Keadaan petugas pelaksana dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	3	-	5
4	Kecukupan petugas pelaksana dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
5	Kemampuan pelaksana dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
6	Pembagian tugas dan kewenangan yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	5	-	-	5
7	Pembagian tugas dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di	5	-	-	5

	Kabupaten Kuantan Singingi				
8	Kewenangan yang dijalankan dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	5	-	-	5
9	Menjalankan tugas dan kewenangan yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
10	Proporsional pembagian tugas dan kewenangan yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
11	Konsisten Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam menjalankan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	5	-	-	5
12	Kelangsungan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
13	Fokus Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam menjalankan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
14	Kapabilitas Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam menjalankan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
15	Ketepatan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam	3	2	-	5

	menjalankan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi				
16	Adanya kegiatan pembangunan fisik yang dilaksanakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
17	Adanya kegiatan pembangunan fisik yang diserahkan ke masyarakat untuk mendukung dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
18	Adanya kegiatan pembangunan non yang dilaksanakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	1	4	-	5
19	Adanya kegiatan pelatihan peningkatan kemampuan tenaga penyuluh yang dilaksanakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	5	-	-	5
20	Adanya kegiatan non fisik berupa melakukan penelitian-penelitian mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
Jumlah		69	31	-	100
Skor		69×3 $= 207$	31×2 $= 62$	-	269
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel di atas, maka secara keseluruhan dari tanggapan yang diberikan responden pegawai Seksi Penyuluhan

pada indikator keluaran (output) berada pada kategori baik. Hal ini dikarenakan sudah adanya pelaksana kegiatan program kerja, pembagian kegiatan program kerja di masing-masing kecamatan, keadaan petugas pelaksana, kecukupan petugas pelaksana, kemampuan petugas pelaksana, pembagian tugas dan kewenangan, pembagian tugas dalam melaksanakan program kerja, konsistensi, kelangsungan program, fokus pengembangan sistem penyuluhan perikanan, kapabilitas dinas, adanya pembangunan fisik dan non fisik yang dilaksanakan dan diserahkan kepada masyarakat petani.

Untuk mendukung tanggapan di atas, maka perlu juga diketahui tanggapan yang diberikan oleh tenaga penyuluh yang bersentuhan langsung dengan masyarakat di lapangan dalam menjalankan tugasnya mengembangkan sistem penyuluhan perikanan.

Tabel V.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Keluaran (*Output*) (Tanggapan Tenaga Penyuluh)

No.	Pertanyaan Indikator Keluaran (<i>Output</i>)	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pelaksana kegiatan program kerja dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan	7	2	-	9
2	Petugas pelaksana dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	7	2	-	9
3	Pembagian tugas dan kewenangan yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam melaksanakan program	9	-	-	9

	mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi				
4	Pembagian tugas dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	7	2	-	9
5	Kewenangan yang dijalankan dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	5	-	9
6	Konsisten Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam menjalankan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	7	-	9
7	Kelangsungan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	9	-	-	9
8	Fokus Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam menjalankan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	5	-	9
9	Ketepatan Dinas dalam menjalankan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	7	2	-	9
10	Adanya kegiatan pembangunan fisik yang dilaksanakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	3	4	9
11	Adanya kegiatan pembangunan fisik yang diserahkan ke masyarakat untuk mendukung dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di	-	9	-	9

	Kabupaten Kuantan Singingi				
12	Adanya kegiatan pembangunan non yang dilaksanakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	-	9	-	9
13	Adanya kegiatan pelatihan peningkatan kemampuan tenaga penyuluh yang dilaksanakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	7	-	9
14	Adanya kegiatan non fisik berupa melakukan penelitian-penelitian mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	-	7	9
Jumlah		62	53	11	126
Skor		62×3 $= 186$	53×2 $= 106$	$11 \times 1 =$ 11	303
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Data yang ditampilkan pada tabel di atas menjelaskan tanggapan yang diberikan responden tenaga penyuluh pada indikator keluaran (*output*). Di mana dari tanggapan yang diberikan diperoleh skor keseluruhan 303 atau berada pada kategori baik. Hal ini dikarenakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah melaksanakan kegiatan program kerja pengembangan sistem penyuluhan, memiliki petugas pelaksana di lapangan, adanya pembagian tugas antar pelaksana, adanya kewenangan yang dimiliki petugas pelaksana, konsistensi dalam menjalankan program kerja, adanya program kerja yang berkelanjutan, fokus dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan, adanya pembangunan fisik dan non fisik dalam

mendukung mengembangkan sistem penyuluhan perikanan, dan diberikannya pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan tenaga penyuluh sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

Kegiatan peningkatan kinerja penyuluh perikanan, rapat evaluasi dan sinkronisasi program kerja perikanan (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Kegiatan peningkatan kinerja penyuluh, rapat repolasi dan sinkronisasi prograsi (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan sudah memiliki kegiatan atau program kerja untuk meningkatkan kinerja tenaga penyuluh dan melakukan rapat evaluasi dan sinkronisasi program kerja perikanan agar tidak terjadi tumpang tindih pemberian program kerja.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Penyuluh membina teknis di lapangan pada petani perikanan. 2 memecahkan masalah yang dihadapi petani (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Penyuluh membina teknis di lapangan (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Tanggapan wawancara di atas menjelaskan bahwa Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah memiliki program kerja yang harus dilakukan tenaga penyuluh yakni memberikan penyuluhan dan pembinaan teknis di lapangan kepada masyarakat petani perikanan dan bersama-sama mencari pemecahan masalah teknis yang dihadapi petani perikanan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

Dinas perikanan serius dengan program yang telah ditetapkan (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Dinas perikanan serius dengan program yang telah dibuat (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah berupaya membuat, menetapkan, dan melaksanakan program kerja pengembangan sistem penyuluhan perikanan dengan konsisten. Di mana setiap tahunnya ada berbagai program kerja yang dilaksanakan untuk pengembangan sistem penyuluhan perikanan baik pada tenaga penyuluh maupun untuk petani perikanan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

Jadwal pertemuan yang telah dibuat oleh penyuluh perikanan di laksanakan sesuai materi penyuluhan dan dilakukan Monitoring (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Jadwal pertemuan yang telah dibuat oleh penyuluh perikanan (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Tanggapan dari wawancara ini menjelaskan bahwa tenaga penyuluh perikanan memiliki jadwal kerja yang sudah ditetapkan dalam upaya melaksanakan sistem pengembangan penyuluh perikanan. Di mana jadwal kerja tersebut berupa jadwal kunjungan dan Monitoring di lapangan terhadap petani perikanan.

Dari hasil observasi yang dilakukan ditemukan bahwa Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah memiliki tenaga penyuluh di lapangan yang berjumlah 9 orang dengan komposisi 7 orang PNS dan 2 orang honorer. Jumlah ini tidak mencukupi untuk ditetapkan pada masing-masing kecamatan, sehingga ada beberapa tenaga penyuluh bertugas pada 2 wilayah kecamatan, sehingga kurang efektif dalam memberikan penyuluhan ke lapangan. Dalam menjalankan tugasnya terdapat pembagian tugas antara tenaga penyuluh yang memberikan penyuluhan di lapangan dan memonitoring petani perikanan, sementara pegawai di Kantor menyiapkan segala administrasi yang

dibutuhkan serta menyusun program kerja yang diperlukan tenaga penyuluh. Adanya konsistensi pelaksanaan program kerja pengembangan sistem penyuluhan perikanan, sehingga setiap tahunnya terdapat berbagai program yang hampir sama dan saling mendukung program kerja tahun sebelumnya. Kemudian terdapat pembangunan fisik dan non fisik yang dilaksanakan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di lapangan.

Dengan demikian jelaslah bahwa pada indikator keluaran (output) ini dapat dikatakan cukup baik. Di mana Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah memiliki tenaga penyuluh yang siap memberikan penyuluhan di lapangan dan adanya pembagian tugas yang jelas antar tenaga penyuluh, serta adanya konsistensi pelaksanaan program kerja yang hampir sama setiap tahunnya, dan adanya pelaksanaan pembangunan fisik dan non fisik yang dilakukan.

3. Hasil (*Outcome*)

Indikator hasil (*outcomes*) yakni adanya efek langsung dari kegiatan yang telah dikerjakan organisasi berupa peningkatan kemampuan dan pengetahuan. Adapun aspek yang dinilai yakni: adanya target yang ditetapkan atas program kerja, realisasi program kerja, dan bertambahnya kemampuan penerima program kerja.

Untuk lebih jelasnya mengenai indikator hasil (*outcome*) ini dapat didistribusikan tanggapan yang diberikan masing-masing responden pada setiap pertanyaan yang diajukan sebagaimana tertuang pada tabel di bawah ini:

Tabel V.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Hasil (*Outcome*) (Tanggapan Pegawai Seksi Penyuluhan)

No.	Pertanyaan Indikator Hasil (<i>Outcome</i>)	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Adanya target yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
2	Penetapan target yang hendak dicapai dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	3	-	5
3	Kebutuhan yang hendak dicapai dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
4	Langkah yang ditetapkan guna mencapai pelaksanaan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
5	Ketepatan dan tujuan target yang hendak dicapai dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
6	Realisasi program kerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
7	Pencapaian dari pelaksanaan kegiatan program kerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di	4	1	-	5

	Kabupaten Kuantan Singingi				
8	Hasil yang dicapai dari pelaksanaan kegiatan program kerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
9	Persentase pencapaian dari target pelaksanaan kegiatan program kerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
10	Perbaikan yang diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan program kerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	1	4	-	5
11	Bertambahnya kemampuan penerima program kerja yang diberikan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
12	Peningkatan kemampuan tenaga penyuluh setelah menerima program kerja dari Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
Jumlah		40	20	-	60
Skor		40 x 3 = 120	20 x 2 = 40	-	160
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat digambarkan bahwa indikator hasil (*outcome*) yang mendapatkan tanggapan dari responden pegawai Seksi

Penyuluhan berada pada kategori baik dengan skor yang diperoleh 160. Di mana hal ini dikarenakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah menetapkan target kerja setiap tahunnya, program kerja, hasil yang dicapai, persentase pencapaian hasil kerja, dan evaluasi atas program kerja untuk perbaikan pada masa mendatang, serta adanya peningkatan-peningkatan pengetahuan tenaga penyuluh yang diberikan.

Untuk mendapatkan kesimpulan dari indikator ini dibutuhkan tanggapan yang diberikan tenaga penyuluh sebagai pembanding dari tanggapan yang diberikan pegawai, sehingga dari kedua tanggapan tersebut bisa memberikan gambaran yang jelas bagi peneliti dalam mengambil kesimpulan hasil penelitian pada indikator hasil. Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan tenaga penyuluh dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut:

Tabel V.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Hasil (*Outcome*) (Tanggapan Tenaga Penyuluh)

No.	Pertanyaan Indikator Hasil (<i>Outcome</i>)	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Adanya target yang ditetapkan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	7	2	-	9
2	Penetapan target yang hendak dicapai dalam melaksanakan program mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	2	7	-	9
3	Realisasi program kerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem	2	7	-	9

	penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi				
4	Pencapaian dari pelaksanaan kegiatan program kerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	5	-	9
5	Bertambahnya kemampuan penerima program kerja yang diberikan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	4	5	-	9
6	Peningkatan kemampuan tenaga penyuluh setelah menerima program kerja dari Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi	9	-	-	9
Jumlah		28	26	-	54
Skor		28×3 = 84	26×2 = 52	-	136
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Data yang ditampilkan pada tabel di atas memberikan penjelasan bahwa Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi pada indikator hasil (*outcome*) dari tanggapan yang diberikan tenaga penyuluh sudah berada pada kategori baik dengan skor 136. Di mana hal ini dikarenakan sudah adanya target kerja yang ditetapkan, target yang hendak dicapai, realisasi program kerja, pencapaian dari pelaksanaan kegiatan program kerja, adanya penambahan kemampuan penerima program kerja, dan adanya peningkatan kemampuan tenaga penyuluh dari program kerja yang sudah dilaksanakan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Menciptakan kelompok tani mandiri, 2. Meningkatkan kinerja penyuluh perikanan. (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Menciptakan kelompok tani perikanan yang mandiri (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Wawancara di atas memberikan gambaran bahwa sudah ada peningkatan kemampuan tenaga penyuluh dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi dengan hasil yang diberikan berupa menciptakan kelompok tani perikanan yang mandiri.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

100% terlaksana, seperti peningkatan kinerja penyuluh perikanan dan peningkatan kelembagaan kelompok tani perikanan. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani perikanan (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga penyuluh (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Tanggapan yang diberikan di atas memberikan gambaran bahwa adanya program kerja yang dilaksanakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi dalam meningkatkan kemampuan tenaga penyuluh dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dengan begitu akan memberikan hasil kerja yang maksimal untuk menciptakan kelompok-kelompok tani perikanan yang mandiri.

Dengan demikian dari tanggapan dan wawancara yang diberikan maka dapat dikatakan bahwa indikator hasil (*outcome*) berada pada kategori cukup baik. Hal ini dikarenakan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan sudah melakukan berbagai program kerja bagi meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga penyuluh dengan menetapkan target kerja yang harus dicapai.

4. Manfaat (*Benefit*)

Indikator manfaat (*benefit*) adalah berupa manfaat yang diterima dari pelaksanaan kegiatan kerja yakni manfaat dari program kerja yang dirasakan penerima program. Adapun aspek yang dinilai yakni: adanya perubahan sudut pandang tenaga penyuluh, dan meningkatnya pengetahuan dan kemampuan tenaga penyuluh.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan yang diberikan responden pada indikator manfaat (*benefit*), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Manfaat (*Benefit*) (Tanggapan Pegawai Seksi Penyuluhan)

No.	Pertanyaan Indikator Manfaat (<i>Benefit</i>)	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Perubahan sudut pandang tenaga penyuluh setelah	4	1	-	5

	mendapatkan pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi				
2	Bertambahnya pengetahuan tenaga penyuluh setelah mendapatkan pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
3	Meningkatnya kemampuan tenaga penyuluh setelah mendapatkan pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	2	3	-	5
Jumlah		9	6	-	15
Skor		$9 \times 3 =$ 27	$6 \times 2 =$ 12	-	39
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Data yang tertuang pada tabel di atas menjelaskan tanggapan yang diberikan pegawai seksi Penyuluhan pada indikator manfaat (*benefit*) secara keseluruhan berada pada kategori baik atau dengan skor 39. Di mana Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah menghasilkan perubahan sudut pandang tenaga penyuluh setelah mendapatkan pembinaan, bertambahnya pengetahuan tenaga penyuluh setelah mendapatkan pembinaan, dan meningkatnya kemampuan tenaga penyuluh.

Hasil ini memberikan penjelasan bahwa Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan sudah melaksanakan berbagai program kerja yang dibutuhkan tenaga penyuluh, sehingga dengan program kerja ini mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan wawasan dari tenaga penyuluh. Dengan demikian diharapkan dengan semua yang dimiliki tenaga penyuluh mampu memberikan pembinaan kepada kelompok tani untuk menciptakan kelompok tani yang mandiri.

Tabel V.11 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Manfaat (*Benefit*) (Tanggapan Tenaga Penyuluh)

No.	Pertanyaan Indikator Manfaat (<i>Benefit</i>)	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Perubahan sudut pandang tenaga penyuluh setelah mendapatkan pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	9	-	-	9
2	Bertambahnya pengetahuan tenaga penyuluh setelah mendapatkan pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	9	-	-	9
3	Meningkatnya kemampuan tenaga penyuluh setelah mendapatkan pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	4	5	-	9
Jumlah		22	5	-	27
Skor		22 x 3 = 66	5 x 2 = 10	-	76
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Data yang tertuang pada tabel di atas menjelaskan tanggapan yang diberikan Tenaga Penyuluh pada indikator manfaat (*benefit*) secara keseluruhan berada pada kategori baik atau dengan skor 76. Di mana Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi sudah menghasilkan perubahan sudut pandang tenaga penyuluh setelah mendapatkan pembinaan, bertambahnya pengetahuan tenaga penyuluh setelah mendapatkan pembinaan, dan meningkatnya kemampuan tenaga penyuluh.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

Aktif dan pro aktif dan lebih percaya diri untuk menyampaikan penyuluhan. Karena penyuluh seperti tombak. Ianya harus pintar (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Setelah adanya pelatihan-pelatihan penyuluh lebih percaya diri melakukan penyuluhan. Karena tenaga penyuluh harus banyak mengikuti penyuluhan pelatihan dengan berkembangnya teknologi (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Hasil tanggapan yang diberikan informan di atas memberikan gambaran bahwa sudah ada berbagai program yang dilaksanakan dan diperuntukkan bagi tenaga penyuluh, sehingga dengan program-program yang ada mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, wawasan, dan pola pikir tenaga penyuluh. Dengan demikian diharapkan tenaga penyuluh mampu memberikan dan menciptakan kemandirian kelompok tani, sehingga peran tenaga penyuluh mampu mengembangkan sistem penyuluhan perikanan di lapangan.

Dengan demikian indikator manfaat (*benefit*) dari tanggapan yang diberikan responden di atas, maka dapat dikatakan berada pada kategori baik. Dikarenakan tenaga penyuluh sebagai ujung tombak dalam membina, memberdayakan, dan memonitoring, serta memecahkan permasalahan yang dihadapi bersama masyarakat petani perikanan di lapangan, para tenaga penyuluh sudah memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik.

5. Dampak (*Impacts*)

Indikator dampak (*impacts*) yakni adanya perubahan dari pelaksanaan kerja organisasi berupa dampak positif maupun dampak negatif. Adapun aspek yang dinilai yakni: meningkatnya kemampuan tenaga penyuluh dan meningkatnya hasil dari bidang perikanan.

Tabel V.12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Dampak (*Impact*) (Tanggapan Pegawai Seksi Penyuluhan)

No.	Pertanyaan Indikator Dampak (<i>Impact</i>)	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kemampuan tenaga penyuluh semakin meningkat setelah mendapatkan pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	4	1	-	5
2	Dampak dari yang diberikan dari meningkatnya kemampuan tenaga dalam melakukan pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
3	Kapasitas tenaga penyuluh semakin meningkat setelah mendapatkan pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	1	4	-	5
4	Perkembangan dalam pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
5	Hasil dari bidang perikanan meningkat setelah meningkatkan kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	3	2	-	5
Jumlah		14	11	-	25
Rata-rata		$14 \times 3 = 42$	$11 \times 2 = 22$	=	66
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas menjelaskan bahwa indikator dampak (*impact*) dari tanggapan yang diberikan pegawai Seksi Penyuluhan sudah berada pada kategori baik atau dengan skor 66. Di mana hasil ini dikarenakan kemampuan dan kapasitas tenaga penyuluh semakin meningkat setelah mendapatkan pembinaan, dan adanya hasil kerja yang ditunjukkan tenaga penyuluh di lapangan.

Tabel V.13 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Indikator Dampak (*Impact*) (Tanggapan Tenaga Penyuluh)

No.	Pertanyaan Indikator Dampak (<i>Impact</i>)	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kemampuan tenaga penyuluh semakin meningkat setelah mendapatkan pembinaan dari Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	7	2	-	9
2	Hasil dari bidang perikanan meningkat setelah meningkatkan kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Kuantan Singingi	9	-	-	9
Jumlah		16	2	-	18
Skor		$16 \times 3 = 48$	$2 \times 2 = 4$	-	52
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas menjelaskan bahwa indikator dampak (*impact*) dari tanggapan yang diberikan tenaga penyuluh sudah berada pada kategori baik atau dengan skor 52. Di mana hasil ini dikarenakan kemampuan dan kapasitas tenaga penyuluh semakin meningkat setelah mendapatkan pembinaan, dan adanya hasil kerja yang ditunjukkan tenaga penyuluh di lapangan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

Penyuluh memiliki pengetahuan dan keterampilan lainnya meningkat untuk melaksanakan penyebaran informasi pada anggota kelompok tani, (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Begitu juga dari wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Ibu Rini Razali, S.Pi., M.Si diketahui bawah:

Iya meningkat keterampilan penyuluh, dan hasil-hasil kelompok perikanan juga meningkat (Wawancara pada pukul 09.45 hari Selasa tanggal 2 Maret 2020)

Tanggapan yang diberikan informan di atas menjelaskan bahwa tenaga penyuluh sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan penyebaran informasi kepada masyarakat kelompok tani perikanan. Hal ini diperlihatkan dari perkembangan hasil perikanan yang didapati dari tahun ke tahunnya terdapat peningkatan.

Hasil pengamatan yang diperoleh di lapangan ditemui bahwa kemampuan dan pengetahuan tenaga penyuluh bukan hanya diperoleh dari pembinaan dan pelatihan yang diberikan Dinas tetapi diperoleh dari berbagai sumber informasi yang bermanfaat serta pengalaman lapangan.

Dengan demikian dari tanggapan dan hasil wawancara yang diperoleh, maka dapat dikatakan bahwa indikator dampak (*impact*) berada pada kategori baik. Dikarenakan terdapat dampak yang cukup baik dari program kerja

pengembangan sistem penyuluhan perikanan yang dilaksanakan, sehingga mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tenaga penyuluh.

Tabel V.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Penelitian Tentang

No.	Indikator	Pegawai Seksi Penyuluhan				Tenaga Penyuluh			
		B	CB	KB	Jumlah	B	CB	KB	Jumlah
1	Keluaran (<i>Input</i>)	66	34	-	100	54	31	23	108
2	Masukan (<i>Output</i>)	69	31	-	100	62	53	11	126
3	Hasil (<i>Outcome</i>)	40	20	-	60	28	26	-	54
4	Manfaat (<i>Benefit</i>)	9	6	-	15	22	5	-	27
5	Dampak (<i>Impact</i>)	14	11	-	25	16	2	-	18
Jumlah		198	102	-	300	182	117	34	333
Persentase		66%	44%	-	100%	54,7%	35,1%	10,2%	100%
Kategori		Cukup Baik				Cukup Baik			

Sumber: Olahan Penelitian

Berdasarkan paparan data yang telah didistribusikan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan program kerja mengembangkan sistem penyuluhan perikanan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik. Di mana tanggapan yang diberikan responden pada seluruh kategori hampir memiliki nilai yang sama.

C. Faktor-Faktor Penghambat

1. Kurangnya Sumber Daya Manusia

Kurangnya jumlah sumber daya manusia tenaga penyuluh yang dimiliki Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan. Di mana tenaga penyuluh yang

dimiliki hanya 9 orang yang terdiri dari 7 orang berstatus PNS dan 2 orang tenaga honorer, yang mana dengan 9 orang ini terdapat beberapa orang yang bertugas memberikan penyuluhan kepada 2 kecamatan sekaligus. Padahal idealnya setiap kecamatan minimal memiliki 1 orang tenaga penyuluh perikanan, dikarenakan di Kabupaten Kuantan Singingi hampir seluruh kecamatan memiliki potensi di bidang perikanan.

2. Rendahnya alokasi anggaran

Rendahnya alokasi anggaran yang diterima Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi setiap tahunnya membuat segala bentuk program kerja yang sudah direncanakan tidak bisa direalisasikan atau dilaksanakan seluruhnya.

Di mana berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran, Pengolahan Hasil dan Penyuluhan Bapak Arlis, S.ST.Pi diperoleh informasi sebagai berikut:

“Minimnya anggaran yang diterima Dinas. Di mana pada tahun 2018 lalu pemerintah hanya mengalokasikan dana sebesar Rp. 7.192.935.410,- untuk belanja langsung dan belanja tidak langsung, sehingga dinas hanya bisa melaksanakan kegiatan-kegiatan unggulan dan kegiatan pendukungnya” (Wawancara pada pukul 14.20 hari Kamis tanggal 27 Februari 2020)

Anggaran yang kecil dimiliki Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi menjadikan berbagai kegiatan yang sangat berpotensi tidak bisa dikembangkan oleh pemerintah. Hal ini tentu menjadi bahan evaluasi tersendiri bagi pemerintah dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan program kerja pengembangan sistem penyuluhan perikanan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2018 berada pada kategori cukup baik, sehingga dengan tenaga penyuluh perikanan yang baik mampu mengembangkan potensi perikanan di Kabupaten Kuantan Singingi dapat memenuhi kebutuhan akan ikan di masyarakat.
2. Dalam pelaksanaan program kerja pengembangan sistem penyuluhan perikanan terdapat kendala yang dihadapi Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi berupa masih kurangnya jumlah SDM yang dimiliki dan terbatasnya anggaran dana yang dialokasikan untuk pengembangan sistem penyuluhan perikanan.

B. Saran

1. Hendaknya Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi merumuskan suatu kebijakan tentang pengembangan sistem penyuluhan perikanan.
2. Hendaknya Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi mendata, merumuskan program kerja yang tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan penyuluh perikanan.
3. Hendaknya kepada masyarakat turut berperan lebih aktif dalam mengembangkan sistem penyuluhan perikanan dan membentuk kelompok tani yang terdaftar untuk bekerja sama dengan pemerintah daerah.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amirullah dan Budiyono Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arfida BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Indeks.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich M, John dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusrianto, Bambang, 2008. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: Binaman Pressindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, 2007, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.

- Prawirosentoso, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2007. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbin, P, Stephen dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, P, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, HB. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sobandi, Baban. dkk. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung:
- Sulistiyanti, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Rafika Aditama.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S.. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Terry, George. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Winardi. J. 2010. *Teori Pengorganisasian & Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo

Zulkifli. 2005. *Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah

Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi

Rencana Kerja Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018.