

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sektor perikanan merupakan salah satu pilar penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama di wilayah pedesaan yang memiliki potensi sumber daya perairan melimpah. Perikanan budidaya bukan hanya menjadi penyedia bahan pangan bergizi tinggi, tetapi juga berperan dalam membuka lapangan kerja, meningkatkan pendapatan rumah tangga, serta mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Menurut Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP, 2022), subsektor perikanan budidaya di Indonesia memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan nilai ekspor perikanan sekaligus menjadi penopang ketahanan pangan nasional.

Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan salah satu daerah di Provinsi Kalimantan Selatan yang memiliki potensi besar dalam pengembangan perikanan budidaya, khususnya perikanan air tawar. Kondisi geografis berupa lahan rawa dan perairan darat sangat mendukung aktivitas budidaya ikan seperti patin, nila, dan lele. Potensi ini, apabila dikelola secara optimal, dapat menjadi sumber peningkatan ekonomi masyarakat, baik melalui produksi, pengolahan, maupun pemasaran hasil perikanan.

Dalam mengoptimalkan potensi tersebut, peran pemerintah daerah sangat penting, khususnya melalui Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dinas ini bertanggung jawab melaksanakan program-program pembangunan di bidang perikanan, salah satunya melalui Bidang Pengelolaan

Perikanan Budidaya. Kinerja pegawai pada bidang ini menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan program, karena mereka tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga memberikan pelayanan publik, pendampingan teknis, serta memfasilitasi masyarakat dalam mengembangkan usaha perikanan budidaya.

Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 57 Tahun 2018 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Tahun 2017–2022 merupakan landasan normatif dalam penyelenggaraan pengukuran kinerja Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Peraturan ini diterbitkan sebagai bentuk komitmen pemerintah daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada hasil (*result oriented government*).

Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam peraturan tersebut bertujuan untuk memberikan ukuran yang jelas dan terstandar terhadap capaian kinerja pemerintah daerah selama periode perencanaan 2017–2022. IKU berfungsi sebagai alat ukur utama dalam menilai tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Dengan adanya IKU, setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah dapat dievaluasi secara objektif berdasarkan hasil yang dicapai, bukan semata-mata pada aspek pelaksanaan kegiatan.

Dalam konteks Perbup tersebut, indikator kinerja utama (IKU) berfungsi sebagai tolok ukur pencapaian hasil kerja pemerintah daerah yang

diturunkan ke dalam sasaran dan program kerja perangkat daerah. Hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) yang menekankan bahwa kinerja harus memiliki standar dan target yang jelas agar dapat dinilai secara objektif. IKU memberikan kejelasan mengenai apa yang harus dicapai oleh organisasi pemerintah, sehingga menjadi acuan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 57 Tahun 2018 dapat dipandang sebagai bentuk penerapan teori kinerja pegawai dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan daerah. Peraturan ini berperan sebagai alat pengendalian dan evaluasi kinerja yang mendorong pegawai untuk bekerja sesuai standar, target, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sehingga mendukung terwujudnya pemerintahan daerah yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kualitas kinerja pegawai akan sangat menentukan sejauh mana program pemerintah dapat memberi dampak nyata terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat pembudidaya ikan.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kendala yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Masyarakat pembudidaya ikan masih menghadapi permasalahan klasik seperti keterbatasan akses terhadap benih dan pakan

berkualitas, minimnya pengetahuan teknis, rendahnya produktivitas, serta kesulitan dalam pemasaran hasil. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kinerja ideal pegawai yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dirasakan oleh masyarakat.

Rivai (2018:23) menegaskan bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka tujuan organisasi lebih mudah tercapai, dan sebaliknya. Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih jauh bagaimana kinerja pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya di Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam mengembangkan ekonomi masyarakat melalui sektor perikanan.

Berdasarkan observasi awal tersebut, maka penulis mendapati permasalahan yang muncul untuk dikaji lewat penelitian, adapun fenomena tersebut yaitu :

1. Terbatasnya akses koneksi antara pegawai dan pembudidaya terkait keluhan yang di sampaikan oleh masyarakat pembudidaya, mencerminkan adanya kendala komunikasi yang berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan. Banyak pembudidaya yang menghadapi masalah teknis maupun administratif dalam kegiatan budidaya, namun tidak memiliki saluran yang mudah dan cepat untuk menyampaikan keluhan atau aspirasinya kepada pegawai terkait. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya sarana komunikasi, rendahnya pemanfaatan teknologi informasi, maupun terbatasnya forum dialog antara pegawai dan masyarakat

pembudidaya. Akibat dari kondisi tersebut, keluhan yang sebenarnya bisa segera ditangani menjadi terlambat atau bahkan tidak mendapat perhatian. Situasi ini tidak hanya menimbulkan kekecewaan di kalangan pembudidaya, tetapi juga berpotensi melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pegawai. Dalam jangka panjang, hambatan komunikasi semacam ini dapat mengurangi efektivitas program pengembangan perikanan budidaya serta menghambat peningkatan kesejahteraan masyarakat pembudidaya.

(sumber : nelayan pembudidaya)

2. Perubahan suhu air pada musim musim tertentu yang menyebabkan benih ikan mati, merupakan tantangan besar dalam budidaya ikan, terutama karena kondisi tersebut sering menyebabkan benih ikan mati akibat stres lingkungan dan lemahnya daya tahan tubuh. Masalah ini tidak hanya berdampak pada tingkat keberhasilan produksi, tetapi juga memengaruhi keberlanjutan usaha pembudidaya yang menggantungkan hidup pada sektor perikanan. Pegawai tidak hanya berfungsi sebagai pemberi layanan administrasi, tetapi juga sebagai pendamping teknis yang harus mampu membantu masyarakat mengatasi masalah lingkungan budidaya. Upaya yang bisa dilakukan pegawai, misalnya memberikan sosialisasi dan penyuluhan rutin mengenai cara menjaga stabilitas suhu air, penggunaan alat pengukur suhu, dan penerapan teknologi sederhana seperti paranet, aerator, atau penutup kolam.

Di sisi lain, pegawai dinas perikanan juga berperan dalam menyediakan informasi dan inovasi teknologi terbaru yang dapat digunakan masyarakat untuk mengurangi risiko kematian benih akibat perubahan suhu, misalnya sistem resirkulasi air atau metode pengelolaan kolam yang lebih adaptif. Dengan adanya pendampingan aktif dari pegawai, pembudidaya tidak merasa sendirian menghadapi tantangan alam, sehingga dapat meningkatkan rasa percaya dan kepuasan mereka terhadap layanan pemerintah. Dengan demikian, pemecahan masalah perubahan suhu air bukan hanya tanggung jawab pembudidaya, tetapi juga mencerminkan kualitas kinerja pegawai dinas perikanan. Semakin responsif dan solutif pegawai dalam membantu masyarakat menghadapi kendala lingkungan, semakin tinggi pula penilaian masyarakat terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan program pengembangan ekonomi berbasis perikanan budidaya.

(sumber : observasi peneliti)

3. Lemahnya pendampingan dan monitoring menyebabkan program yang dijalankan tidak sepenuhnya berhasil mencapai tujuan. Misalnya, sebagian bantuan tidak dimanfaatkan secara optimal karena kurangnya arahan teknis, sementara permasalahan yang muncul di lapangan sering tidak terdeteksi sejak awal. Monitoring yang lemah juga berdampak pada rendahnya akuntabilitas pelaksanaan program, karena tidak ada evaluasi menyeluruh untuk memastikan apakah program benar-benar memberikan dampak pada peningkatan ekonomi masyarakat. Monitoring yang

seharusnya berfungsi untuk memastikan jalannya kegiatan budidaya sesuai standar teknis tidak berjalan optimal. Pegawai dinas jarang turun langsung ke lapangan atau tidak melakukan kunjungan secara rutin, sehingga data mengenai kondisi aktual di lapangan kurang akurat. Akibatnya, solusi yang diberikan sering tidak tepat sasaran. Hal ini juga membuat pembudidaya merasa kurang diperhatikan dan akhirnya berusaha menyelesaikan masalah sendiri, meskipun dengan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman.

(sumber: obsevasi peneliti)

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Maka peneliti memfokuskan pada teori Mangkunegara(2017) ada empat indikator kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

C. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas agar permasalahan yang ada nantinya dapat dibahas lebih terarah dan sesuai dengan yang diharapkan maka penulis menetapkan rumusan sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja pegawai bidang pengelolaan perikanan budidaya dalam pengembangan ekonomi masyarakat pada Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Faktor faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai bidang pengelolaan perikanan budidaya dalam pengembangan ekonomi masyarakat pada Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui kinerja pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya dalam mendukung masyarakat pembudidaya ikan di Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Mengkaji kinerja pegawai dalam mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam program perikanan budidaya.
3. Mendeskripsikan pelaksanaan pendampingan lapangan dan monitoring yang dilakukan pegawai terhadap masyarakat pembudidaya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya mengenai kinerja pegawai pemerintah daerah dalam bidang perikanan budidaya.
 - b. Menambah referensi akademik terkait hubungan antara kinerja aparatur pemerintah dengan upaya pengembangan ekonomi masyarakat berbasis sektor perikanan.

- c. Menjadi bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti lain yang tertarik meneliti aspek pelayanan publik, kinerja pegawai, serta pemberdayaan masyarakat di sektor perikanan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam hal inovasi, pendampingan, monitoring, serta strategi mendorong partisipasi masyarakat.

- b. Bagi Perguruan Tinggi

Dapat dijadikan referensi tambahan dalam kegiatan akademik, terutama sebagai bahan ajar dan penelitian di bidang administrasi publik, pembangunan daerah, dan pengelolaan sumber daya perikanan.

- c. Bagi Masyarakat Nelayan

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman tentang pentingnya peran aktif masyarakat dalam mendukung keberhasilan program pemerintah, serta mendorong kemandirian ekonomi melalui usaha perikanan budidaya