

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

1. Emy Khoifah R. Dan Harnies Marika Pasa(2016) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Jember. Dalam penelitian yang berjudul “*Peran Dinas Perikanan dan Kelautan Dalam Mengembangkan Usaha Perikanan Budidaya di Kecamatan Tlogosari Kabupaten Bondowoso*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran Dinas Peternakan dan Perikanan dalam mendukung pengembangan usaha perikanan budidaya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinas berperan aktif dalam memberikan sosialisasi kepada masyarakat pembudidaya, mengelola serta memfasilitasi pemasaran produk perikanan, dan mengembangkan kawasan budidaya baik di perairan tawar, payau, maupun laut. Dengan adanya peran tersebut, usaha perikanan budidaya di Kecamatan Tlogosari mengalami perkembangan yang cukup baik. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya hambatan, seperti keterbatasan sumber daya manusia dan kendala dalam aspek pemasaran. Penelitian ini menegaskan bahwa dukungan pemerintah daerah melalui dinas terkait memiliki

kontribusi penting dalam meningkatkan usaha perikanan budidaya, meskipun perlu strategi lanjutan untuk mengatasi kendala yang dihadapi.

2. Burhanudin Robbani, 2023. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dalam penelitian yang berjudul “ *Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Budidaya Ikan Air Tawar Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat*”. Penelitian skripsi tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menunjukkan bahwa program pemberdayaan masyarakat melalui budidaya ikan air tawar mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Masyarakat diberikan pelatihan teknis, pendampingan, serta bantuan sarana produksi seperti benih dan pakan ikan. Hal ini membuat mereka lebih percaya diri dan mandiri dalam mengelola usaha budidaya. Dari sisi ekonomi, masyarakat mendapatkan penghasilan tambahan dari penjualan ikan yang stabil. Pendapatan ini membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari, biaya pendidikan, dan pengembangan usaha. Selain manfaat ekonomi, program ini juga meningkatkan kerja sama dan solidaritas antaranggota kelompok pembudidaya. Mereka saling berbagi pengalaman dan membantu dalam pengelolaan usaha, sehingga tercipta kebersamaan dan partisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi lokal. Meski begitu, terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan modal, kurangnya teknologi budidaya, dan lemahnya manajemen pemasaran. Dukungan

pemerintah dan pendampingan dari pihak terkait juga belum sepenuhnya berkesinambungan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Kinerja

Kinerja pada dasarnya dapat dipahami sebagai hasil nyata yang diperlihatkan oleh individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, baik dilihat dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran konkret tentang seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan peran dan fungsinya secara efektif serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja juga erat kaitannya dengan perilaku kerja sehari-hari. Seorang pegawai tidak hanya diukur dari seberapa banyak ia mampu menyelesaikan tugas, tetapi juga bagaimana sikap, kedisiplinan, tanggung jawab, dan inisiatifnya dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif, di mana keduanya saling melengkapi untuk menilai sejauh mana pekerjaan telah dilaksanakan secara optimal.

Secara singkat, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang terukur, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh melalui proses kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki seseorang, serta menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan

individu maupun organisasi. Dengan demikian, kinerja pada hakikatnya adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, yang tidak hanya dilihat dari segi kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas, tanggung jawab, dan proses penyelesaiannya. Kinerja menjadi cerminan nyata dari kemampuan, usaha, dan dedikasi seseorang dalam bekerja, sekaligus menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan wewenang, kemampuan, serta peran yang dimiliki. Kinerja bukan hanya sekadar hasil akhir dari suatu pekerjaan, melainkan juga mencakup proses pelaksanaan kerja yang dilakukan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, kinerja pegawai mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu.

Dalam konteks organisasi, kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena menjadi tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap perkembangan dan kemajuan instansi atau lembaga tempat ia bekerja. Hal ini ditunjukkan melalui kedisiplinan dalam bekerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja

sama dengan rekan kerja, kreativitas dalam mencari solusi, serta kesungguhan dalam mencapai target yang ditentukan. Lebih jauh lagi, kinerja pegawai juga dapat dilihat dari sejauh mana ia mampu mengembangkan potensi diri dan menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi. Pegawai yang berkinerja tinggi bukan hanya menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar, tetapi juga menunjukkan loyalitas, inisiatif, serta tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi secara keseluruhan pada akhirnya sangat bergantung pada kualitas kinerja dari setiap pegawainya. Berikut adalah pengertian kinerja pegawai menurut para ahli :

- a. Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan pentingnya aspek kuantitas maupun kualitas dalam menilai kinerja seorang pegawai.
- b. Bernardin dan Russell (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Definisi ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, melainkan juga mencakup catatan atau rekam jejak atas proses pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai.
- c. Gibson (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki

seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya, pencapaian kinerja tidak lepas dari interaksi antara potensi individu dan kondisi lingkungan kerja.

- d. Robbins (2015) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dari definisi ini, terlihat bahwa kinerja bersifat terukur dan dapat dievaluasi secara objektif dengan membandingkan hasil kerja pegawai dengan target atau standar tertentu.
- e. Hasibuan (2016:94) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Pendapat ini menyoroti bahwa kinerja tidak lepas dari kompetensi individu dan dedikasi dalam bekerja.
- f. Rivai (2016) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Hal ini menegaskan bahwa kinerja bukan sekadar hasil kerja yang bersifat teknis, tetapi juga merupakan perwujudan nyata dari sikap, perilaku, dan tanggung jawab seorang pegawai.

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai diukur melalui berbagai indikator yang dikemukakan oleh para ahli. Masing-masing ahli memiliki sudut pandang yang sedikit berbeda, namun

secara umum indikator tersebut mencakup aspek hasil kerja, perilaku, dan tanggung jawab pegawai. Berikut adalah indikator kinerja menurut beberapa ahli :

- a. Mangkunegara (2017) , kinerja pegawai dapat dilihat melalui empat indikator utama, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Teori ini akan dijadikan teori utama dalam penelitian ini. Kualitas dan kuantitas kerja menggambarkan hasil pekerjaan yang dihasilkan baik dari segi mutu maupun jumlah. Pelaksanaan tugas mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tingkat ketelitian, ketepatan, dan kemauan keras untuk bersungguh-sungguh. Sedangkan tanggung jawab menunjukkan kesadaran pegawai dalam menjalankan kewajibannya.
- b. Bernardin dan Russell (2013) menyebutkan indikator kinerja yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta hubungan antarpribadi. Pendapat ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya terkait dengan hasil kerja, melainkan juga bagaimana pekerjaan itu diselesaikan, apakah sesuai target waktu, efisien dalam pemanfaatan sumber daya, serta dampaknya terhadap hubungan sosial di tempat kerja.
- c. Gibson (2012) menilai kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan organisasi. Faktor individu mencakup kemampuan, keterampilan, serta latar belakang pegawai. Faktor psikologis meliputi persepsi, motivasi, dan sikap, sedangkan faktor organisasi berkaitan dengan dukungan sumber daya, kepemimpinan, serta sistem imbalan. Dengan demikian, kinerja pegawai menurut Gibson tidak hanya dilihat dari output yang dihasilkan, melainkan juga dari faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian hasil tersebut.
- d. Robbins (2015), indikator kinerja mencakup produktivitas, efektivitas, dan efisiensi. Robbins lebih menekankan bahwa kinerja pegawai harus diukur dari sejauh mana pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan pemanfaatan sumber daya yang seoptimal mungkin tanpa menimbulkan pemborosan.
- e. Hasibuan (2016) memberikan indikator yang lebih luas, antara lain kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, dan tanggung jawab. Indikator yang dikemukakan Hasibuan menekankan tidak hanya pada aspek teknis dan hasil kerja, tetapi juga mencakup nilai-nilai moral, etika, dan kepribadian pegawai yang dinilai penting dalam menunjang kinerja organisasi.

- f. Sedangkan Rivai (2016) menyebutkan indikator kinerja yang meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Menurutnya, kinerja yang baik bukan hanya dilihat dari hasil yang sesuai target, tetapi juga bagaimana pegawai mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan rekan kerja serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan.

3. Pengelolaan Perikanan Budidaya

Perikanan budidaya merupakan salah satu subsektor perikanan yang memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan, peningkatan pendapatan masyarakat, serta penyediaan lapangan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 45 Tahun 2009 tentang Perikanan, perikanan budidaya adalah kegiatan untuk memelihara, membesarkan, dan/atau membiakkan ikan dan organisme akuatik lainnya dalam lingkungan terkontrol, baik di perairan tawar, payau, maupun laut. Kegiatan ini tidak hanya berorientasi pada produksi, tetapi juga memperhatikan aspek keberlanjutan ekosistem dan kesejahteraan masyarakat pembudidaya.

Pengelolaan perikanan budidaya pada dasarnya adalah serangkaian usaha yang dilakukan untuk mengatur, membina, dan mengembangkan kegiatan budidaya ikan agar dapat berjalan efektif, efisien, dan berkelanjutan. Menurut Nikijuluw (2002), pengelolaan dalam bidang perikanan mencakup tiga dimensi utama, yaitu ekologi, ekonomi, dan sosial. Artinya, pengelolaan tidak hanya bertujuan meningkatkan hasil produksi, tetapi juga menjaga keseimbangan ekosistem perairan serta memperhatikan aspek kesejahteraan masyarakat yang terlibat.

Dalam praktiknya, pengelolaan perikanan budidaya melibatkan beberapa aspek penting. Pertama, aspek teknis, seperti pemilihan benih unggul, teknik pemeliharaan yang tepat, pemberian pakan berkualitas, dan pengendalian penyakit ikan. Kedua, aspek kelembagaan, yaitu peran pemerintah melalui dinas perikanan dalam memberikan bimbingan, penyuluhan, serta pendampingan kepada masyarakat pembudidaya. Ketiga, aspek ekonomi, yakni bagaimana hasil budidaya dapat dipasarkan secara luas dan memberikan keuntungan yang layak bagi pelaku usaha. Keempat, aspek lingkungan, yaitu penerapan prinsip budidaya berkelanjutan agar tidak menimbulkan kerusakan ekosistem.

Selain itu, keberhasilan pengelolaan perikanan budidaya juga dipengaruhi oleh dukungan regulasi dan kebijakan pemerintah. Menurut FAO (2018), keberlanjutan sektor perikanan budidaya hanya dapat tercapai apabila ada sinergi antara kebijakan nasional, kapasitas kelembagaan lokal, serta partisipasi aktif masyarakat pembudidaya. Di Indonesia sendiri, Kementerian Kelautan dan Perikanan telah mendorong konsep *blue economy* dan *sustainable aquaculture* sebagai strategi utama untuk mengoptimalkan sektor ini.

4. Konsep Pengembangan Masyarakat

Secara umum, pengembangan ekonomi masyarakat dapat dilakukan melalui tiga pendekatan utama. Pertama, pendekatan pemberdayaan masyarakat, yaitu memberikan kemampuan dan kesempatan bagi masyarakat untuk mengelola potensi yang dimiliki. Kedua, pendekatan

penguatan kelembagaan lokal, seperti koperasi, kelompok usaha, atau lembaga keuangan mikro yang dapat mendukung kegiatan ekonomi. Ketiga, pendekatan kemitraan, yaitu membangun kerja sama antara masyarakat, pemerintah, dan sektor swasta untuk memperluas akses pasar, teknologi, maupun modal (Chambers, 1995).

Dalam sektor perikanan, pengembangan ekonomi masyarakat diarahkan pada peningkatan produktivitas usaha budidaya, diversifikasi produk olahan, serta akses yang lebih luas terhadap pasar. Hal ini sejalan dengan pandangan Ife (2002) yang menyatakan bahwa pembangunan masyarakat harus menekankan partisipasi aktif warga agar mereka tidak hanya menjadi objek pembangunan, tetapi juga subjek yang berperan dalam menentukan arah pengembangan.

Selain itu, keberhasilan pengembangan ekonomi masyarakat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti dukungan kebijakan pemerintah, akses terhadap modal, infrastruktur, serta kondisi pasar. Menurut Amartya Sen (1999), pembangunan ekonomi yang berkelanjutan adalah pembangunan yang mampu memperluas *capabilities* atau kemampuan masyarakat dalam mengakses berbagai pilihan ekonomi. Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan masyarakat untuk mengelola usaha dan mengakses peluang, semakin besar pula peluang tercapainya kesejahteraan.

Dalam konteks penelitian ini, pengembangan ekonomi masyarakat dipahami sebagai upaya meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui

optimalisasi sektor perikanan budidaya. Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan memiliki peran strategis dalam memberikan pendampingan, pelatihan, serta fasilitasi bagi masyarakat pembudidaya, sehingga mereka mampu mengembangkan usahanya secara mandiri dan berkelanjutan. Dengan demikian, keterkaitan antara kinerja pegawai, pengelolaan perikanan budidaya, dan pengembangan ekonomi masyarakat menjadi kerangka penting yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah alur logis yang digunakan peneliti dalam menjawab permasalahan penelitian. Penelitian ini menggunakan Teori Kinerja sebagai dasar utama untuk menilai sejauh mana pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara menjalankan tugasnya dalam bidang pengelolaan perikanan budidaya.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawabnya, yang dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan komunikasi, serta kompetensi teknis.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran