

**KINERJA PEGAWAI BIDANG PENGELOLAAN PERIKANAN BUDIDAYA
DALAM PENGEMBANGAN EKONOMI MASYARAKAT PADA DINAS
PERIKANAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Program Studi Administrasi Publik



OLEH :

M.ARSYAD ERPANI

NPM : 2022472

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)

2025

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama

Nama : M. ARSYAD ERPANI

NPM : 2022472

Program Studi : Administrasi Publik

Judul Skripsi : Kinerja Pegawai Bidang Pengelolaan Budidaya Dalam Pengembangan Ekonomi Masyarakat Pada Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan sepenuhnya kami dapat menyetujui proposal skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan ke pembimbing skripsi pada program studi administrasi publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

Amuntai, Oktober 2025

Pembimbing 1

Arif Budiman, S.Sos, M.AP.

NUPTK. 795076566630302

Pembimbing 2

Gusti Muhammad Hidayatullah M.AP.

NUPTK. 2742773674130272



Mengetahui
Plt. Ketua Prodi Administrasi Publik,

Ahmad Baihaqi, S.Sos, M.A
NIK. 199211004 201509 021

KATA PENGANTAR

Masyaallah, Alhamdulillah Rabbil Alamin, tidak ada kata yang dapat dikatakan oleh penulis panjatkan selain puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini tepat waktunya yang mana skripsi ini berjudul **“Kinerja Pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya Dalam Pengembangan Ekonomi Masyarakat Pada Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara”** Shalawat serta salam tidak lupa kita hanturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang sedang kita rasakan saat ini.

Adapun proposal skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administarsi (STIA) Amuntai. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Reno Affrian M.AP. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
2. Bapak Ahmad Baihaqi, S.Sos. M.A. Selaku Plt. Ketua Prodi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai
3. Bapak Arif Budiman, S.Sos, M.AP. Selaku dosen pembimbing I penyusunan proposal ini.

4. Bapak Gusti Muhammad Hidayatullah M.AP. Selaku Dosen Pembimbing 2 penyusunan proposal ini.
5. Orang tua saya yang selalu mendoakan serta dukungan untuk anaknya dalam hal apapun itu termasuk penyelesaian proposal ini.
6. Seluruh dosen dan staf tata usaha dan jajarannya yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Administasi (STIA) Amuntai.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan baik dalam segi materi ataupun penulisan karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Namun penulis berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi yang berkepentingan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang mambangun dari pembaca sehingga dalam penulisan selanjutnya dapat lebih sempurna

Amuntai, Oktober 2025

M. Arsyad Erpani
NPM 2022472

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu	10
B. Tinjauan Teoritis	12
1. Kinerja	12
2. Kinerja Pegawai	13
3. Pengelolaan Perikanan Budidaya	15
4. Konsep Pengembangan Masyarakat.....	17
C. Kerangka Pemikiran	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	21
B. Pendekatan Penelitian	22
C. Tipe Penelitian	22
D. Data dan Sumber Data	23
E. Desain Operasional Penelitian	24
F. Teknik Pengumpulan Data	26
G. Teknik Analisis Data	29
H. Uji Kredibilitas Data	31

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama-Nama Informan	24
Tabel 3.2 Desain Operasional Penelitian	23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pemikiran	20
Gambar 2.1 Kantor Dinas Perikanan	21

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 Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 21 Tahun 2011 adalah landasan hukum strategis yang menetapkan arah pembangunan jangka panjang di daerah tersebut selama dua dekade, yaitu dari tahun 2005 hingga 2025. Dengan ditetapkannya RPJPD ini, Kabupaten HSU memiliki pedoman dan acuan jangka panjang agar pembangunan tidak bersifat episodik atau hanya reaktif terhadap peristiwa sesaat, melainkan menyusun langkah-langkah yang sistematis, terarah, dan berkelanjutan. RPJPD tersebut diharapkan menjadi fondasi perencanaan pembangunan daerah dalam segala aspek ekonomi, sosial, infrastruktur, lingkungan, kelembagaan, dan tata kelola pemerintahan serta menyesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan pembangunan yang telah ditetapkan. Dalam penyusunannya, RPJPD juga harus mengacu pada dokumen perencanaan tingkat nasional (RPJPN) maupun provinsi, agar ada keselarasan serta integrasi kebijakan antar tingkat pemerintahan.

Perda ini juga menegaskan bahwa RPJPD akan dilaksanakan dalam tahapan-tahapan (periode lima tahunan) yang dijabarkan dalam RPJMD, dengan mempertimbangkan isu strategis, kondisi awal daerah, dan tantangan masa depan. Selama pelaksanaannya, pemerintah daerah wajib melakukan pengendalian dan evaluasi secara berkala untuk memastikan agar realisasi

program pembangunan sesuai dengan arahan RPJPD dan dapat menyesuaikan bila terdapat dinamika baru. Dengan demikian, Perda No. 21 Tahun 2011 memegang peranan penting sebagai “kompas” pembangunan jangka panjang Kabupaten HSU menyatukan visi, misi, program, dan kebijakan pada satu kerangka terstruktur agar tujuan pembangunan berkelanjutan tercapai.

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

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

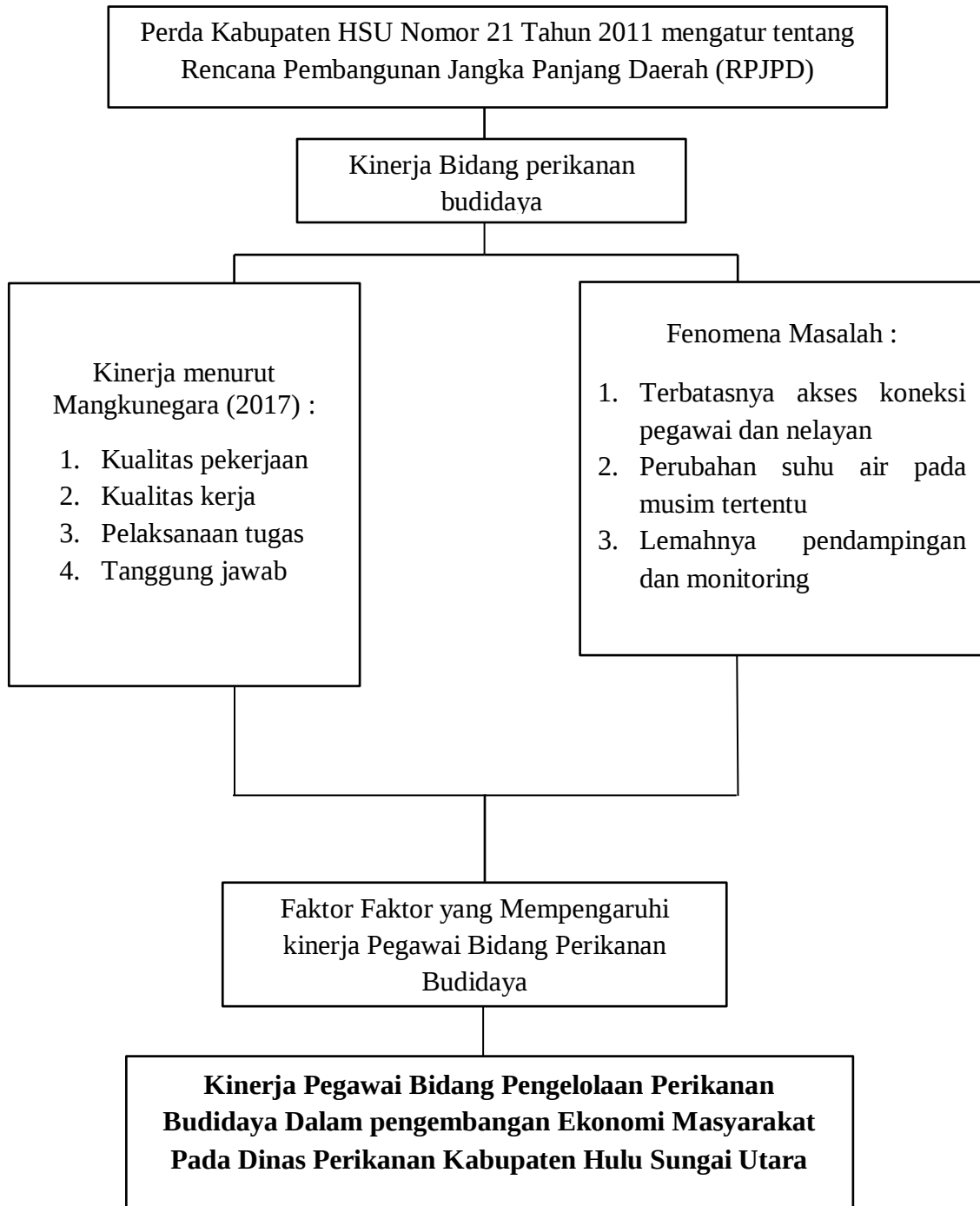
Perikanan memiliki peran strategis dalam memberikan pendampingan, pelatihan, serta fasilitasi bagi masyarakat pembudidaya, sehingga mereka mampu mengembangkan usahanya secara mandiri dan berkelanjutan. Dengan demikian, keterkaitan antara kinerja pegawai, pengelolaan perikanan budidaya, dan pengembangan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

g. 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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu atau wilayah dimana penelitian akan dilakukan. Adapun tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang beralamat di Jalan Sukmaraga No. 062 Fax 61636, Desa Sungai Malang, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan. Lokasi Dinas Perikanan ini berada di kawasan yang tidak jauh dari Sekolah MAN 2 Hulu Sungai Utara, Kantor Pengadilan Agama Kelas 1B, SMK Negeri 2 Amuntai, serta SMK Negeri 1 Amuntai.

Gambar 2.2

Kantor Dinas Perikanan



B. Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang ditunjukan untuk mendiskripsikan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, pemikiran orang yang secara individual maupun kelompok. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen.

Di penelitian ini informasi yang akan dikembangkan berasal dari Aparatur pemerintah terkait dalam peran Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam pengembangan ekonomi masyarakat melalui sektor perikanan.

C. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan proposal ini menggunakan penelitian deskriptif artinya peneliti berusaha mendeskripsikan suatu gejala atau peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual yang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Jadi penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana penggalan data dapat melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi.

D. Data dan Sumber Data

1. Data

Data dibedakan menjadi 2, yaitu data primer dan data sekunder

- a. Data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya baik secara wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok, maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian
- b. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain baik secara lisan maupun tulisan. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data dengan cara berkunjung ke instansi terkait, perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip, atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dipilih menggunakan prosedur purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Mangkunegara (2017), purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang menitikberatkan pada pemilihan subjek yang dianggap paling mengetahui permasalahan, memiliki pengalaman, serta relevan dengan fenomena yang diteliti. Untuk lebih jelasnya mari kita lihat informan pada rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1

Nama-Nama Informan

No	Nama	Jabatan
1	Khairil Hanani, S. IP, MM	Kepala Dinas Perikanan
2	Maysyarah, S. Pt	Kabid Pengelolaan Perikanan Budidaya
3	Rini Sulistiana, S. Pi	Anggota
4	Rinawati, SP	Anggota
5	M. Husin Rifai	Pembudidaya
6	Fajeri	Penjual Ikan
7	Ahmad Ikram	Masyarakat
8	M. Hipni Mubarak	Masyarakat

*Sumber : Diolah Peneliti, Tahun 2025***E. Desain Operasional Penelitian**

Menurut Mangkunegara (2017), desain operasional penelitian merupakan tahap penting dalam metodologi penelitian yang berfungsi untuk menjembatani konsep teoretis dengan realitas di lapangan. Desain operasional menjelaskan bagaimana variabel-variabel penelitian yang bersifat abstrak diuraikan secara lebih konkret ke dalam dimensi, indikator, dan ukuran yang dapat diamati maupun diukur. Dengan kata lain, desain operasional adalah cara untuk menerjemahkan teori ke dalam praktik penelitian, sehingga data yang dikumpulkan relevan, terukur, dan dapat dianalisis secara ilmiah.

Dalam penelitian manajemen maupun sumber daya manusia, desain operasional digunakan untuk memastikan bahwa setiap variabel seperti

kinerja, motivasi, maupun produktivitas dapat diukur berdasarkan indikator yang tepat. Misalnya, variabel kinerja pegawai dapat dioperasionalkan ke dalam dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan komunikasi, dan kompetensi teknis. Dengan pembagian tersebut, peneliti lebih mudah menyusun instrumen pengumpulan data berupa kuesioner, pedoman wawancara, maupun observasi.

Desain operasional juga berfungsi untuk memperjelas hubungan antara teori, rumusan masalah, dan metode pengumpulan data. Hal ini sangat penting agar penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu memberikan gambaran empiris yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.2

Desain Operasional Penelitian

variabel	Sub Variabel	Indikator
Kinerja pegawai (Mangkunegara.2017)	1. Kualitas Pekerjaan	a. Ketepatan kerja b. Ketelitian dalam bekerja c. Keterampilan bekerja d. Kebersihan dalam bekerja
	2. Kuantitas pekerjaan	a. Jumlah ouput yang di hasilkan b. Penyelesaian tugas secara tepat waktu
	3. Pelaksaaan tugas	a. Mengikuti instruksi dengan baik b. Inisiatif dalam bekerja c. Hati-hati dalam bekerja d. Rajin dalam menyelesaikan tugas
	4. Tanggung jawab	a. Perilaku di kantor b. Sikap terhadap pegawai lain c. Mampu bekerja sama

*Sumber : Diolah Peneliti, Tahun 2025***F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan guna menjawab pertanyaan penelitian. Sugiyono

(2017: 224) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah memperoleh data yang tepat. Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data biasanya dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menemukan makna dari data yang terkumpul.

Apabila dikaitkan dengan teori kinerja, maka pengumpulan data diarahkan untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan bagaimana pegawai melaksanakan tugasnya sesuai indikator kinerja. Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Armstrong (2009: 15) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki keterkaitan erat dengan tujuan organisasi serta kontribusi terhadap efektivitas kerja.

Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dalam kondisi alamiah dengan berbagai metode yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan ketiga teknik ini agar data yang diperoleh lebih lengkap, mendalam, dan dapat dipertanggungjawabkan.

1. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian di lapangan. Menurut Sugiyono (2017: 227), observasi merupakan pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara sistematis

terhadap gejala-gejala yang diteliti, baik dalam bentuk perilaku, tindakan, maupun proses kerja. Observasi memungkinkan peneliti menangkap data empiris yang terjadi secara nyata, sehingga dapat memperkuat hasil wawancara dan dokumentasi.

Jika dikaitkan dengan teori kinerja, maka observasi dipahami sebagai cara untuk mengamati perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai indikator kinerja. Mangkunegara (2017: 67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya. Armstrong (2009: 15) juga menekankan bahwa kinerja mencerminkan perilaku kerja yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti memiliki pedoman pertanyaan, namun tetap memberikan kebebasan kepada informan untuk menjelaskan pengalaman dan pandangan mereka secara lebih luas. Melalui wawancara ini, peneliti berusaha menggali pemahaman pegawai mengenai tugas dan tanggung jawabnya, hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan, serta peran mereka dalam mendukung pengembangan ekonomi masyarakat. Menurut Sugiyono (2017) menegaskan bahwa wawancara dapat digunakan untuk mengungkap data mengenai opini, sikap, dan pengalaman partisipan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menelaah berbagai catatan, arsip, maupun dokumen tertulis yang relevan dengan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 240), dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, yang dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Melalui dokumentasi, peneliti dapat memperoleh data sekunder yang bersifat faktual, stabil, dan dapat dipertanggungjawabkan.

G. Teknis Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, kegiatan analisis data di mulai sejak peneliti melakukan kegiatan pra-lapangan sampai dengan selesai penelitian. Analisis data di lakukan terus menerus sampai data bersifat jenuh. Aktivitas yang di lakukan dalam data kualitatif di lakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data menjadi jenuh.

Selanjutnya masih dalam buku yang sama, Menurut Sugiyono (2017:244), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Data reduction (Sugiyono, 2014:91), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification. Data yang diperoleh dari lapangan dilakukan analisis melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan cara menyeleksi, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang relevan dengan fokus penelitian. Dalam konteks penelitian ini, data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai kinerja pegawai serta dampaknya terhadap pengembangan ekonomi masyarakat disaring untuk memperoleh informasi yang paling penting. Proses reduksi ini mencakup pemberian kode (coding) pada transkrip wawancara dan catatan lapangan sehingga peneliti dapat mengelompokkan tema atau kategori yang muncul.

2. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data (data display) dilakukan dengan cara menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, tabel ringkas, atau bagan alur yang memudahkan pemahaman hubungan antar kategori. Misalnya, data tentang peran pegawai dalam pendampingan dapat disajikan dalam uraian naratif, kemudian dibandingkan dengan hasil observasi dan dokumen kegiatan. Penyajian data ini bertujuan untuk membantu peneliti melihat

pola, menemukan hubungan antar variabel, dan mengarahkan pada pemahaman yang lebih mendalam mengenai kinerja pegawai.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan secara terus-menerus sepanjang proses penelitian. Kesimpulan awal yang muncul dari lapangan masih bersifat sementara, sehingga perlu diverifikasi dengan data lain melalui proses triangulasi. Misalnya, pernyataan pegawai tentang hambatan teknis diverifikasi dengan catatan observasi serta dokumen laporan dinas. Dengan cara ini, peneliti dapat memastikan keabsahan temuan dan menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

H. Uji Kredibilitas Data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan atau validitas data menjadi salah satu aspek terpenting yang harus diperhatikan peneliti. Hal ini karena penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna, interpretasi, dan pemahaman terhadap fenomena sosial yang kompleks. Oleh sebab itu, data yang dikumpulkan tidak boleh diragukan kebenarannya. Jika data tidak kredibel, maka hasil penelitian akan kehilangan makna ilmiahnya.

Menurut Sugiyono (2017:267), “uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan untuk membuktikan bahwa apa yang berhasil dikumpulkan peneliti benar-benar sesuai dengan kenyataan di lapangan.” Dengan kata lain, uji kredibilitas bertujuan untuk menghindari

adanya data yang bias, keliru, atau hanya berdasarkan asumsi subjektif peneliti.

Dalam konteks penelitian kualitatif, kredibilitas data dapat disamakan dengan konsep validitas internal dalam penelitian kuantitatif. Kredibilitas ini menjamin bahwa temuan penelitian benar-benar menggambarkan realitas sosial yang diteliti, bukan hasil manipulasi atau interpretasi yang tidak sesuai dengan fakta di lapangan. Oleh karena itu, proses uji kredibilitas data harus dilakukan secara sistematis, berulang, dan menyeluruh sepanjang kegiatan penelitian.

Sugiyono (2017:267–274) menyebutkan beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji kredibilitas data, yaitu:

1. Perpanjangan Pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan peneliti kembali kelapangan, melakukan pengamatan, wawancara dengan informan yang pernah ditemua atau informan baru, hubungan peneliti dan narasumber akan semakin terbentuk rapport, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Bila telah terbentuk raport, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu prilaku yang dipelajari sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.

2. Peningkatan Ketekunan

Peneliti melakukan pengamatan secara lebih teliti, rinci, dan mendalam. Ketekunan memungkinkan peneliti melihat fenomena secara lebih detail dan tidak tergesa-gesa dalam menarik kesimpulan. Dengan ketekunan, peneliti bisa membedakan data yang relevan dan tidak relevan, sehingga data yang terkumpul benar-benar akurat.

3. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pengujian data dengan cara membandingkan dan mengecek kebenaran data dari berbagai sumber, metode, atau waktu. Sugiyono menjelaskan bahwa ada beberapa bentuk triangulasi, yaitu:

- a. Triangulasi sumber: membandingkan informasi dari beberapa narasumber, misalnya antara pejabat dinas, nelayan, dan pelaku usaha perikanan.
- b. Triangulasi teknik: menggunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi pada objek yang sama.
- c. Triangulasi waktu: mengumpulkan data pada waktu yang berbeda untuk melihat konsistensinya.

4. Diskusi dengan Teman

Dalam proses penelitian, peneliti perlu berdiskusi dengan sesama peneliti. Diskusi ini berfungsi sebagai upaya kritis untuk menguji kebenaran data dan interpretasi yang telah dibuat. Dengan berdiskusi,

peneliti bisa mendapatkan perspektif baru, mengurangi bias pribadi, dan memperkuat argumentasi hasil penelitian.

5. Analisis Kasus Negatif

Teknik ini dilakukan dengan cara mencari data atau kasus yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan pola data yang telah diperoleh. Jika ditemukan data yang berbeda, peneliti harus mengkaji lebih lanjut apakah perbedaan tersebut bersifat khas atau menunjukkan kelemahan dalam proses pengumpulan data. Jika tidak ditemukan kasus negatif, maka data yang ada semakin kredibel.

6. Member Check

Member check adalah proses mengonfirmasi kembali hasil data atau interpretasi yang telah diperoleh kepada narasumber. Tujuannya adalah memastikan bahwa apa yang ditulis oleh peneliti benar-benar sesuai dengan maksud dan pengalaman yang dimiliki narasumber. Misalnya, setelah mewawancarai Kepala Dinas Perikanan, peneliti dapat memperlihatkan kembali ringkasan hasil wawancara untuk mendapat persetujuan. Jika narasumber menyatakan data tersebut benar, maka data dianggap kredibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2022. Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam Angka 2022. Amuntai: BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- Burhanudin Robbani. 2023. *Pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui budidaya ikan air tawar dalam meningkatkan pendapatan masyarakat* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Purwokerto).
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP). 2022. *Laporan Kinerja KKP Tahun 2022*. Jakarta: KKP.
- Khoifah, Emy R., & Pasa, Harnies M. 2016. *Peran Dinas Peternakan dan Perikanan dalam Mengembangkan Usaha Perikanan Budidaya di Kecamatan Tlogosari Kabupaten Bondowoso*. Jurnal Politico, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardikanto, T., & Soebiato, P. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pratama, R., Fitriani, E., & Sari, D.). “Peran Pendampingan dalam Meningkatkan Kualitas Usaha Perikanan Budidaya.” *Jurnal Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan*, 17(2), 145–156. Kementerian Kelautan dan Perikanan.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti. 2017. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto & Supriyanto. 2018. *Manajemen Program Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.