

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negeri agraris dimana sebagian besar masyarakatnya mengandalkan pertanian sebagai sumber mata pencaharian. Hasil panen para petani tidak hanya digunakan untuk konsumsi pribadi melainkan juga dijual kepada pengepul atau langsung ke pasar-pasar. Tanaman yang biasa ditanam para petani Indonesia ada beragam, mulai dari padi, buah-buahan, sayur-sayuran, palawija, dan lain-lain.

Pertanian merupakan bidang yang cukup vital bagi keberlangsungan hidup masyarakat banyak. Pasalnya, selain sandang dan papan, sumber kebutuhan primer berupa pangan dapat dihasilkan melalui pertanian. Dengan demikian, petani mempunyai jasa yang besar sebagai pemasok ketahanan pangan.

Indonesia merupakan salah satu Negara dengan hasil pertanian terbesar di Dunia. Pada tahun 2017, Lembaga riset dan analisis ekonomi internasional, The Economist Intelligent Unit (EIU) dan Barilla Center for Food and Nutrition (BCFN) yang berpusat di Inggris melansir pada situs resminya <http://foodsustainability.eiu.com/country-ranking/> bahwa Indonesia termasuk dalam 25 Negara dengan hasil pertanian terbesar. Kendatipun demikian, dalam jangka panjang terdapat kemungkinan prestasi tersebut dapat menurun

dikarenakan beberapa faktor, salah satunya adalah terus berkurangnya jumlah petani dan minat generasi penerus untuk bertani.

Pada sensus pertanian terakhir yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2013 menyatakan bahwa jumlah petani di Indonesia hanya tinggal 26,14 juta rumah tangga, padahal pada tahun 2003, jumlah petani di Indonesia besarnya mencapai 31,17 juta rumah tangga. Mayoritas petani berusia pada kisaran 45 hingga 54 tahun, bahkan sebanyak 32,6% berusia diatas 54 tahun. Hasil tersebut menyatakan bahwa bertambahnya tahun dan berkembangnya teknologi tidak diiringi dengan peningkatan jumlah petani di Indonesia (Kompas.com, 2014)

Selain jumlahnya yang semakin berkurang, tingkat pendidikan para petani di Indonesia (Berdasarkan Survei Pertanian BPS 2013) sebagian besar hanya lulusan Sekolah Dasar (SD). Rinciannya adalah sebagai berikut; Sebanyak 32,7% tidak tamat Sekolah Dasar, kemudian 39,9% tamat Sekolah Dasar, dan 27,4% berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) ke atas.

Kebutuhan masyarakat terhadap hasil tani sangat bergantung pada kualitas petani. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) petani terus dilakukan setiap pemerintah baik pusat maupun daerah agar pengetahuan dan kemampuan para pelaku pertanian semakin membaik yang pada akhirnya diharapkan terjadinya peningkatan kualitas dan kuantitas produksi.

Pada Pasal 6 dalam Undang-Undang RI Nomor 41 Tahun 2009 tentang Perlindungan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan menyatakan bahwa

Pemerintah baik pusat maupun daerah berkewajiban melindungi dan memberdayakan petani, kelompok petani, koperasi petani, dan asosiasi petani. Memfasilitasi dan memberikan dorongan kepada pelaku pertanian untuk memanfaatkan lingkungan strategis yang berkelanjutan merupakan salah satu hal yang ditekankan agar tercapainya cita-cita untuk menjadi petani yang berdaya. Sedangkan yang dimaksud sebagai perlindungan adalah berupa jaminan seperti yang dijelaskan pada Pasal 61 sebagai berikut:

1. Harga komoditas pangan pokok yang menguntungkan;
2. Memperoleh sarana produksi dan prasarana pertanian;
3. Pemasaran hasil pertanian pangan pokok;
4. Pengutamaan hasil pertanian pangan dalam negeri untuk memenuhi kebutuhan pangan nasional; dan/atau
5. Ganti rugi akibat gagal panen

Perumusan kebijakan stabilitas tentang penetapan harga komoditas pangan pokok, prediksi perkembangan harga, dan peningkatan produksi pangan merupakan hal yang perlu dianalisa lebih mendalam oleh pemerintah guna mencapai keadilan bagi semua pihak. Hal itu dikarenakan kebijakan tersebut mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan petani itu sendiri sebagai produsen maupun masyarakat luas sebagai konsumen. Penetapan harga yang terlalu murah akan membuat para petani sulit mencapai kesejahteraan atau bahkan merugi, disisi lain, penetapan harga yang terlampaui tinggi dapat memicu inflasi dan kesejahteraan masyarakat sebagai konsumen akan menurun.

Dalam hal sarana dan prasarana pertanian, pemerintah Indonesia saat ini fokus menggarap infrastruktur yang bertujuan meningkatkan mobilitas perekonomian, termasuk dalam sektor pertanian. Pembangunan waduk atau bendungan dan revitalisasi irigasi dianggap sebagai salah satu solusi untuk meningkatkan produktivitas pertanian. Pemerintah menargetkan akan membangun 65 waduk baru dan diperkirakan dapat menambah tampungan air sebesar 6.544,75 meter kubik. Bendungan tersebut diharapkan mampu mengatasi problem perairan sawah dengan luas 460.382 hektar.

Sebagai efisiensi pembinaan yang bertujuan untuk peningkatan kualitas dan peranan petani dalam pembangunan pertanian di Kabupaten Sragen, Dinas Pertanian Kabupaten Sragen membentuk sebuah kelembagaan bernama Kelompok Tani (PokTan). Selain meningkatkan mutu baik petani maupun hasil pertaniannya, Kelompok Tani (PokTan) ini diharapkan dapat mencetak petani-petani yang mandiri dan berkemampuan. Hingga tahun 2016, jumlah kelompok tani di Kabupaten Sragen sudah terdapat 1.328 kelompok yang menyebar hingga ke tingkat desa.

Penyuluhan dengan pendekatan kelompok dilakukan untuk tercapainya tingkat pendapatan dan kesejahteraan petani yang layak. Disamping itu, pembinaan juga dilakukan dengan tujuan agar para petani menjalin kerjasama untuk saling berbagi ilmu atau saling belajar guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, proses produksi, proses kerjasama dengan Koperasi Unit Desa (KUD) dan kerjasama dengan yang pihak-pihak lainnya.

Dalam Pasal 10 ayat 15 Peraturan Bupati Kabupaten Sragen No 54 tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pertanian Kabupaten Sragen, bidang produksi padi, palawija, dan perlindungan tanaman bertugas melaksanakan bimbingan penerapan teknologi, pelaksanaan penanggulangan wabah OPT/fenomena iklim wilayah kabupaten. Selanjutnya, dalam Pasal 30, bidang produksi padi, palawija, dan perlindungan tanaman juga bertugas memberikan bimbingan peningkatan mutu hasil tanaman padi dan palawija. Selain itu, pada pasal 11 ayat 5 seksi padi dalam Dinas Pertanian bertugas melaksanakan bimbingan teknis kegiatan peningkatan mutu intensifikasi komoditas padi. Berangkat dari Peraturan Bupati tersebut maka Dinas Pertanian Kabupaten Sragen wajib memberikan bimbingan-bimbingan kepada para petani yang ada di Kabupaten Sragen dengan harapan dapat meningkatkan kualitas baik para petaninya, lahan pertaniannya, maupun hasil pertaniannya.

Hasil produksi tanaman padi di wilayah kabupaten Sragen terhitung sejak tahun 2012 hingga pada tahun 2016 cenderung terus meningkat, terkecuali pada tahun 2014 yang kala itu terdapat problematika cuaca dan juga bencana banjir sehingga membuat beberapa wilayah di kabupaten Sragen gagal panen. Hasil produksi padi di Kabupaten bisa dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Produksi Padi Kabupaten Sragen tahun 2012-2016.

Tahun	Luas Area Panen (Ha)	Hasil Panen (Ton)
2012	96.893	582.564
2013	100.044	601.040
2014	100.061	585.503
2015	97.444	628.743
2016	39.928	654.709

Sumber: BPS Sragen, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2013, luas area panen padi di kabupaten Sragen adalah sebesar 96.893 hektar dan menghasilkan 582.564 ton gabah. Kemudian di tahun 2014, dari luas area panen sebesar 100.044 hektar dapat menghasilkan 601.040 ton gabah. Tahun 2015, area yang panen adalah seluas 100.061 hektar dengan hasil panen sebesar 585.503 ton. Kemudian pada 2016, luas area panen 97.444 hektar dengan hasil produksi 628.743 ton. Terakhir pada tahun 2017, Kabupaten Sragen kembali mengalami peningkatan hasil panen padi dengan total 654.709 ton dengan cakupan luas lahan pertanian 39.928 hektar. (BPS Sragen, 2017)

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa meskipun luas area lahan panen padi di Kabupaten Sragen, khususnya 2 tahun terakhir terus berkurang. Namun produksi komoditas padi di Kabupaten Sragen justru cenderung meningkat. Peningkatan hasil panen tersebut tentu tidak luput dari bagaimana kualitas pelaku pertanian baik pihak pemerintah, dalam hal ini adalah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, maupun para petani itu

sendiri. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang bagaimana kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dalam pembangunan pertanian komoditas padi di Kabupaten Sragen sehingga produksi tanaman padi terus meningkat.

B. Rumusan Masalah

Penelitian dengan judul kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dalam melaksanakan pembangunan komoditas padi di tahun 2016 ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dalam melakukan pembangunan pertanian komoditas padi di Kabupaten Sragen selama tahun 2016. Dengan demikian penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1. Bagaimana kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dalam bidang pembangunan pertanian komoditas padi tahun 2016?*
- 2. Apa saja faktor yang berpengaruh pada produktivitas komoditas padi di Kabupaten Sragen?*

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dalam pembangunan pertanian komoditas padi tahun 2016.
2. Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produksi pertanian komoditas padi.

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah referensi ilmu pengetahuan tentang kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen mengenai pembangunan pertanian komoditas padi di Kabupaten Sragen.

2. Manfaat Praktis

a. Pemerintah Daerah

Sebagai gambaran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen tentang kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen mengenai pembangunan pertanian komoditas padi di Kabupaten Sragen.

b. Masyarakat

Sebagai penambah wawasan tentang kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dalam membangun pertanian komoditas padi.

c. Penelitian Selanjutnya

Sebagai penambah informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dalam pembangunan pertanian komoditas padi.

D. Kerangka Dasar Teori

Pemerintahan memiliki perbedaan dalam arti luas dan arti sempit, menurut Inu Kencana Syafii (2005), pemerintahan dalam arti sempit hanya

terdapat lembaga yang menjalankan roda pemerintahan (eksekutif), sedangkan dalam arti luas, pemerintahan tidak hanya terdapat lembaga eksekutif, melainkan lembaga yang membuat peraturan perundangan (legislatif) dan lembaga pelaksana peradilan (yudikatif) juga termasuk didalamnya.

Menurut Siswanto (2005) dalam bukunya menyebutkan bahwa sistem pemerintahan di Indonesia meliputi:

1. Pemerintah Pusat, yakni pemerintah
2. Pemerintah Daerah, meliputi provinsi dan kabupaten/kota
3. Pemerintahan Desa

Luthfi Widagdo (2010) menuturkan bahwa adanya lembaga-lembaga serta alat-alat Negara merupakan untuk menjalankan fungsi Negara dan menjalankan fungsi pemerintahan secara aktual dimana setiap lembaga tersebut saling berkaitan dalam kesatuan proses guna terselenggaranya fungsi Negara.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) , sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945.

Dalam pemerintahan daerah, yang dimaksud sebagai pemerintah daerah ialah Gubernur, Bupati, Walikota, dan perangkat daerah lainnya

(Kepala dinas, kepala badan, dan unit-unit kerja lainnya yang dikendalikan oleh Sekretariat Daerah).

Prinsip-prinsip yang merupakan cita-cita sebagaimana yang tertera pada undang-undang terkait otonomi daerah harus terus dipegang teguh oleh pemerintah. Dimana dalam setiap pelaksanaannya harus berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, mendengarkan aspirasi dan memperhatikan kepentingan yang ada didalam masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, berdasar Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, kepala daerah dibantu oleh wakil kepala daerah dan perangkat daerah, termasuk didalamnya terdapat dinas-dinas sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah.

Dalam Peraturan Bupati Sragen Nomor 54 Tahun 2011 menjelaskan bahwa tugas Dinas Pertanian adalah menyelenggarakan fungsi sebagian tugas Pemerintah dibidang pertanian yang meliputi bidang produksi padi dan palawija, bidang hortikultura, bidang pengolahan dan pemasaran hasil dan bidang rehabilitasi pengembangan lahan pengembangan lahan dan perlindungan tanaman. Kemudian pada pasal 4 Peraturan Bupati Sragen Nomor 54 Tahun 2011 menjelaskan secara umum bahwa Dinas Pertanian Kabupaten Sragen menyelenggarakan fungsi, yaitu:

- a. Merumuskan kebijakan teknis bidang produksi padi dan palawija, bidang produksi hortikultura, bidang pengolahan dan pemasaran

hasil dan bidang rehabilitasi pengembangan lahan dan perlindungan tanaman

- b. Melaksanakan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan
- c. Memberikan izin dan pelayanan umum bidang pertanian

1. Kinerja Organisasi

Secara etimologi kinerja berawal dari kata prestasi kerja (performance). Menurut Veithzal (2009) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2007) kinerja merupakan sistem untuk mengetahui dan menilai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau perpaduan dan hasil kerja yang harus dicapai serta kompetensi bagaimana orang tersebut mencapainya.

Setiap perusahaan, organisasi, maupun birokrasi harus mempunyai standar untuk menilai kinerja karyawan atau pegawainya. Dengan adanya standar penilaian atau indikator-indikator penilaiannya maka dapat memudahkan proses penilaian kinerja yang kemudian sebuah perusahaan, organisasi, maupun birokrasi dapat menemukan solusi atau langkah apa saja yang harus dilakukan untuk tercapainya tujuan yang hendak dicitakan oleh organisasi, perusahaan, atau birokrasi tersebut.

Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai penentuan pelatihan kerja kepada pegawai atau karyawan serta memberikan tanggung jawab secara

tepat sesuai bidang keahlian karyawan atau pegawai. Selain itu hasil penilaian kinerja dapat menjadi dasar penentuan kebijakan dalam menetapkan gaji atau promosi jabatan.

Dalam pengukuran kinerja, menurut Dharma (2004) harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan
- c. Ketepatan Waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang direncanakan

Dalam menilai kinerja pegawai atau karyawan pada organisasi maupun perusahaan, Rivai (2005) berpendapat bahwa terdapat dua metode, yaitu metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan.

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Metode penilaian yang berorientasi masa lalu mempunyai beberapa cara untuk menilai dan seluruhnya adalah upaya-upaya untuk meminimalisir bermacam problem tertentu yang ditemui pada pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja pada masa lalu maka pegawai atau karyawan mendapat umpan balik berupa perbaikan-perbaikan prestasi. Adapun teknik penilaian dengan metode berorientasi pada masa lalu adalah sebagai berikut:

a. Skala peringkat (*Rating Scale*)

Skala peringkat merupakan sistem penilaian yang sering digunakan untuk menilai kinerja karena menggunakan cara yang

paling sedikit membutuhkan usaha. Pada metode ini penilaian yang dilakukan oleh penilai berhubungan dengan hasil kerja pegawai atau karyawan pada skala-skala kerja tertentu, dimulai dari skala paling rendah hingga skala tertinggi. Adapun sistem ini mempunyai kelemahan terlalu subyektif karena kriteria yang digunakan begitu samar dan kurang tepat khususnya pada skala yang digunakan.

b. Daftar pertanyaan (*Checklist*)

Metode ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang dapat menjelaskan berbagai macam perilaku dalam pekerjaan tertentu. Hasil metode ini adalah bobot nilai pada lembar *checklist*. Kelemahan dari metode ini adalah terjadinya penyimpangan penilai yang lebih mengedepankan kriteria pribadi karyawan atau pegawai dalam menentukan hasil kerja.

c. Metode dengan penilaian terarah (*Forced Choice Methode*)

Dengan metode ini presentase yang sudah ditentukan dari karyawan ditempatkan dalam kategori kinerja. Sistem ini menggunakan peni laian dengan skala lima butir yaitu; Berkinerja tinggi, berkinerja rata-rata tinggi, berkinerja rata-rata, berkinerja rata-rata rendah, dan berkinerja rendah. Kekuatan sistem ini ialah mampu mengidentifikasi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi dan luar biasa serta dapat mengatasi masalah inheren distribusi terarah dan mengurangi penyimpangan penilai. Sedangkan kelemahannya adalah tidak realistis mendorong

pimpinan perusahaan, organisasi atau birokrasi yang hanya memiliki empat atau lima pegawai atau karyawan untuk mendistribusikannya ke dalam lima kelas.

d. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*)

Sistem ini dilaksanakan dengan membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Metode ini digunakan untuk melengkapi teknik penilaian lain. Keuntungannya adalah metode ini menyajikan fakta-fakta keras yang spesifik untuk menjelaskan penilaian dan memastikan bahwa pimpinan berpikir tentang penilaian bawahan sepanjang tahun karena peristiwa harus diakumulasikan, oleh karena itu penilaian tidak hanya mencerminkan kinerja terbaru karyawan. Kelemahan dari metode ini sulitnya menilai atau membuat peringkat karyawan yang berhubungan satu sama lain.

e. Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, seperti penampilan, kemampuan berbicara, kepemimpinan, dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Metode ini berguna karena dapat menginformasikan laporan detail kontribusi profesional dalam

jangka satu tahun. Kelemahan metode ini adalah dalam penafsirannya bersifat subyektif dan terjadinya penyimpangan karena metode ini hanya memberikan sesuatu yang baik saja terhadap apa yang dikerjakan karyawan.

f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Rating Scale*)

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu. Kekuatan dari metode ini adalah skala pemberian penilaian lebih akurat, standar yang lebih jelas, memberikan umpan balik, memiliki dimensi independen dan konsistensi serta dapat diandalkan karena penilaian atas karyawan yang sama oleh penilai yang berbeda dan memiliki kecenderungan memperoleh hasil yang sama. Kelemahan dari metode ini adalah sulit untuk dikembangkan.

g. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

Metode ini dilaksanakan dengan cara turun langsung ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari sumber daya manusia untuk mendapatkan informasi dari atasan langsung tentang prestasi karyawannya. Kemudian informasi tersebut dievaluasi dan hasilnya dikirim ke penyelia, lalu dibawa ke lapangan untuk keperluan review, perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan pihak karyawan yang dinilai. Pada saat itu juga dijelaskan kepada

karyawan tentang langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mengembangkan karirnya. Obyektivitas dari penilaian ini terjamin karena langsung dilakukan oleh seorang ahli. Namun, kelemahan dari penilaian ini ialah meskipun dilaksanakan oleh seorang ahli, tetap tidak bebas dari 'bias' tertentu, selain itu, untuk organisasi besar, hal ini tentunya menjadikannya lebih mahal karena harus menerjunkan ke lapangan secara langsung.

h. Observasi dan tes prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)

Pada metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Penilaian prestasi dapat dilakukan dengan indikator pengetahuan dan keterampilan baik tertulis maupun peragaan dimana syarat untuk melakukan hal tersebut harus valid serta reliabel. Kelemahan dari metode ini adalah memerlukan biaya yang cukup mahal karena harus menggunakan penilai dari luar organisasi dan penyediaan alat-alat untuk menguji, seperti simulator, dan lain-lain.

2. Metode penilaian berorientasi masa depan

Metode ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai obyek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, melainkan karyawan atau pegawai dilibatkan secara langsung dalam proses penilaian dimana karyawan dan penyelia menetapkan secara

bersama tentang tujuan atau cita-cita yang harus dicapai oleh perusahaan, organisasi, ataupun birokrasi.

Metode penilaian ini mengutamakan prestasi yang hendak atau ingin dicapai pada masa depan dengan menggunakan penilaian potensi karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode penilaian berorientasi masa depan terdiri dari:

a. Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*)

Metode ini berguna jika dalam melakukan evaluasi mempunyai tujuan untuk mengembangkan diri. Apabila karyawan menilai pribadinya sendiri maka perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya-upaya untuk memperbaiki diri cenderung akan dilakukan.

b. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management by Objective*)

Management by objective adalah bentuk penilaian yang mana karyawan atau pegawai bersama penyelia menetapkan sasaran dan tujuan secara bersama menetapkan pelaksanaan kerja untuk waktu yang akan datang dan lebih mengedepankan pendekatan hasil sebagai acuan.

c. Penilaian Secara Psikologis

Dalam metode ini penilaian dilakukan dengan cara pendekatan secara emosional untuk mengetahui sisi psikologis dari karyawan atau pegawai. Perusahaan biasanya melakukan penilaian

secara psikologis dengan bekerjasama dengan pakar kejiwaan atau psikolog.

d. Pusat Penilaian (*Assessment Center*)

Metode ini bertujuan untuk mengevaluasi potensi kemampuan atau skil karyawan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas perusahaan pada masa yang akan datang. Penilaian ini biasanya berupa tes psikologi, wawancara mendalam, simulasi-simulasi, diskusi kelompok dan sebagainya. Untuk melaksanakan penilaian ini perusahaan memiliki tim penilai khusus guna mengidentifikasi kemampuan manajemen di masa depan.

Selain itu, dalam pelaksanaan penilaian kinerja, dalam buku Mustopadidjaja (2003) menyatakan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur, yaitu:

1. Indikator masukan (*input*), yakni indikator ini mengukur jumlah sumberdaya misalnya sumber daya manusia, dana (anggaran), peralatan, material, dan masukan lain yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Sebagai contoh, jumlah dana yang dibutuhkan, tenaga-tenaga yang terlibat, alat-alat yang digunakan, serta jumlah banyaknya bahan yang terpakai/digunakan.
2. Indikator keluaran (*output*), yakni indikator yang menggunakan perbandingan antara rencana dengan hasil. Sehingga dapat diketahui seberapa besar rencana-rencana yang sudah terealisasikan. Indikator

output dijadikan sebagai landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan jika tolok ukur dikaitkan dengan sasaran kegiatan yang terdefinisi secara baik dan terukur. Maka dari itu indikator ini diharuskan sesuai dengan sifat dan lingkup kegiatan suatu instansi. Contohnya, jumlah jasa/kegiatan yang direncanakan, jumlah barang yang hendak dibeli/diproduksi, dan lain sebagainya.

3. Indikator hasil (*outcome*), yaitu indikator yang menghendaki hasil lebih tinggi dan lebih spesifik terhadap realisasi kegiatan, apakah benar-benar mempunyai pengaruh atau manfaat dari suatu kegiatan. Pengukuran dengan indikator Hasil seringkali menemui kerancuan dengan indikator Keluaran. Dengan indikator ini instansi dapat mengetahui apakah output yang dilaksanakan dalam suatu kegiatan benar-benar mempunyai dampak yang berguna bagi masyarakat. Misalnya, tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan, penurunan tingkat kemacetan, dan lain-lain.
4. Indikator manfaat (*benefit*), yaitu indikator yang memberikan gambaran manfaat yang berasal dari indikator hasil. Manfaat tersebut dapat diketahui setelah kurun waktu tertentu. Misalnya, persentase peningkatan lapangan pekerjaan, peningkatan aktivitas ekonomi masyarakat, dan lain-lain.
5. Indikator dampak (*impact*), yakni indikator yang digunakan untuk mengetahui dampak yang timbul dari manfaat yang diperoleh dalam suatu kegiatan. Untuk mengetahui hasil dari indikator dampak sama

halnya dengan indikator manfaat, yaitu membutuhkan jangka menengah/panjang. Indikator dampak menunjukkan dasar pemikiran kenapa kegiatan dilaksanakan, menggambarkan aspek makro pelaksanaan kegiatanm tujuan kegiatan secara sektoral, regional, dan nasional. Contoh, persentase kenaikan pendapatan perkapita masyarakat, peningkatan cadangan pangan, penurunan tingkat kemiskinan, penurunan tingkat kematian, dan sebagainya.

Dalam menilai kinerja suatu organisasi dibutuhkan beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur bagaimana kegiatan dilakukan dan bagaimana hasil dari kegiatan tersebut. Menurut Dwiyanto (2006) aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. Aspek Produktivitas

Produktivitas dapat dinilai dari membandingkan antara masukan atau input dan keluaran atau output. Jika hasil yang dikeluarkan lebih tinggi atau lebih besar dari masukan/biaya produksinya maka dinilai efisien atau berproduktivitas tinggi, begitupun sebaliknya.

2. Aspek Kualitas Pelayanan

Organisasi memberikan servis yang sesuai dengan standar pelayanan dengan efektif.

3. Aspek Responsivitas

Kemampuan organisasi dalam menanggapi atau mempunyai daya tanggap atas keinginan dan kebutuhan dari masyarakat.

4. Aspek Responsibilitas

Responsibilitas dalam organisasi dapat diartikan tanggung jawab suatu organisasi dimana dalam penerapannya bergantung pada keahlian pegawai, biasanya berkaitan dengan kebijakan, administrasi, atau program-program yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Singkatnya, responsibilitas merupakan bagaimana kesesuaian antara kegiatan dengan prinsip-prinsip administrasi atau kebijakan.

5. Aspek Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kewajiban tanggung jawab atas berhasil atau gagalnya suatu misi, kebijakan, program-program, atau perencanaan kerja yang lain.

2. Organisasi Publik

Organisasi publik merupakan pengembangan dari teori organisasi, sehingga dalam memahaminya dapat ditinjau melalui sudut pandang teori organisasi. Fahmi (2013) berpendapat bahwa organisasi publik adalah wadah yang mempunyai multi peran dan bertujuan untuk memberi dan mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tidak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya.

Sedangkan Stephen P. Robbins dalam Fahmi (2013) berpendapat organisasi publik merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja

atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Organisasi publik pada bentuk organisasi dalam pemerintahan dikenal sebagai birokrasi pemerintah (organisasi pemerintahan). Menurut Prof. Dr. Taliziduhu Ndraha (2005), organisasi publik merupakan organisasi yang berdiri untuk mencukupi kebutuhan rakyat akan jasa publik dan layanan sipil.

Organisasi ini mempunyai tujuan melayani kebutuhan masyarakat untuk mencapai kesejahteraan dan berorientasi hanya kepada pelayanan masyarakat dan bukan untuk mencari profit atau keuntungan.

Stoner dan Walker (1986) berpendapat bahwa pengorganisasian merupakan satu proses dimana aktivitas kerja disusun dan dialihkan kepada sumber tenaga untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Sesuai amanat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara mempunyai kewajiban dalam melayani setiap warga Indonesia dalam pemenuhan hak dan kebutuhan dasar dengan kerangka pelayanan publik. Adanya organisasi publik adalah upaya untuk mempertegas hak dan kewajiban setiap penduduk atau warga Negara serta mewujudkan tanggung jawab Negara dan korporasi dalam rangka penyelenggaraan pelayanan masyarakat serta dalam penerapannya diperlukan norma hukum yang mempunyai aturan jelas.

3. Pemerintahan Daerah

Sistem pemerintahan di Indonesia adalah meliputi pemerintahan pusat, pemerintahan daerah, dan pemerintahan desa. Pemerintahan daerah dapat dibedakan menjadi dua macam, yakni pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Pemerintahan daerah dalam menjalankan pemerintahannya diberikan wewenang seluas-luasnya untuk mengurus daerahnya masing-masing atau biasa disebut dengan otonomi daerah. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dalam pasal 1 ayat 6 menjelaskan bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam menyelenggarakan otonomi daerah memerlukan otonomi yang luas, nyata, dan bertanggungjawab di daerah dengan cara proporsional, berkeadilan, bebas praktik korupsi, kolusi, nepotisme, dan juga terdapat perimbangan antara keuangan pemerintah

pusat dan daerah (HAW. Widjaja, 2007). Adapun prinsip otonomi daerah menurut Rozali Abdullah (2007) adalah meliputi.

1. Prinsip otonomi luas

Otonomi luas yakni pelimpahan tugas, hak, wewenang, dan kewajiban dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk melaksanakan pembangunan daerah sesuai dengan potensinya diluar bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama, serta kewenangan-kewenangan lain yang ditetapkan oleh peraturan perundangan yang berlaku.

2. Prinsip otonomi nyata

Otonomi nyata merupakan keleluasaan pemerintah daerah dalam menangani urusan pemerintahan yang telah ada dan berpotensi tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi dan karakteristik daerah masing-masing.

3. Prinsip otonomi yang bertanggungjawab

Otonomi yang bertanggungjawab merupakan perwujudan pertanggungjawaban dari pemerintah daerah untuk melakukan pembangunan yang benar-benar bertujuan untuk kesejahteraan rakyat daerahnya.

E. Definisi Konseptual

1. Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai dalam organisasi secara menyeluruh dan dapat diukur dengan

indikator-indikator penilaian kinerja dengan tujuan untuk mengetahui kualitas para pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

2. Organisasi Publik

Organisasi publik adalah organisasi yang dibentuk guna memenuhi kebutuhan masyarakat dengan orientasi murni pada pelayanan publik tanpa mencari profit atau keuntungan. Organisasi publik dalam lingkup pemerintahan biasa disebut sebagai birokrasi pemerintah.

3. Pemerintahan Daerah

Pemerintahan daerah adalah pemerintahan yang terdapat di daerah yang diberikan kewenangan seluas-luasnya untuk mengatur dan melakukan pembangunan daerahnya sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku dengan tujuan untuk kesejahteraan rakyat daerah itu sendiri.

F. Definisi Operasional

Pada definisi operasional mencakup beberapa indikator sebagai dasar untuk melakukan pengukuran dalam penelitian. Selain itu, indikator-indikator tersebut juga yang akan menjadi tolok ukur pelaksanaan kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia petani padi. Adapun indikator-indikator yang dibutuhkan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Aspek Produktivitas
 - a. Pencapaian produktivitas komoditas padi
 - b. Peningkatan sumber daya manusia (Petani)
2. Aspek Responsibilitas
 - a. Kesesuaian program dan kegiatan dengan visi dan misi
 - b. Ketepatan sasaran organisasi
3. Aspek Responsivitas
 - a. Menanggapi kebutuhan dan keinginan masyarakat
 - b. Kemudahan masyarakat memperoleh informasi
4. Aspek Kualitas Pelayanan
 - a. Pelayanan yang diberikan kepada petani
 - b. Ketepatan pelayanan terhadap petani
5. Aspek Akuntabilitas
 - a. Pertanggungjawaban atas kinerja pegawai
 - b. Pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja yang telah dilaksanakan

G. Metode Penelitian

Metode menurut Rosady Ruslan (2008: 24) adalah kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya. Penelitian menurut Soerjono Soekanto adalah kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis,

dan konsisten (Rosady Ruslan, 2008). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa metodologi penelitian adalah cara kerja ilmiah untuk mencermati sekaligus menganalisa suatu subjek maupun objek yang diteliti.

1. Jenis Penelitian

Penelitian tentang Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dalam pembangunan pertanian komoditas padi tahun 2016 menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu penyajian data dengan menggunakan kata atau kalimat yang bersumber baik dari data tekstual maupun lisan. Metode tersebut dipilih karena dapat menjelaskan secara lebih fleksibel tentang kelebihan, hambatan, bahkan kekurangan dari kinerja pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Sragen. Peneliti mencoba menggali tentang apa saja yang telah dilakukan pemerintah daerah Kabupaten Sragen, dalam hal ini adalah dinas pertanian dan ketahanan pangan dalam membangun produktivitas pertanian komoditas padi, meningkatkan atau mengembangkan kualitas para petani, serta usaha-usaha apa saja yang telah dilakukan.

Bogdan dan Taylor dalam Lexy Moleong (2001) mendeskripsikan metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif, kata-kata tertulis, atau lisan dari perilaku obyek yang diamati.

Selain itu, Kirk dan Miller dalam Lexy Moleong (2001) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai tradisi tertentu dalam ilmu

pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.

2. Sumber Data

Selama proses penelitian, peneliti membutuhkan data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang diteliti. Selain itu peneliti juga membutuhkan data sekunder, yakni data yang diperoleh secara tidak langsung atau data yang berada diluar subjek yang diteliti. Data primer didapatkan langsung pada lokasi yang diteliti, yakni dengan melakukan wawancara pada pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dengan narasumber yang dinilai mengetahui tentang permasalahan yang diteliti dan dengan jumlah narasumber yang sudah ditentukan. Sedangkan untuk data sekunder, peneliti mengambil dokumen-dokumen tertulis pada media seperti koran dan internet. Selain itu data sekunder juga diperoleh dari buku-buku yang sebagian besar didapatkan di perpustakaan atau taman-taman baca yang berdomisili di Sragen dan Yogyakarta.

3. Lokasi Penelitian

Guna memperoleh sejumlah data yang terjamin keasliannya, baik primer maupun sekunder, maka diperlukan adanya penelitian langsung di lapangan. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pertanian dan

Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen dengan mempersempit ruang lingkup penelitian hanya pada kepegawaian yang mempunyai korelasi dengan pembangunan pertanian.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Teknik dalam pengumpulan data dilakukan melalui wawancara yaitu melakukan kegiatan tanya jawab secara langsung kepada narasumber guna memperoleh informasi secara mendalam dengan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan. Narasumber yang dimaksud adalah pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Sragen yang membidangi tentang pembangunan pertanian komoditas padi.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi dinilai akan menambah cakupan data dan semakin memperlengkap informasi yang dibutuhkan. Adapun dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini berwujud arsip, formulir, peraturan-peraturan dan lain sebagainya yang mempunyai kaitan dengan rumusan masalah yang hendak dikaji.

5. Teknik Analisa Data

Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2012) dalam menganalisa data pada penelitian kualitatif dilakukan pada saat berlangsungnya pengumpulan data dan juga setelah pengumpulan data

selesai dalam jangka tertentu. Ketika wawancara, peneliti melakukan analisa secara langsung guna mendapatkan data yang dianggap cukup lengkap dan kredibel, sehingga peneliti akan menanyakan kembali secara lebih dalam ketika jawaban dari narasumber dinilai masih rancu atau mengambang. Miles dan Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga jenuh dan tuntas. Adapun analisis datanya sebagai berikut:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi dapat diartikan sebagai merangkum atau mencari pokok/inti bahasan dengan mencari tema dan polanya. Dengan demikian hasil data yang direduksi akan memberikan gambaran secara jelas sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan atau pencarian data selanjutnya jika diperlukan.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Menyajikan data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sebagainya. Dengan menyajikan data secara singkat dan jelas dapat memudahkan dalam memahami substansi dari data yang diperoleh.

c. Penarikan kesimpulan/verifikasi(*Conclusion Drawing/Verification*)

Peneliti berusaha menarik kesimpulan dengan membulatkan makna pada setiap data dan gejala yang telah

terkumpul atau diperoleh di lapangan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara membaca seluruh data dan transkrip wawancara yang berisikan statement atau pernyataan dari informan dan mencari makna yang terkandung dalam setiap pernyataan baik secara implisit maupun eksplisit.