

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

M.Arsyad Erpani¹, Arif Budiman², Gusti Muhammad Hidayatullah³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email : aerpani4@gmail.com

ABSTRAK

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. Permasalahan yang ada ialah Terbatasnya akses koneksi antara pegawai dan pembudidaya terkait keluhan yang di sampaikan oleh masyarakat pembudidaya, Perubahan suhu air pada musim tertentu yang menyebabkan benih ikan mati dan Lemahnya pendampingan dan monitoring menyebabkan program yang dijalankan tidak sepenuhnya berhasil mencapai tujuan. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk Mengetahui kinerja pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya dalam mendukung masyarakat pembudidaya ikan di Kabupaten Hulu Sungai Utara. kinerja pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya pada Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang diukur menggunakan teori Mangkunegara (2017) dapat disimpulkan berada pada cukup baik, kualitas pekerjaan mencakup tiga indikator, yaitu kualitas kerja, ketelitian dalam bekerja, dan keterampilan teknis pegawai. Dari hasil penelitian, indikator kualitas kerja, ketelitian dan keterampilan kerja menunjukkan kategori baik, Kuantitas Pekerjaan. kuantitas pekerjaan mencakup indikator jumlah output pekerjaan dan penyelesaian tugas tepat waktu. Indikator jumlah output pekerjaan dan penyelesaian tugas secara tepat waktu berada pada kategori cukup baik hingga baik. Pelaksanaan tugas dinilai melalui indikator inisiatif, komunikasi, koordinasi, dan pelaksanaan pendampingan teknis berada pada katgori cukup baik, Pegawai memberikan pendampingan sesuai kebutuhan pembudidaya, tetapi belum dilakukan secara rutin dan terjadwal. Kendala geografis dan jumlah pegawai menjadi faktor penghambat.tanggung jawab terdiri dari indikator respon terhadap keluhan pembudidaya dan evaluasi pelayanan. Indikator respon terhadap keluhan berada pada kategori cukup baik menuju baik evaluasi pelayanan berada pada kategori baik, Evaluasi internal berjalan cukup efektif meski evaluasi lapangan perlu diperkuat. Disarankan Kepada Pihak dinas diharapkan dapat memperhatikan aspek penyediaan sarana dan prasarana, meningkatkan alokasi anggaran untuk kegiatan budidaya, serta memperkuat program pemberdayaan masyarakat. Selain itu, dinas perlu memastikan bahwa program-program pemerintah yang diterapkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan nyata pembudidaya di lapangan.

Kata kunci: Pengelolaan Perikanan Budidaya, Pengembangan Ekonomi Masyarakat

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given. Thus, the quality of employee performance will greatly determine the extent to which government programs can have a real impact on improving the welfare of fish farming communities. The existing problems are limited access to connections between employees and farmers regarding complaints conveyed by farming communities, changes in water temperature during certain seasons causing fish seeds to die, and weak assistance and monitoring, which result in the programs not fully achieving their objectives. The purpose of this study is to understand the performance of employees in the Aquaculture Management Sector in supporting fish farming communities in Hulu Sungai Utara Regency. The performance of employees in the Aquaculture Management Division at the

Fisheries Department of Hulu Sungai Utara Regency, measured using Mangkunegara's theory (2017), can be concluded to be fairly good. The quality of work includes three indicators: work quality, accuracy in work, and employees' technical skills. Based on the research results, the indicators of work quality, accuracy, and work skills fall into the good category. Work quantity includes indicators of the amount of work output and timely task completion. The indicators of work output quantity and timely task completion are in the fairly good to good category. The performance of tasks is assessed through the indicators of initiative, communication, coordination, and the implementation of technical assistance, which are categorized as fairly good. Employees provide assistance according to the needs of the cultivators, but it has not been done routinely and on a scheduled basis. Geographical constraints and the number of staff are inhibiting factors. Responsibility consists of indicators of response to cultivator complaints and service evaluation. The indicator for response to complaints is in the fairly good to good category, while service evaluation is in the good category. Internal evaluation runs fairly effectively, although field evaluation needs to be strengthened. It is recommended that the relevant agency pay attention to the provision of facilities and infrastructure, increase budget allocations for cultivation activities, and strengthen community empowerment programs. In addition, the agency needs to ensure that the government programs implemented truly meet the real needs of cultivators in the field.

Keywords: *Aquaculture Management, Community Economic Development*

PENDAHULUAN

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.

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 hasil pengamatan (observasi) awal yang kemudian telah ditemukan fenomena-fenomena atau permasalahan yang ditemui, yaitu 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. 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. 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.

Penelitian terdahulu 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 antar anggota 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.

METODE

Metode penelitian yang dipilih penulis adalah menggunakan pendekatan yang bersifat Kualitatif yaitu penelitian yang ditunjukan untuk mendiskripsikan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, pemikiran orang yang secara individual maupun kelompok. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Secara keseluruhan, informan yang dilibatkan berjumlah empat belas orang dengan menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan data reduction, data display dan conclusion drawing/verification. Uji kredibilitas data dengan perpanjangan Pengamatan, Peningkatan Ketekunan, triangulasi, diskusi, analisis kasus negatif, dan member check.

PEMBAHASAN

A. Kinerja Pegawai Bidang pengelolaan Perikanan Budidaya Dalam Pengembangan Ekonomi Masyarakat Pada Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Kualitas Pekerjaan

kualitas pegawai dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas pegawai mencerminkan sejauh mana seorang pegawai memiliki kompetensi, integritas, dan profesionalisme dalam menjalankan pekerjaannya. gawai yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan formal, tetapi juga oleh kemampuan teknis, pengalaman kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, kualitas pegawai mencakup aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) yang saling mendukung dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang tepat, rapi, teliti, dan sesuai dengan harapan atau kebutuhan organisasi. Kualitas kerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaannya, seperti ketelitian, kerapian, kesesuaian dengan prosedur, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi akan menunjukkan profesionalisme, kecermatan, dan konsistensi dalam setiap aktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi, kualitas kerja pegawai sudah cukup baik, karena kinerja pegawai sudah ada acuan di dalam aplikasi apa saja yang perlu dilakukan. Penilaian kualitas kerja pun sudah di dalam aplikasi. Untuk kualitas ikan yang dihasilkan nelayan sudah meningkat karena adanya arahan dan bantuan dari dinas tentang tata cara pengelolaan ikan dan penanganan ikan apabila terkena wabah penyakit ataupun kondisi ekstrem.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, kinerja pegawai di kategorikan cukup baik, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai pada Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya tergolong baik. Pegawai melaksanakan tugas dengan teliti, rapi, dan sesuai prosedur serta mampu memberikan pendampingan teknis yang bermanfaat bagi pembudidaya dan masyarakat. Pegawai berusaha meningkatkan kemampuan nelayan atau kelompok tertentu guna untuk meningkatkan ekonomi masyarakat di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

b. Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas secara cermat, akurat, hati-hati, dan terfokus pada detail, sehingga pekerjaan yang dihasilkan minim kesalahan dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai menunjukkan bahwa ketelitian pegawai dinilai cukup teliti. Para informan menilai pegawai teliti dalam memeriksa kualitas air, kondisi kolam, kesehatan ikan, serta detail teknis lainnya. Ketelitian ini dinilai membantu kelancaran budidaya dan menjaga kualitas hasil untuk pemasaran. Namun, beberapa informan juga menyampaikan bahwa ketelitian pegawai masih dapat ditingkatkan terutama dalam menghadapi kondisi tidak terduga seperti cuaca ekstrem atau potensi penyakit ikan. Secara umum, persepsi masyarakat dan pemangku kepentingan terhadap ketelitian pegawai tetap positif.

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi menunjukkan bahwa ketelitian pegawai bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya cukup baik, terlihat cermat dalam memeriksa kualitas air, kesehatan ikan, dan kondisi kolam, serta mengikuti prosedur dengan cukup konsisten. Penilaian dari kepala bidang, staf, pemasar ikan, pembudidaya, dan masyarakat juga menguatkan bahwa pegawai bekerja dengan teliti dan membantu menjaga kualitas hasil budidaya. Meski demikian, masih terdapat sedikit ruang untuk meningkatkan ketelitian terutama dalam situasi yang menuntut perhatian ekstra seperti perubahan cuaca atau risiko penyakit ikan.

c. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai standar. Keterampilan ini mencakup kemampuan teknis (hard skills) dan kemampuan non-teknis (soft skills) yang mendukung performa kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dari berbagai informan menunjukkan bahwa pegawai menguasai teknik budidaya, memahami cara mengidentifikasi masalah teknis, dapat memberi arahan maupun solusi kepada pembudidaya, serta mampu memperagakan langkah-langkah teknis secara langsung. Informan juga menyampaikan bahwa pegawai memahami peralatan, teknik pemeliharaan, dan langkah-langkah penanganan ketika terjadi kendala di lapangan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, menunjukkan bahwa pegawai memahami tugas dan prosedur kerja sesuai pembagian peran yang ditetapkan. Informasi dari wawancara mendukung temuan observasi yang menunjukkan bahwa pegawai mampu menerapkan teknik budidaya, menggunakan peralatan, mengidentifikasi kondisi di lapangan, serta memberikan penjelasan dan solusi kepada masyarakat dan pembudidaya. Kedua sumber data ini menguatkan bahwa pegawai menjalankan aktivitas teknis dan operasional sesuai kebutuhan pekerjaan serta dapat menyesuaikan tindakan dengan kondisi lapangan yang dihadapi.

2. Kualitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menggambarkan seberapa banyak tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam rentang waktu tertentu. Dalam konteks kinerja, kuantitas pekerjaan menunjukkan kemampuan seseorang dalam memenuhi target-volume kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin besar jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, semakin tinggi pula tingkat kuantitas pekerjaannya. Ukuran ini biasanya dinilai dari jumlah output yang dihasilkan, seperti jumlah laporan, jumlah pelayanan, jumlah produksi, atau banyaknya kegiatan yang berhasil dituntaskan. Kuantitas pekerjaan menjadi indikator penting untuk melihat efektivitas seorang pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja, mengatur prioritas, serta menjaga ritme kerja agar tetap konsisten sesuai tuntutan organisasi.

a. Jumlah Output yang dihasilkan

Jumlah output yang dihasilkan merupakan ukuran yang menggambarkan seberapa banyak hasil kerja yang berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Output ini dapat berupa produk, laporan, dokumen, layanan, atau tugas-tugas lain yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin banyak output yang mampu dihasilkan, semakin tinggi produktivitas dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian target organisasi. Jumlah output juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif, mengatur ritme pekerjaan, serta menyelesaikan tanggung jawab dengan cepat tanpa mengabaikan aspek-aspek penting lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai dianggap mampu menghasilkan output kerja yang cukup banyak dan terarah. Informan menyampaikan bahwa pegawai aktif dalam memberikan layanan, melakukan pembinaan, serta menjalankan kegiatan sesuai target meskipun beban kerja cukup padat. Secara umum, jumlah output dinilai memadai dan memenuhi harapan pembudidaya serta pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, menunjukkan bahwa jumlah output pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya sudah baik. Pegawai mampu melaksanakan berbagai kegiatan seperti pendampingan, pengecekan lapangan, dan turun lapangan. Informasi dari wawancara menguatkan bahwa pegawai dinilai produktif dan mampu memenuhi target kerja meskipun beban tugas cukup tinggi. Jika SDM pegawai cukup banyak maka akan mempengaruhi hasil panen dan hasil perekonomian, di karenakan belum semua pembudidaya mendapat bantuan dan arahan dari dinas terkait.

b. Penyelesaian Tugas secara tepat waktu

Penyelesaian tugas secara tepat waktu merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan batas waktu atau deadline yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan pegawai dalam mengatur dan memprioritaskan tugas. Ketepatan waktu juga mencerminkan efektivitas dalam memanfaatkan jam kerja, kemampuan mengatasi hambatan, dan keseriusan dalam memenuhi target organisasi. Pegawai yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dinilai lebih profesional karena mampu menjaga alur kerja tetap lancar dan mencegah terjadinya penundaan yang dapat mempengaruhi kinerja unit kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang, staf, pemasar ikan, masyarakat, dan pembudidaya menunjukkan bahwa pegawai umumnya menyelesaikan tugas tepat waktu. Pegawai dinilai cepat merespons kebutuhan lapangan, hadir sesuai jadwal kegiatan, serta menyelesaikan tugas administrasi maupun teknis tanpa menunda. Meskipun ada sedikit keterlambatan pada saat beban kerja tinggi, secara keseluruhan pegawai tetap dianggap disiplin dan mampu menjaga ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, menunjukkan bahwa penyelesaian tugas pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya sudah baik berjalan tepat waktu. Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai jadwal, merespons cepat kebutuhan masyarakat, dan menyelesaikan pekerjaan tanpa penundaan berarti. Meskipun terdapat sedikit keterlambatan pada saat volume kerja meningkat di karenakan jumlah SDM yang terbatas, hal tersebut tidak mengganggu pencapaian target kerja. Dengan demikian, ketepatan waktu pegawai dapat dikategorikan baik dan telah memenuhi indikator kinerja yang ditetapkan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan proses di mana seorang pegawai menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan aturan, prosedur, dan tujuan organisasi. Pelaksanaan tugas mencerminkan bagaimana pegawai mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Dalam proses ini, pegawai dituntut untuk memahami apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, dan kapan tugas tersebut harus diselesaikan. Pelaksanaan tugas yang baik terlihat dari kemampuan pegawai dalam mengikuti instruksi, mengelola waktu, menjaga ketelitian, serta memastikan hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan.

a. Inisiatif dalam bekerja

Inisiatif dalam bekerja adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil tindakan atau melakukan suatu pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Inisiatif menunjukkan sikap proaktif, yaitu keinginan untuk mencari solusi, memperbaiki cara kerja, serta menyelesaikan masalah secara mandiri. Pegawai yang memiliki inisiatif biasanya mampu melihat kebutuhan atau peluang kerja sebelum orang lain menyadarinya, sehingga ia dapat bertindak cepat dan tepat. Inisiatif juga mencerminkan rasa tanggung jawab, kreativitas, dan kemauan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Dengan adanya inisiatif, proses kerja menjadi lebih

efisien, hambatan dapat diatasi lebih cepat, dan kualitas pelayanan atau hasil kerja dapat meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai dinilai cukup sering menunjukkan inisiatif oleh pimpinan, staf, masyarakat, pembudidaya, maupun pemasar ikan. Pegawai aktif memberikan informasi, menangani masalah budidaya secara cepat, datang ke lapangan tanpa diminta, serta menawarkan bantuan sebelum ada permintaan resmi. Ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bertindak mandiri dan responsif terhadap kebutuhan lapangan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya memiliki inisiatif kerja yang baik. Observasi menunjukkan bahwa pegawai aktif turun ke lapangan, memberikan arahan, serta menangani permasalahan tanpa harus menunggu instruksi langsung saat turun lapangan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara, di mana pimpinan, staf, masyarakat, pembudidaya, dan pemasar ikan menilai bahwa pegawai sering mengambil langkah proaktif seperti memberikan informasi terlebih dahulu, datang ke lokasi tanpa diminta, serta merespons permasalahan secara cepat. Secara keseluruhan, pegawai dinilai memiliki sikap mandiri, responsif, dan berorientasi solusi dalam melaksanakan tugas.

b. Komunikasi

Komunikasi dalam pelaksanaan tugas merupakan proses pertukaran informasi, instruksi, dan pemahaman antara atasan dengan pegawai, maupun antarpegawai, untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan dapat dilakukan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pelaksanaan tugas, komunikasi menjadi kunci utama agar setiap individu memahami apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara melakukannya, serta apa tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi pegawai dinilai baik oleh pimpinan, staf, pemasar ikan, masyarakat, dan pembudidaya. Mereka menilai pegawai mudah dihubungi, responsif, mampu menjelaskan informasi dengan jelas, serta menjalin komunikasi yang akrab dan terbuka. Komunikasi dinilai mendukung kelancaran pelayanan dan pelaksanaan program.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa komunikasi pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya sudah cukup baik dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Observasi menunjukkan bahwa pegawai mampu berkoordinasi dengan baik dan menyampaikan informasi secara jelas selama kegiatan lapangan. Wawancara memperkuat temuan tersebut, di mana pegawai dinilai responsif, mudah diajak berkomunikasi, serta mampu membangun hubungan yang baik dengan pembudidaya dan masyarakat.

c. Koordinasi

Koordinasi adalah proses menyelaraskan, menghubungkan, dan mengatur berbagai kegiatan, tugas, serta peran antarindividu maupun antarbidang dalam sebuah organisasi agar seluruh pekerjaan dapat berjalan secara teratur, tidak tumpang tindih, dan mencapai tujuan yang sama. Dalam koordinasi, setiap pihak saling bekerja sama,

bertukar informasi, dan menyesuaikan langkah kerja sehingga keseluruhan aktivitas menjadi lebih efisien dan terarah.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa koordinasi pegawai dinilai efektif oleh berbagai pihak, baik atasan, staf, pembudidaya, masyarakat, maupun pemasar. Pegawai dinilai mampu bekerja sama lintas bidang, membagi tugas dengan jelas, menyampaikan informasi secara teratur, serta mudah dihubungi ketika diperlukan. Banyak responden menyatakan bahwa koordinasi pegawai membantu kelancaran kegiatan, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat penyampaian informasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa koordinasi pada Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya berlangsung dengan baik, teratur, dan sesuai prosedur. Pegawai mampu menyelaraskan tugas antarbidang serta menjalin kerja sama yang efektif dengan penyuluh, teknisi, pembudidaya, pemasar, dan masyarakat. Informasi mengenai jadwal kegiatan, perubahan data produksi, pendampingan, serta penanganan keluhan disampaikan secara rutin dan jelas, sehingga kegiatan lapangan berjalan tanpa tumpang tindih.

d. Bantuan yang diberikan

Bantuan yang di berikan biasa dalam bentuk benih ikan yang diberikan merupakan salah satu bentuk dukungan dalam upaya meningkatkan produktivitas budidaya perikanan di tingkat pembudidaya maupun kelompok masyarakat. Selain itu ada juga pengadaan pakan ikan dan juga pengadaan karamba ikan, hal ini untuk mendukung produktifitas nelayan untuk menghasilkan ikan yang berkualitas. Pemberian benih ikan ini bertujuan untuk membantu masyarakat memperoleh sumber daya awal yang berkualitas sehingga proses budidaya dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan panen yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang, staf teknis, pemasar ikan, masyarakat, dan pembudidaya menunjukkan bahwa benih yang diberikan dinilai cukup baik dan memenuhi standar yang dibutuhkan oleh para pembudidaya. Pihak dinas menjelaskan bahwa benih diperoleh dari penyedia yang telah memenuhi kualifikasi mutu sehingga kualitasnya dapat dipertanggungjawabkan. Pemasar ikan mengonfirmasi bahwa benih yang diberikan menunjukkan pertumbuhan yang stabil dan menghasilkan ukuran panen yang seragam. Sementara itu, masyarakat serta pembudidaya menilai bahwa benih yang diterima sehat dan cocok dengan kebutuhan budidaya, meskipun terdapat beberapa kendala kecil seperti distribusi yang belum merata dan sebagian kecil benih yang mengalami stres saat pengiriman.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa bantuan yang di berikan oleh Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya di Kabupaten Hulu Sungai Utara berjalan dengan baik dan sesuai standar kualitas yang ditetapkan. Benih yang diberikan umumnya sehat, memiliki ukuran seragam, dan tingkat kelangsungan hidup yang tinggi, pakan ikan yang sudah sesuai standar operasional dan keramba ikan yang di butuhkan. Dokumentasi kegiatan juga memperkuat kesimpulan bahwa proses penyaluran benih, pemberian pakan ikan dan

pengadaan keramba telah terencana, terdokumentasi dengan baik, dan disertai arahan teknis kepada pembudidaya untuk memastikan keberhasilan budidaya.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk melaksanakan tugas, kewajiban, serta peran yang telah diberikan kepadanya dengan penuh komitmen dan rasa kepemilikan. Dalam konteks pekerjaan, tanggung jawab mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar, mematuhi aturan yang berlaku, serta bersedia mempertanggungjawabkan hasil dari pekerjaannya, baik itu berupa keberhasilan maupun kekurangan.

a. Respon terhadap keluhan pembudidaya

Respon yang baik tidak hanya berupa jawaban lisan, tetapi juga meliputi langkah nyata seperti melakukan pengecekan langsung ke kolam, memberikan rekomendasi teknis, menyarankan penanganan penyakit, atau membantu pembudidaya menghubungi pihak lain yang relevan. Selain itu, setiap keluhan harus dicatat dan ditindaklanjuti secara sistematis agar dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan layanan ke depan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bidang, staf, pemasar ikan, masyarakat, dan pembudidaya, diketahui bahwa pegawai dinilai cukup responsif dan sigap dalam menangani setiap keluhan. Narasumber menyatakan bahwa pegawai biasanya langsung turun ke lapangan ketika terjadi masalah seperti penyakit ikan, perubahan kualitas air, atau gangguan teknis lainnya. Meskipun beberapa masyarakat berharap respons lebih cepat dalam situasi darurat, secara umum mereka menilai pegawai telah memberikan solusi yang tepat dan membantu kelancaran budidaya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya telah menunjukkan tingkat tanggung jawab yang baik dalam menangani keluhan pembudidaya. Pegawai merespons keluhan dengan cepat, melakukan pengecekan langsung ke lapangan, memberikan solusi teknis, serta mengikuti prosedur penanganan yang telah ditetapkan melalui dokumentasi dan surat edaran. Baik masyarakat, pemasar ikan, maupun pembudidaya menilai bahwa pegawai sigap dan tidak mengabaikan masalah yang dilaporkan, meskipun dalam kondisi tertentu respons diharapkan lebih cepat pada situasi darurat. Secara keseluruhan, pelaksanaan tanggung jawab pegawai berjalan efektif dan mendukung kelancaran kegiatan budidaya di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

b. Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk melihat sejauh mana proses pelayanan telah berjalan sesuai standar, kebutuhan masyarakat, dan tujuan organisasi. Secara umum, kualitas pelayanan dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam memberikan layanan yang cepat, tepat, dan sesuai prosedur. Kecepatan pelayanan menjadi salah satu indikator utama, karena masyarakat berharap setiap permohonan atau kebutuhan dapat ditangani tanpa menunggu terlalu lama. Selain itu, ketepatan informasi yang diberikan juga sangat penting agar masyarakat tidak mengalami kebingungan atau kesalahan dalam proses administrasi maupun teknis.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara rutin, baik melalui aplikasi E-Kinerja, penilaian atasan, diskusi kelompok, maupun kunjungan lapangan. Para pegawai menyatakan bahwa evaluasi dilakukan oleh atasan, sementara para pemasar, pembudidaya, dan masyarakat menilai bahwa pegawai cukup aktif meninjau hasil kegiatan, menanyakan kendala, serta memberikan masukan untuk perbaikan layanan. Secara keseluruhan, wawancara menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan pegawai berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelayanan pada Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya telah berjalan cukup baik dan dilakukan secara rutin. Hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai prosedur, serta aktif dalam memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat dan pembudidaya. Sementara itu, hasil wawancara dari pegawai, pemasar ikan, pembudidaya, dan masyarakat memperkuat bahwa evaluasi kinerja dilakukan melalui berbagai mekanisme, seperti aplikasi E-Kinerja, penilaian pimpinan, diskusi dengan pembudidaya, serta pemantauan lapangan. Masyarakat dan pembudidaya menilai bahwa pegawai sering melakukan peninjauan ulang terhadap kegiatan, menanyakan perkembangan, dan memberikan masukan untuk perbaikan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi

1. Faktor pendukung

a. Kualitas kerja

Berdasarkan hasil wawancara kualitas kinerja pegawai terlihat dari ketelitian saat bekerja, cara penyampaian kepada pembudiya tentang teknis budidaya yang baik dan benar, dan juga cara pengecekan kondisi ikan dan pengecekan kualitas air.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan kualitas kerja menjadi salah satu faktor pendukung untuk menunjang kualitas kinerja yang baik dan yang di harapkan.

b. Kuantitas Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara pegawai melakukn kegiatan atau kunjungan sesuai jadwal yang mereka tentukan dan menyelesaikan target yng di berikan. Saat turun lapangan biasanya memberikan arahan terkait budidaya ikan ataupun pengecekan terhadap ikan atau kualitas air, dan memberikan solusi jika ada terjadi masalah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kuantitas pekerjaan pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya di Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara telah sesuai dengan konsep tersebut. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target bulanan dan tahunan, seperti pemantauan kolam, pembinaan pembudidaya, serta penyusunan laporan kegiatan secara tepat waktu. Selain itu, penggunaan aplikasi kinerja yang memengaruhi penilaian dan penghasilan pegawai turut mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten dan berorientasi pada pencapaian target.

c. Pelaksanaan tugas

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab yang di emban. Pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur, mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lapangan, serta tetap berpedoman pada aturan yang berlaku ketika menghadapi kendala. Selain itu, pegawai juga

melaksanakan tugas secara terstruktur, termasuk dalam kegiatan pembinaan dan pelatihan pembudidaya, sehingga kegiatan dapat berjalan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya di Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara tergolong baik. Pegawai mampu menjalankan tugas sesuai SOP, memahami alur kerja dengan jelas, serta melaksanakan setiap kegiatan secara disiplin dan terencana. Kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan situasi lapangan tanpa mengabaikan prosedur menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas telah berjalan secara efektif dan mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan.

d. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang, staf, dan pembudidaya menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab kerja. Pegawai menjalankan tugas secara konsisten, bersedia menangani kendala yang muncul, serta melakukan pendampingan kepada pembudidaya hingga permasalahan dapat diselesaikan. Dari sudut pandang pembudidaya, pegawai dinilai tidak mengabaikan masalah yang terjadi dan tetap memberikan solusi yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya di Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara tergolong baik. Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangannya, menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, serta bertanggung jawab terhadap permasalahan yang muncul di lapangan. Tanggung jawab yang dimiliki pegawai ini menjadi salah satu faktor pendukung penting dalam menunjang kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. Faktor penghambat

a. Keterbatasan sarana dan prasarana

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa keterbatasan sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor penghambat kinerja pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya di Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Keterbatasan tersebut terlihat dari belum optimalnya dukungan program pemerintah yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan, minimnya kolaborasi antarbidang, serta terbatasnya fasilitas pendukung seperti alat pengecekan kualitas air dan sarana transportasi menuju lokasi budidaya yang sulit dijangkau. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan pemantauan dan kurang maksimalnya pembinaan yang diterima oleh pembudidaya.

b. Jumlah pegawai yang terbatas

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan jumlah pegawai menjadi salah satu kendala utama dalam pelaksanaan pendampingan kepada pembudidaya. Jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan luas wilayah kerja dan banyaknya pembudidaya menyebabkan pegawai harus membagi waktu dan perhatian dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini berdampak pada tidak meratanya intensitas pemantauan dan pendampingan, khususnya di wilayah desa yang tergolong terpencil.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tingginya potensi budidaya ikan di Kabupaten Hulu Sungai Utara, yang didukung oleh kondisi wilayah rawa dan jumlah pembudidaya yang sangat banyak, belum sepenuhnya diimbangi dengan ketersediaan

sumber daya manusia pada Dinas Perikanan. Keterbatasan pegawai menyebabkan tidak semua pembudidaya dapat terjangkau oleh program pendampingan dan pembinaan secara optimal. Akibatnya, masih terdapat sebagian pembudidaya yang belum mendapatkan pemantauan rutin maupun bantuan dari pemerintah.

c. Kondisi alam dan lingkungan

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kondisi alam dan lingkungan menjadi salah satu faktor yang menghambat pelaksanaan tugas pegawai di lapangan. Faktor cuaca seperti hujan lebat, banjir, maupun kekeringan sering kali menyebabkan kegiatan pemantauan dan pembinaan harus ditunda karena kondisi lapangan yang tidak memungkinkan. Akses menuju kolam pembudidaya menjadi sulit dan berisiko, sehingga pegawai tidak dapat melaksanakan pemantauan sesuai jadwal. Selain itu, meningkatnya volume air akibat hujan dan tercampurnya air kolam dengan air hujan juga memengaruhi kualitas air, sehingga proses pengecekan dan pengawasan tidak dapat dilakukan secara optimal. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan penanganan permasalahan yang terjadi di kolam pembudidaya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa kondisi alam dan lingkungan di Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai dalam melakukan pemantauan dan pembinaan perikanan budidaya. Wilayah yang didominasi oleh rawa serta kondisi cuaca yang tidak menentu, khususnya pada musim hujan, sering menyebabkan akses ke lokasi budidaya menjadi sulit dan tidak aman. Hal ini mengakibatkan pelaksanaan tugas lapangan tidak dapat dilakukan secara rutin dan tepat waktu. Dampaknya, beberapa permasalahan yang dialami pembudidaya baru dapat ditangani setelah kondisi cuaca membaik.

d. Kurangnya koordinasi atau dukungan dari pihak terkait

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kurangnya koordinasi dan dukungan dari pihak terkait masih menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas pegawai. Informasi tentang kondisi kolam, jadwal kegiatan, maupun kebutuhan pembudidaya sering diterima terlambat, sehingga pegawai harus menyesuaikan kembali jadwal kerja mereka. Keterlambatan ini juga menyebabkan beberapa pekerjaan menumpuk. Selain itu, sebagian pembudidaya, khususnya yang sudah lanjut usia, mengalami kesulitan dalam menggunakan alat komunikasi seperti gawai, sehingga penyampaian informasi menjadi tidak lancar dan beberapa program tidak berjalan sesuai rencana.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa kurangnya koordinasi dan dukungan dari pihak terkait cukup menghambat kinerja pegawai dalam pengelolaan perikanan budidaya di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Keterlambatan informasi, perubahan jadwal secara mendadak, serta keterbatasan sebagian pembudidaya dalam menggunakan teknologi komunikasi membuat pelaksanaan tugas pegawai menjadi kurang efektif. Dampaknya, beberapa program pembinaan dan bantuan tidak dapat berjalan tepat waktu dan berpengaruh terhadap kegiatan budidaya ikan.

SIMPULAN

kinerja pegawai Bidang Pengelolaan Perikanan Budidaya pada Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang diukur menggunakan teori Mangkunegara (2017) dapat disimpulkan berada pada cukup baik, ditinjau dari empat sub-variabel yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Masing-masing sub-variabel dianalisis melalui indikator-indikator kinerja sebagaimana dijelaskan berikut ini. Sub variabel kualitas pekerjaan mencakup tiga indikator, yaitu kualitas kerja, ketelitian dalam bekerja, dan keterampilan teknis

pegawai. Dari hasil penelitian, indikator kualitas kerja, ketelitian dan keterampilan kerja menunjukkan kategori baik, yang ditunjukkan melalui kemampuan pegawai dalam memberikan pendampingan teknis kepada pembudidaya, pengelolaan kualitas air, dan keterampilan memeriksa kesehatan ikan, hingga memberi solusi teknis yang berdampak langsung pada peningkatan hasil panen masyarakat. Sub variabel kuantitas pekerjaan mencakup indikator jumlah output pekerjaan dan penyelesaian tugas tepat waktu. Indikator jumlah output pekerjaan dan penyelesaian tugas secara tepat waktu berada pada kategori cukup baik hingga baik, ditunjukkan melalui laporan E-Kinerja pegawai yang konsisten mencapai target rencana aksi bulanan. Namun, kuantitas kegiatan pendampingan lapangan masih terbatas karena jumlah pegawai yang sedikit dan tingginya jumlah pembudidaya banyak. Program bantuan seperti pendistribusian benih, penyuluhan teknis, dan pengawasan lapangan dapat diselesaikan tepat sesuai jadwal yang telah ditetapkan dinas. Pelaksanaan tugas dinilai melalui indikator inisiatif, komunikasi, koordinasi, dan pelaksanaan pendampingan teknis berada pada katgori cukup baik, ditunjukkan oleh beberapa upaya pegawai yang turun ke lapangan meskipun tidak ada instruksi formal, terutama saat terjadi perubahan suhu ekstrem atau tingginya angka kematian benih. Tetapi akses komunikasi tidak selalu lancar karena keterbatasan sarana dan belum adanya sistem komunikasi resmi seperti pengaduan atau grup informasi terpadu. Pegawai memberikan pendampingan sesuai kebutuhan pembudidaya, tetapi belum dilakukan secara rutin dan terjadwal. Kendala geografis dan jumlah pegawai menjadi faktor penghambat. Sub-variabel tanggung jawab terdiri dari indikator respon terhadap keluhan pembudidaya dan evaluasi pelayanan. Indikator respon terhadap keluhan berada pada kategori cukup baik menuju baik. Pegawai merespons keluhan masyarakat dan datang ke lapangan ketika diperlukan, tetapi belum dapat melakukannya secara cepat pada kondisi tertentu karena keterbatasan tenaga dan sarana transportasi. Meski demikian, pembudidaya tetap menilai bahwa pegawai bersedia membantu dan memberikan solusi ketika dihubungi. Indikator evaluasi pelayanan berada pada kategori baik, hal ini tampak dari pelaporan kegiatan yang dilakukan pegawai, rapat evaluasi berkala, dan pencatatan progres melalui sistem E-Kinerja. Evaluasi internal berjalan cukup efektif meski evaluasi lapangan perlu diperkuat. Secara keseluruhan, tanggung jawab pegawai dapat dinilai baik, ditunjukkan oleh kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan yang berdampak positif bagi pembudidaya..

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.
- Kementerian Kelautan dan Perikanan. 2023. *Statistik Perikanan Budidaya Indonesia*. 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.