

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Ternak Mancani di Kota Palopo merupakan salah satu institusi pemerintah yang berperan penting dalam pengembangan sektor peternakan di wilayah tersebut. Sebagai unit pelaksana teknis, UPTD Ternak Mancani memiliki tanggung jawab dalam mengimplementasikan berbagai program pembangunan peternakan, termasuk pemberdayaan peternak, penyediaan bibit ternak berkualitas, serta pembinaan teknis bagi masyarakat.

Seiring dengan tuntutan peningkatan pelayanan publik dan pencapaian target pembangunan daerah, kinerja pegawai di UPTD Ternak Mancani menjadi faktor penentu keberhasilan program-program yang dicanangkan. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal dari pegawai akan berdampak pada efektivitas pelayanan kepada masyarakat dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian Rusdin dan Salam (2020), sektor peternakan di Sulawesi Selatan, khususnya di Kota Palopo, menghadapi tantangan dalam hal produktivitas dan daya saing. Sejalan dengan hal tersebut, UPTD Ternak Mancani sebagai ujung tombak pembangunan peternakan di Kota Palopo memerlukan evaluasi kinerja pegawai secara berkala untuk memastikan pelaksanaan program berjalan optimal dan target pembangunan peternakan dapat tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahmud et al. (2022) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kinerja pegawai dengan keberhasilan program pemberdayaan peternak di wilayah Sulawesi Selatan. Namun demikian, belum terdapat studi komprehensif yang secara khusus menganalisis kinerja pegawai UPTD Ternak Mancani Kota Palopo. Untuk itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kinerja pegawai UPTD Ternak Mancani Kota Palopo.

Dengan demikian, analisis kinerja pegawai UPTD Ternak Mancani Kota Palopo tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Melalui pendekatan yang sistematis dan partisipatif, diharapkan analisis ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan pengembangan di sektor peternakan Kota Palopo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Perbibitan Ternak Unggas (UPTD-PTU) Mancani Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Perbibitan Ternak Unggas (UPTD-PTU) Mancani Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Menjadi bahan evaluasi bagi UPTD ternak mancani kota palopo dalam meningkatkan kinerja pegawainya
2. Menjadi referensi bagi UPTD peternakan di daerah lain dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai
3. Memberikan referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya terkait dengan kinerja pegawai sektor peternakan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

1. Pegawai

Pegawai merupakan elemen penting dalam setiap organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta. Secara umum, pegawai dapat didefinisikan sebagai individu yang bekerja untuk organisasi tertentu berdasarkan perjanjian kerja, dengan tujuan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas, yang sering diatur dalam bentuk job description atau deskripsi pekerjaan. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, pegawai dipandang sebagai aset utama yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai yang efektif dan efisien sangat penting untuk memastikan organisasi dapat beroperasi dengan baik dan mencapai tujuannya.

Menurut teori klasik manajemen, seperti yang dijelaskan oleh Henri Fayol, pegawai memiliki peran vital dalam struktur organisasi, yang masing-masing memiliki fungsi dan tugas tertentu. Fayol mengemukakan bahwa pembagian pekerjaan secara jelas dan spesifik dapat meningkatkan efisiensi dalam organisasi. Dalam konteks ini, pegawai dianggap sebagai unsur yang bekerja dalam sistem yang terorganisir, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang maksimal melalui spesialisasi tugas. Pembagian tugas yang jelas ini memungkinkan setiap pegawai untuk berfokus pada kompetensinya dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, dalam teori sumber daya manusia, pegawai dipandang sebagai investasi yang harus dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan karir. Peter Drucker, seorang tokoh dalam teori manajemen modern, menekankan bahwa keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola dan mengembangkan pegawainya. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik akan berkontribusi besar terhadap inovasi dan peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, banyak organisasi

yang saat ini lebih menekankan pada pentingnya pengembangan potensi pegawai melalui pelatihan, pembelajaran, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

Dalam konteks manajemen publik, pegawai juga dapat didefinisikan sebagai aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja untuk menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Teori administrasi publik menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan, atau pegawai negeri, memiliki peran sentral dalam pelaksanaan kebijakan publik dan pelayanan masyarakat. Pegawai pemerintahan harus memiliki integritas, profesionalisme, dan komitmen yang tinggi untuk memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik. Dalam hal ini, teori Weberian tentang birokrasi juga memberikan gambaran tentang bagaimana pegawai pemerintahan harus bekerja dalam sistem yang terstruktur, dengan adanya aturan yang jelas dan pembagian tugas yang terdefinisi dengan baik.

Dalam teori motivasi, pegawai sering dipelajari dalam konteks faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Teori motivasi seperti yang diajukan oleh Abraham Maslow dan Frederick Herzberg mengidentifikasi bahwa pegawai memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, baik itu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Dalam praktiknya, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawainya. Sebaliknya, organisasi yang tidak memperhatikan kesejahteraan pegawai dapat mengalami penurunan produktivitas dan meningkatnya tingkat turnover.

2. Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2020), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara itu, Sedarmayanti (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Robbins (2020) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi. Sejalan dengan itu, Prawirosentono (2021) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai akan baik jika memiliki keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat di simpulkan Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Kinerja yang baik dapat terwujud jika pegawai memiliki keterampilan yang memadai, kemauan bekerja, serta mendapat imbalan yang layak dan dukungan yang sesuai dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja Pegawai adalah serangkaian ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi sejauh mana kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan, target, serta standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. IKP bukan hanya sekedar alat untuk mengukur output kerja, tetapi juga mencakup proses, perilaku, efisiensi, efektivitas, dan kontribusi nyata dari seorang pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya indikator ini, organisasi dapat mengetahui apakah seorang pegawai sudah bekerja secara optimal, perlu pembinaan, atau justru patut diberikan penghargaan atas kinerjanya.

Dalam mengukur kinerja pegawai, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan. Menurut Mathis dan Jackson (2020), indikator kinerja pegawai meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Sementara itu, Anwar Prabu Mangkunegara (2021) menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Bernardin dan Russel dalam Nurlaila (2020) mengemukakan enam kriteria utama untuk mengukur kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,

efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Adapun Moeheriono (2023) menyampaikan bahwa kinerja dapat diukur melalui indikator efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

Gartner (2020) memperkenalkan pendekatan Employee Experience sebagai faktor penentu kinerja pegawai. Kinerja tinggi muncul jika pengalaman kerja karyawan (fisik, teknologi, dan budaya) positif dan mendukung.

Josh Bersin, Deloitte Insight Kinerja (2020) karyawan tidak lagi diukur hanya tahunan, tetapi melalui manajemen kinerja agile: pendekatan berbasis umpan balik terus-menerus, refleksi rutin, dan penyesuaian tujuan.

OECD (2020) memperkenalkan indikator baru kinerja pegawai sektor publik pasca-pandemi, fokus pada digitalisasi dan pelayanan masyarakat.

Mei-Chen Lin (2021) mengemukakan Kinerja pegawai di era digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan beradaptasi terhadap platform digital, komunikasi virtual, dan literasi teknologi.

SHRM Foundation Report (2021) mengemukakan Pegawai yang mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan peran, kebijakan, atau kondisi organisasi cenderung memiliki kinerja tinggi.

Daniel Goleman (2020) mengemukakan Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola diri dan hubungan sosial dengan baik, sehingga menunjukkan kinerja yang stabil, adaptif, dan kolaboratif.

Victor H. Vroom (2020) mengemukakan Kinerja seseorang dipengaruhi oleh harapan (expectancy) bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa kinerja tersebut akan memberi hasil yang diinginkan (valence).

4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Gibson et al. (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, sedangkan demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

Penelitian Syamsuddin et al. (2022) mengenai kinerja pegawai di sektor peternakan Sulawesi Selatan menemukan bahwa kompetensi, motivasi, dan

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, penelitian Hasanuddin dan Sjahruddin (2020) menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks instansi pemerintah, Kasmir (2020) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

5. UPTD

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Ternak merupakan lembaga yang bertugas untuk mengelola dan mengawasi kegiatan yang berkaitan dengan peternakan di tingkat daerah. UPTD Ternak berada di bawah naungan Dinas Pertanian atau Dinas Peternakan, dan menjadi bagian penting dalam rangka mendukung program pembangunan sektor peternakan yang efisien dan berkelanjutan. Tugas utama UPTD Ternak adalah memastikan bahwa kegiatan peternakan berjalan dengan baik, mulai dari pemberian penyuluhan kepada peternak, pemantauan kesehatan ternak, hingga pengelolaan dan distribusi bantuan ternak.

Sebagai bagian dari pemerintahan daerah, UPTD Ternak juga memiliki peran dalam penyuluhan kepada masyarakat, terutama peternak, tentang cara-cara pemeliharaan ternak yang baik dan ramah lingkungan. UPTD Ternak juga bertanggung jawab dalam hal distribusi vaksinasi ternak untuk mencegah penyakit yang dapat menyerang hewan ternak, serta memastikan kualitas produk ternak yang dihasilkan tetap memenuhi standar yang telah ditentukan. Selain itu, UPTD Ternak memiliki fungsi sebagai penghubung antara peternak dan pemerintah, untuk memastikan bahwa kebijakan peternakan diterima dengan baik dan diterapkan secara efektif di lapangan.

Dalam tugasnya, UPTD Ternak juga sering kali bekerja sama dengan berbagai instansi terkait, seperti dinas kesehatan hewan dan lembaga penelitian pertanian, guna memperkenalkan teknologi baru dan inovasi dalam bidang peternakan yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Salah satu

contoh program yang dijalankan oleh UPTD Ternak adalah penyuluhan mengenai sistem pemeliharaan ternak yang baik, pengelolaan pakan ternak yang efisien, serta pemanfaatan teknologi dalam bidang kesehatan hewan. Selain itu, UPTD Ternak juga memiliki tugas untuk mengawasi dan mendampingi peternak dalam mengelola ternak secara lebih produktif, agar dapat memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Keberadaan UPTD Ternak sangat vital dalam mendukung perkembangan sektor peternakan yang dapat berkontribusi pada perekonomian daerah. Dengan adanya UPTD Ternak, diharapkan kesejahteraan peternak dapat meningkat, serta pengelolaan sumber daya alam dan ternak dapat dilakukan secara lebih baik dan berkelanjutan. Meskipun terdapat tantangan dalam hal keterbatasan sumber daya dan anggaran, dengan perencanaan yang matang dan kerjasama yang baik antara pemerintah, peternak, dan masyarakat, UPTD Ternak diharapkan dapat terus berfungsi dengan optimal untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan penelitian yang sudah dilakukan oleh seseorang dan mendapatkan hasil yang valid sesuai dengan judul dan tujuan peneliti. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah penelitian ini akan dijelaskan di bawah ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan dijadikan acuan untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

1. Novita Sari (2021). Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru (Studi UPTD BPP Tampan Di Kecamatan Marpoyan Damai). Tujuan Dinas Pertanian dan Perikanan melakukan penyuluhan yaitu untuk selalu melaksanakan meningkatkan pengetahuan masyarakat dalam produksi dan pengembangan peternakan Di Kota Pekanbaru Khususnya Di Kecamatan Marpoyan Damai Pembangunan Pertanian Ditujukan Meningkatkan Populasi serta meningkatkan mutu ternak sehingga mampu menyediakan dan mencukupi kebutuhan pangan serta meningkatkan populasi ternak perlu suatu teknologi tepat guna yang harus diterapkan oleh pemerintah dan di contoh oleh pelaku usaha. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan kinerja organisasi di Bidang Peternakan dalam meningkatkan kesejahteraan petani Pertanian memberikan penyuluhan

Pertanian kepada masyarakat atau usaha petani setempat. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif, sampel sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara serta dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis kinerja organisasi di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit di Kota Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu kinerja organisasi di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam hal tanggapan responden, observasi dan identifikasi dan wawancara di dalam penelitian masih berada pada kategori cukup baik, oleh sebab itu berarti masih terdapat beberapa kelemahan/kekurangan dalam program pengendalian penyakit hewan ternak di Kota Pekanbaru di sebabkan kurangnya pelaksanaan kegiatan sosialisasi serta penyuluhan bagi masyarakat.

2. Umami Masitahsari (2015). Analisis kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis kinerja pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar. Metode peneliti yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif yakni untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menjelaskan data secara sistematis pada Puskesmas Jongaya Makassar dengan menggunakan pengumpulan data secara kuesioner, observasi, telaah dokumentasi mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Dari penelitian ini dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar sudah baik, namun hendaklah di tingkatkan faktir-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari segi kemampuan kerja, motivasi kerja dan kesempatan/peluang kerja.
3. Ilham Randy Kurniawan (2019). Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini untuk mengetahui kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, pelaksanaan kerja, dan tanggung jawab. Tipe penelitian yang berlokasi di Kecamatan Bukit Batu ini menggunakan metode observasi, interview, dan kuisisioner. Data yang

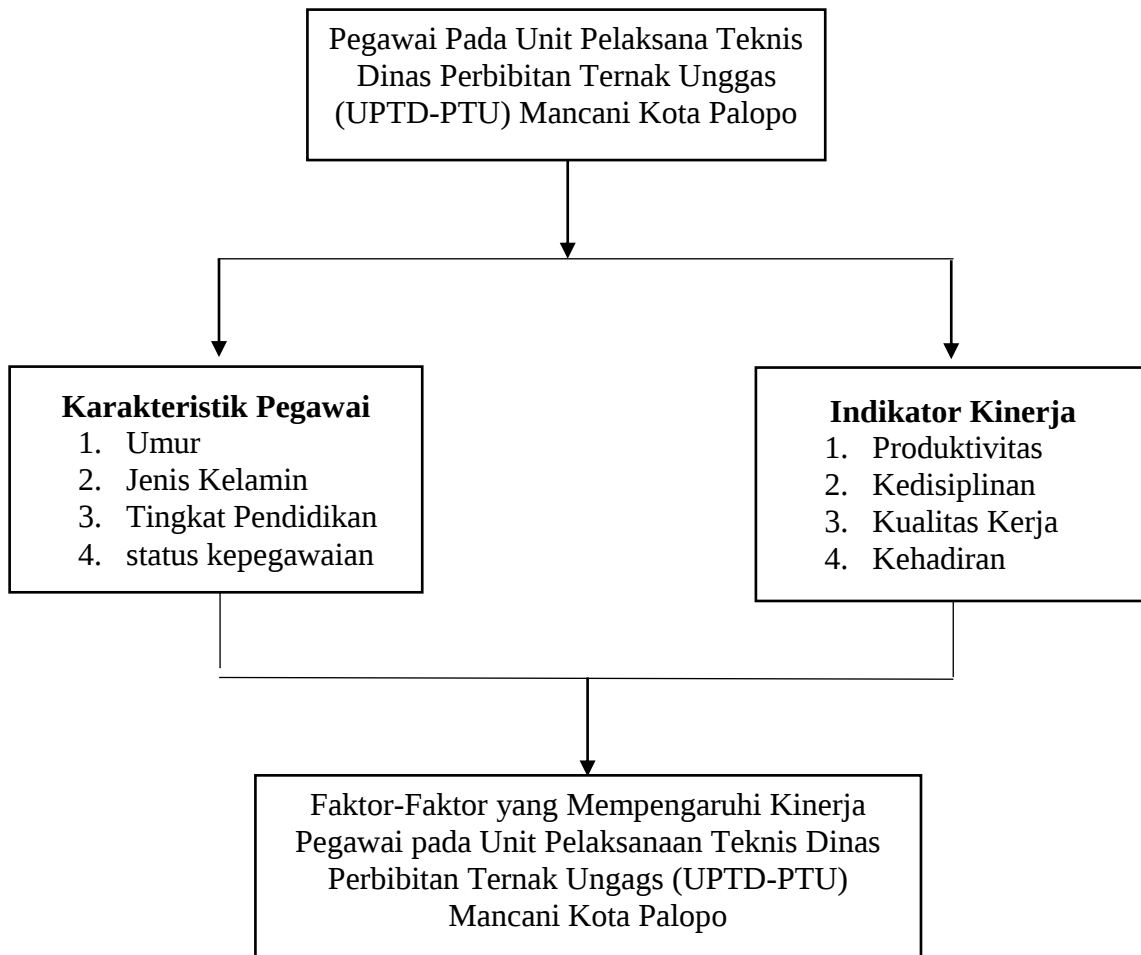
terkumpul dari alat ini dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dan kebenaran tujuan penelitian pada lokasi teliti. Terdapat 1 populasi dengan 8 sampel yang diambil sebagai objek penelitian ini. Jenis dan teknik pengumpulan data terdiri dari data primer yaitu dengan cara wawancara dan kuisioner serta teknik data sekunder dengan menggunakan observasi. Berdasarkan teknik analisa ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada di interval tinggi atau baik. Rekomendasi yang perlu dipertimbangkan terutama pada disiplin serta kerjasama membangun dan mencapai tujuan organisasi dalam menunjang kinerja pegawai yang lebih baik.

4. Haris Adinata Ginting (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. Pentingnya kinerja pegawai pada suatu organisasi pemerintahan seperti kantor Kelurahan Lau Cimba, Kabanjahe merupakan salah satu unsur dalam pencapaian tujuan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, dengan mencerminkan kesadaran dan etika baik yang didasarkan kepada peraturanperaturan yang berlaku serta pengaruhnya seorang pemimpin didalam organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja yang sudah dilakukan oleh kantor Kelurahan Lau Cimba, Kabanjahe sebagai upaya untuk memberikan sumbangan pemikiran dan masukan kepada Lurah beserta jajarannya. Teknik pengambilan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti di dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan diambil sampel sebanyak 5 pegawai. Dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah kinerja pegawai kantor Kelurahan Lau Cimba, Kabanjahe sudah cukup baik, sudah memenuhi harapan dan sesuai dengan arahan yang diberikan. Akan tetapi masih ada bebarap hal yang perlu diperbaiki guna mencapai kinerja yang maksimal.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah suatu dasar penelitian yang mmencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan

dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Oleh karena itu, kerangka berpikir dibuat ketika memaparkan konsep-konsep penelitian.



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir