

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia pada saat ini sedang mengalami perubahan pada hampir semua kehidupan, dimana gerakan reformasi telah mendorong secara relative terjadinya kemajuan-kemajuan dibidang politik, social, ekonomi, dan peningkatan peran serta masyarakat didalam kancah kehidupan bernegara Indonesia sebagai Negara yang berkembang terus melakukan upaya-upaya penyesuaian terhadap kemajuan dan perkembangan dunia. Khususnya yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

Untuk menghadapi tantangan-tantangan yang semakin berat didalam tugas-tugas pembangunan dalam upaya peningkatan kualitas manusia dan usaha pemberdayaan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan kemampuan nasional, maka bagi semua prbadi yang menyangkut pemerintah, swasta, maupun masyarakat. Ditungut untuk lebih meningkatkan kualitas dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global.

Demikian halnya menyangkut pihak-pihak pemerintahan khususnya baik itu merupakan lapisan mulai dari tingkat atas hingga daerah dan jajaran organisasi

PENDAHULUAN

BAB I

pemerintahan yang tentu berhubungan dengan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat.

Hal tersebut merupakan konsekuensi logis terhadap fungsi dan kedudukan aparat pemerintah itu sendiri sebagai abdi masyarakat, dikaitkan dengan tanggung jawab pemerintah dalam mensukseskan pembangunan.

Sehubungan dengan itu, maka usaha pemerintah dalam mewujudkan tujuan nasional melaksanakan pembangunan berbagai sector seperti pertanian, kehutanan, industri, pertambangan, perdagangan dan lain-lain yang berorientasi pada perluasan kesempatan usaha.

Seperti kita ketahui bangsa kita mempunyai kekayaan yang bersumber dari alam dan memiliki berbagai macam pula yang berarti Indonesia memiliki keanekaragaman pertanian, kehutanan, nilai adapt istiadat, kebiasaan suku bangsa yang berbeda dengan melihat potensi tersebut diatas, maka pembangunan disektor-sektor yang mempunyai kelebihan seperti sector pertanian harus di perhatikan karena Indonesia merupakan daerah agraris.

Permasalahan timbul ketika negara Indonesia yang mempunyai sumber daya alam yang begitu kaya dari sector agraris dan mempunyai iklim yang sangat cocok untuk bisa mengembangkan dari sector agraris tetapi mengapa masyarakat di Indonesia masih kekurangan beras, ini berhubungan bagai mana suatu negara dalam mengelola dan melestarikan sumber daya alam supaya dapat di nikmati oleh masyarakat nya.

Sebab dalam pembangunan sector pertanian merupakan bagian dari perekonomian nasional. Oleh karena itu pembangunan ekonomi nasional abad ke

mewujudkan harapan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal dengan cirri mandiri, professional, berjiwa wira usaha, mempunyai dedikasi, etos kerja, disiplin, dan moral yang tinggi serta berwawasan global, sehingga petani dan pelaku usaha pertanian yang lain akan membangun usaha tani yang berdaya asing tinggi.

Dalam penulisan ini penulis akan melihat bagaimana sumber daya alam yang tersedia seperti pertanian dapat dikelola dengan baik sehingga dapat menguntungkan buat daerah khususnya Kabupaten Karawang karena selama ini sector agraris merupakan andalan dari pendapatan daerah Kabupaten Karawang selain dari industri, Kabupaten Karawang juga sampai saat ini masih menjadi lumbung padi buat Provinsi Jawa Barat oleh karena itu bagaimana sebuah Dinas/Instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pertanian dapat mengelola dengan baik.

Tanggung jawab besar buat Dinas Pertanian Kabupaten Karawang karena anggapan Karawang merupakan lumbung padi Jawa Barat bahkan nasional, menjadi menarik untuk diteliti bagaimana kinerja Dinas Pertanian dalam mengelola, mengembangkan dan menghasilkan dari sector pertanian bagi pendapatan daerah. Kekayaan alam akan menjadi sia-sia dan tidak menghasilkan apapun jika kinerja Dinas nya tidak berjalan dengan baik.

Sehingga menjadi alasan utama penulis dalam melakukan penelitian di Dinas Kabupaten Karawang untuk bisa mengetahui apakah Kabupaten Karawang

.....

Dalam kondisi yang demikian maka dapat disimpulkan bahwa factor manusia merupakan hal pokok dalam menentukan keberhasilan dan tidak nya suatu tujuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

P. siagian berpendapat bahwa :

“Sesungguhnya pada analisa terakhir persoalan administrasi adalah persoalan manusia. Tidak ada kegiatan orang dapat berlangsung tanpa manusia, terlepas dari lengkapnya fasilitas, besarnya biaya yang tersedia, modernnya perlengkapan dan majunya ilmu pengetahuan serta muktahirnya teknologi”²

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Indra Wijaya sebagai berikut :

“manusia dan hanya manusia satu-satunya yang merupakan sumber utama organisasi yang tidak bias digantikan oleh teknologi apapun, bagaimanapun baiknya organisasi itu, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semua tidak akan mempunyai arti tanpa ada manusia yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya”.³

Dengan pendapat-pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya kedudukan manusia dalam organisasi yang didalamnya terdapat berbagai macam latar belakang dan karakter manusia dalam hal ini adalah pegawai. Oleh karena itu tuntutan yang mutlak bagi semua jajaran pemerintah khususnya aparatur pemerintah untuk lebih meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, agar dapat menunjukkan citranya yang bermutu dalam membantu tugas-tugas pemerintah.

Pembangunan dalam sektoril pertanian sangat di haruskan bagi setaip daerah termasuk di kabupaten Karawang, karena di kabupaten Karawang pertanian merupakan sector yang paling di unggulkan karena Kabupaten Karawang sendiri merupakan sebagai daerah penyedia beras bagi masyarakat jawa barat.

² Sondang P Siagian, *Peranan Staff dalam Managemen*, Gumung Agung, Jakarta, 1980, hal 5

³ Indra Wijaya, *Manajemen Organisasi*, Bandung, 1986 hal 7

Tetapi sangat ironis jika di tinjau dari segi kesejahteraan para petani yang masih kesulitan untuk mendapatkan beras padahal daerah nya mempunyai kekayaan beras dan para petani juga yang mempunyai peranan sangat penting dalam sector ini,

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis bermaksud melakukan penelitian tentang peranan Dinas Pertanian Kabupaten Karawang dalam meningkatkan kinerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Bagaimana kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Karawang Tahun 2005?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui seberapa jauh factor-faktor organisasi diterapkan dalam kinerja pada suatu organisasi.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja Dinas Pertanian selama tahun 2005.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat yang disumbangkan / didistribusikan dari hasil penelitian terhadap lembaga yang menjadi objek.

2. Penelitian ini untuk memberikan sumbangan saran maupun masukan terhadap pemecahan masalah yang ada.

D. Kerangka Dasar Teori

Sebelum penulis menjabarkan lebih lanjut tentang kerangka dasar teori sebagai proses penguraian masalah berdasarkan perumusan masalah yang ada pada dasarnya adalah :

“ Sasaran pokok untuk menyatakan hubungan sistematis antara fenomena social maupun fenomena ilmiah yang hendak diteliti”.⁴

Kerangka dasar teori ini, adalah gambaran fenomena yang diperoleh maupun hubungan-hubungan proposisi untuk menghubungkan variable satu dengan variable yang lain dengan tujuan untuk menjelaskan fenomena tersebut untuk memperoleh hal yang dimaksud.

Berikut ini pengertian dan penjelasan yang berkaitan dengan variable penentu :

1. Pengertian Kinerja Organisasi

Kinerja yaitu : “tingkat pencapaian hasil atau the degree of accomplishmen”⁵

Sedangkan Bernadin dan Russel memberikan batasan mengenai kinerja atau kegiatan performasi sebagai berikut :

“Pengeluaran yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu”.⁶

⁴ Sofyan Efendi, *Unsur-unsur Penelitian*, LP3S, Jakarta. 1985, hal 18

⁵ Rue dab Byars, *Dalam makalah Yaremas*, 1985

Sebelum melangkah lebih jauh dan mempermudah pemahaman mengenai arti kata tersebut. Penyusun akan memberikan pemahaman dari kata tersebut. Dalam Kamus Bahasa Indonesia karangan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menyebutkan arti dari kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (tata peralatan). Kinerja ini dipengaruhi oleh sifat leadership yang dimiliki oleh seseorang, kejujuran dan ketaatan terhadap peraturan yang ada, serta tanggung jawab terhadap peraturan yang ada, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Sehingga dapat menghasilkan prestasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Dengan demikian maka dalam hal ini teori yang akan dikemukakan adalah meliputi hal-hal sebagai berikut :

A. Pengertian kinerja, yang dipergunakan untuk mempermudah penelitian yaitu menurut :

a) Mangkunegara

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.⁷

b) Prawirosentono

“Kinerja adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika”⁸

⁷ Prabu Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda karya, Bandung, 2001, hal 67

⁸ Joko Widodo, *Good Governance, Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah* Insan Cendekia Surabaya 2001 hal 206

Jadi kinerja dapat juga diartikan, kegiatan perencanaan yang dilaksanakan oleh kelompok atau individu untuk mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan sesuai dengan perencanaan kinerja yang diraih. Untuk mengatur kinerja aparat secara objektif dan akurat, maka diperlukan adanya indicator yang menjadi tolak ukur tingkat kinerja aparat.

Kinerja yang diraih oleh suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut :

a) *Aspek Produktivitas*

Aspek ini berkaitan dengan perbandingan antara masukan (input) dan keluaran (output) suatu organisasi. Apabila keluaran atau hasilnya lebih besar dari pada masukannya ongkosnya, maka kondisi ini disebut efisien atau produktivitas tinggi. Namun bila keluarannya lebih rendah dari pada masukannya, maka organisasi tersebut tidak efisien.

b) *Aspek kualitas pelayanan*

Aspek ini dapat dilihat sebagai aspek efektivitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi kepada para pelanggannya. Kepuasan pelanggan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena berpengaruh terhadap perilaku konsumen, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Pelanggan akan merasa puas jika persepsi atas kinerja jasa, sama dengan ekspektasinya. Sebaliknya konsumen akan merasa tidak puas jika persepsi atas kinerja jasa lebih dari pada ekspektasi.

Menurut Yamit, kepuasan pelanggan adalah hasil (outcome) yang diperoleh atas penggunaan produk atau jasa yang sama atau melebihi harapan

yang diinginkan. Harapan pelanggan dapat diidentifikasi secara tepat apabila perusahaan mengerti persepsi pelanggan terhadap kepuasan.

c) *Aspek responsivitas*

Aspek ini dapat diartikan sebagai daya tanggap para pengelola organisasi terhadap kebutuhan dan keinginan dari para klien atau masyarakat sasaran. Daya tanggap disini diartikan sebagai respon terhadap kebutuhan klien dan penerapan peraturan yang benar.

d) *Aspek responsibilitas*

Aspek ini dapat diartikan sebagai suatu kondisi administrasi dan kebijakan serta program-program yang baik yang dimiliki oleh para pengelola organisasi. Kondisi administrasi, kebijakan program yang baik dimaksudkan dalam artian yang luas sebagai kemantapan sistem pekerjaannya.

e) *Aspek profesional*

Aspek ini menunjukkan suatu pekerjaan yang membutuhkan kompetensi atau keahlian teknis. Profesionalisme menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh para pengelola organisasi karena semakin tumbuhnya kompleksitas masalah-masalah yang ada dalam masyarakat dan semakin canggihnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam aspek ini ada kaitannya dengan pemberdayaan karyawan / pegawai yang menurut Amitai Etzioni adalah merupakan suatu kondisi atau keadaan dimana terjadinya pemanfaatan dalam pengelolaan sumber daya sebaik mungkin agar dapat menjadi lebih baik dari yang sebelumnya. Dan pemberdayaan itu

... dan ini memiliki semua keber- kualitas sumber daya yang digunakan ataupun

digerakan sebaik mungkin atau memperkecil tuntutan yang diharapkan oleh masyarakat terhadap masalah yang terjadi kemudian atau sesudahnya, dalam hal ini adalah yang dijalankan aktor-aktor didalam pemerintahan sebagai mandataris konstitusi tersebut.⁹

Untuk meningkatkan pemberdayaan pegawai ini diperlukan profesionalitas di dalam melaksanakan peranan maupun kinerjanya. Sebagai mana di dalam organisasi profesional penuh yang mengadung pengertian bahwa kegiatan tersebut sebagai kegiatan utama dalam upaya mengejar sasaran. Demikian pula kebutuhan akan tenaga profesional tentunya hal ini akan lebih banyak diperhatikan dan digunakan.

Adapun langkah-langkah untuk memperdayakan pegawai organisasi dengan perhatian lain dapat menggunakan sumber daya yang dimilikinya dan menyetujui peraturan organisasi.

Selain itu juga langkah-langkah untuk memberdayakan pegawai dapat diambil contoh solusi dan pembahasan dan kajian mengenai sumber daya manusia oleh Arif Faisal dan Ahmad Sujudi, dalam salah satu makalahnya antara lain :

1. Mengatur sistem kerja supaya tenaga yang ada lebih efisien
2. Meningkatkan disiplin dengan motivasi
3. Memperjuangkan pendapat prioritas pengangkatan pegawai negeri
(kenaikan jabatan atau pangkat)
4. Membuat gugus kendali mutu disetiap unit kerja

⁹ 1985 hal

5. Meningkatkan derajat pegawai (taraf hidup). Dengan akibat meningkatkan biaya operasional tetapi dengan harapan kinerja (performance) juga dapat meningkat.

Kinerja yang dijalankan atau dilaksanakan oleh suatu organisasi pada dasarnya adalah merupakan hasil dari penerapan efektifitas dan efisiensi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri dengan upaya-upaya untuk lebih memberdayakan segenap karyawan yang menjadi penggerak organisasi tersebut maupun diluarnya dan masyarakat.

Dari keenam aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu kinerja atau prestasi kerja yang baik maka suatu organisasi dalam hal ini adalah Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Karawang harus dalam keadaan seimbang dalam produktivitas nya baik itu masukan ataupun pengeluaran, didalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang datang keKantor / Dinas tersebut, harus dilayani dengan baik, sesuai dengan kepentingannya atau kebutuhannya, sehingga dalam melaksanakan tugasnya para pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dan melakukan aspek keenam pelayanan tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang baik sudah seharusnya para pegawai pemerintah memberikan tanggapan atau respon yang sebaik-baiknya kepada masyarakat terhadap permasalahan yang dihadapinya, sehingga dengan sikap cepat tanggap terhadap apa yang diinginkan oleh masyarakat tersebut, maka

zaman dan semakin canggihnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka semakin kompleks permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat banyak.

Dalam hal ini, juga tidak lepas dari tanggung jawab oleh masing-masing pegawai tersebut. Khususnya Kantor Dinas Pertanian terhadap pekerjaan dan tugasnya masing-masing dengan cara penyerahan terhadap laporan setiap bulan sekali dapat diketahui dan dapat diharapkan perkembangan kinerja atau prestasi kerja akan lebih baik. Untuk mewujudkan harapan tersebut para pegawai perlu dilandasi dengan disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat dilakukan oleh pegawai Kantor Dinas Pertanian tanpa melalui paksaan melainkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab dan dengan kesungguhan untuk memenuhi peraturan yang berlaku dalam kaitan ini disiplin kerja menurut Prajudi Atmosudirjo adalah sebagai berikut :

“ketaatan, ketekunan, kegiatan, sikap ketulusan, sikap hormat yang nampak sesuai dengan peraturan yang telah disepakati”.¹⁰

Kemudian Parata Westra memberikan batasan disiplin kerja adalah :

“Suatu keadaan tertentu dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati”¹¹

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu aktifitas seorang pegawai yang dilandasi oleh peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan dalam suatu organisasi atau Kantor dalam melaksanakan tugasnya untuk memperoleh hasil yang diterapkannya.

¹⁰ Prajudi Atmosudirjo, *Beberapa Pandangan Umum tentang Pengambilan Keputusan*, Ghali Indonesia, Jakarta, 1986, hal 120

¹¹ Parata Westra, *Prinsip-prinsip Administrasi Umum*, 1997, hal 98

f) Aspek akuntabilitas

Aspek ini dapat diartikan sebagai organisasi tentang apa-apa yang telah dilakukan terhadap stakeholders (pihak-pihak yang berkepentingan), konsep ini menganut pengertian bahwa segala tindakan organisasi akan dinilai dan dievaluasi oleh kalangan yang terkait dan memiliki kepentingan dengan organisasi itu.

Dari keenam yang ada, penulis menggunakan 6 aspek untuk mengukur kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Keenam aspek tersebut adalah aspek produktivitas, aspek kualitas pelayanan, aspek responsivitas, aspek responsibilitas, aspek profesionalisme dan aspek akuntabilitas. Penulis beranggapan bahwa keenam aspek tersebut sangat tepat digunakan dalam penelitian di Dinas Pertanian Kabupaten Karawang untuk mengukur kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Karawang dalam tahun 2005. dimiliki oleh Daerah dalam menyusun Struktur Organisasi Perangkat Daerah dalam prakteknya sering mengabaikan prinsip ekonomis, efisien, efektif dan akuntabel sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 22 Tahun 1999.

Dengan dibebaskannya Daerah untuk menentukan sendiri susunan organisasi dan tata kerjanya, terdapat kecenderungan Daerah untuk melakukan penggelembungan (proliferasi) organisasi Perangkat Daerah. Akibatnya daerah-daerah tersebut menanggung over-head cost yang tinggi dalam membiayai birokrasi Pemerintah Daerah.

Keadaan seperti ini tentunya kontra produktif dengan tujuan diimplementasikannya Otonomi Daerah, yaitu untuk meningkatkan pelayanan

anggaran Daerah yang seharusnya digunakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, sebagian besar akan tersedot untuk membiayai organisasi Pemerintahan Daerah. Hal ini karena organisasi yang besar akan meningkatkan pembiayaan yang tidak sedikit dalam bidang personil, keuangan dan sarana kerja.

Oleh karena itu dalam rangka mengatasi permasalahan yang berkembang sebagaimana disebutkan diatas, maka perlu dilakukan penataan kelembagaan Perangkat Daerah yang harapannya adalah sedapat mungkin sesuai dengan tugas yang diembannya. Penataan kelembagaan Pemerintah Daerah harus didasarkan pada semangat dasar bagaimana Pemerintah Daerah dapat melakukan "layanan terbaik" kepada masyarakat.

2. Pemerintahan daerah dalam undang-undang Otonomi daerah

Semenjak berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Daerah mempunyai kewenangan penuh dalam menyusun Struktur Organisasi Perangkat Daerah. Namun sayangnya, kewenangan yang dimiliki oleh Daerah dalam menyusun Struktur Organisasi Perangkat Daerah dalam prakteknya sering mengabaikan prinsip ekonomis, efisien, efektif dan akuntabel sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 22 Tahun 1999.

Dengan dibebaskannya Daerah untuk menentukan sendiri susunan organisasi dan tata kerjanya, terdapat kecenderungan Daerah untuk melakukan penggelembungan (proliferasi) organisasi Perangkat Daerah. Akibatnya daerah-daerah tersebut menanggung over-head cost yang tinggi dalam membiayai hirarki Pemerintah Daerah

Keadaan seperti ini tentunya kontra produktif dengan tujuan diimplementasikannya Otonomi Daerah, yaitu untuk meningkatkan pelayanan guna mencapai kesejahteraan masyarakat. Struktur yang besar menyebabkan anggaran Daerah yang seharusnya digunakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, sebagian besar akan tersedot untuk membiayai organisasi Pemerintah Daerah. Hal ini karena organisasi yang besar akan meningkatkan pembiayaan yang tidak sedikit dalam bidang personil, keuangan dan sarana kerja.

Oleh karena itu dalam rangka mengatasi permasalahan yang berkembang sebagaimana disebutkan di atas, maka perlu dilakukan penataan kelembagaan Perangkat Daerah yang harapannya adalah sedapat mungkin sesuai dengan tugas yang diembannya. Penataan kelembagaan Pemerintah Daerah harus didasarkan pada semangat dasar bagaimana Pemerintah Daerah dapat melakukan "layanan terbaik" kepada masyarakat.

Dalam konteks ini membangun birokrasi pemerintahan sebagai upaya reformasi administrasi negara, seyogyanya dilakukan secara berkelanjutan dengan perubahan paradigma ke arah *common sense government*, yakni membangun tata pemerintahan yang baik (*good government*) dengan memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat serta menegakkan aturan hukum dalam pengambilan keputusan secara demokratis dan meningkatkan reformasi pemerintahan yang berkelanjutan.

Akumulasi krisis yang terjadi dan sampai saat ini belum mampu diatasi secara tuntas oleh Pemerintah, telah memunculkan berbagai reaksi kekecewaan yang berakumulasi pada krisis kepercayaan masyarakat terhadap institusi-institusi

politik, hukum dan birokrasi pemerintahan. Bersamaan dengan krisis kepercayaan tersebut, pengaruh globalisasi dan perdagangan bebas turut pula memberikan tekanan yang sangat kuat yang menghendaki birokrasi pemerintahan bekerja lebih profesional. Tekanan tersebut mengakibatkan perlu adanya usaha secara sungguh-sungguh untuk mereformasi dan mengkaji ulang peran, posisi, bentuk, besaran dan struktur birokrasi pemerintahan.

Dalam konteks kemasyarakatan, saat ini berkembang gerakan masyarakat madani (civil society) yang secara tegas menuntut perubahan peran dan perilaku birokrasi pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, tertib hukum dan profesional. Berbagai kritik yang dialamatkan kepada birokrasi pada dasarnya merupakan kristalisasi dari rasa kekecewaan masyarakat. Birokrasi pemerintahan dianggap sebagai faktor utama penyebab krisis, karena selama ini birokrasi telah memiliki peran yang sangat "luas dan besar" dalam proses kebijakan publik, namun ternyata gagal membawa kesejahteraan bangsa.

Besarnya organisasi pemerintahan telah mengakibatkan banyaknya penyerapan sumber daya manusia, keuangan dan fasilitas lainnya padahal hasil kerja birokrasi tidak maksimal. Hal tersebut pernah pula dinyatakan oleh Bank Dunia (World Bank) bahwa dalam pemberian dana bantuan, Bank Dunia akan mempertimbangkan untuk mereduksi jumlah organisasi pelayanan publik. Alasan utamanya adalah terlalu banyak orang yang bekerja sebagai pegawai Pemerintah, di samping itu beberapa fungsi pemerintahan sudah seharusnya diserahkan kepada masyarakat dan Pemerintah hanya berkonsentrasi pada fungsi-fungsi utama

pengaturan dan mengurus hal-hal yang tidak atau belum mampu ditangani masyarakat.

Secara teoritis tidak ada ketentuan yang tepat untuk menentukan besaran organisasi pemerintahan. Pada dasarnya yang harus diperhatikan Pemerintah adalah apa yang diharapkan, apa yang dibutuhkan oleh masyarakat disesuaikan dengan rencana dan tindakan Pemerintah. Faktor utama yang diharapkan masyarakat pada umumnya menyangkut aspek pendidikan, kesehatan, ekonomi, kepastian hukum, lapangan dan kesempatan kerja, fasilitas sosial serta kebebasan dalam aspirasi politik dan agama.

Dengan demikian dirasakan perlu untuk mengupayakan penyelarasan peran dan pengepasan posisi birokrasi termasuk di dalamnya pembenahan sumber daya birokrasi dalam hubungannya dengan proses kebijakan publik. Dalam upaya ini perlu diperhatikan fenomena inti sumber daya birokrasi yang meliputi dimensi-dimensi struktur organisasi birokrasi pemerintahan, proses kerja birokrasi publik, matriks sumber daya manusia aparatur, teknologi manajemen pemerintahan dan kapabilitas pengambilan keputusan. Dalam hubungan ini kegiatan pembinaan dan pengembangan organisasi merupakan bagian dari program pendayagunaan aparatur, pengembangan dan penyempurnaan organisasi, peningkatan kualitas aparatur Pemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan fungsi hakiki pemerintahan yang lebih efisien dan rasional.

Lahirnya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti UU No. 22 Tahun 1999 diharapkan sebagai momentum tegaknya kedaulatan rakyat melalui pemilihan umum pemerintahan secara langsung. Selain itu

perlu diantisipasi kecenderungan global dan regionalisasi yang membawa peluang sekaligus tantangan baru dalam perumusan strategi pembangunan daerah dan semua itu bisa diantisipasi melalui kebijakan pembangunan yang berbasis kekhasan Daerah (endogenous development).

Apalagi kondisi persaingan antar pelaku ekonomi yang semakin tajam tidak hanya terjadi di pasar output (barang dan jasa) tetapi juga di pasar input (faktor-faktor produksi). Dalam kondisi sedemikian rupa, setiap pelaku ekonomi dituntut menerapkan strategis bersaing yang tepat dan efisien. Bagi daerah, persaingan semacam itu akan menimbulkan beban tugas yang tidak ringan. Tugas yang harus dipikul Pemerintah Daerah antara lain menyiapkan daerahnya agar mampu menangkap pertumbuhan dan perkembangan investasi baik domestik maupun internasional yang tidak lagi dihalangi batas-batas administrasi daerah maupun negara.

Upaya menangkap peluang tersebut, dapat diarahkan melalui kebijakan-kebijakan pembangunan yang berbasis kekhasan daerah yang bersangkutan serta memanfaatkan sebesar-besarnya potensi Sumber Daya Manusia, kelembagaan dan sumber daya fisik lokal.

Namun semua upaya itu harus tetap dilakukan dalam koridor kebijakan penyelenggaraan Otonomi Daerah sebagaimana diatur dalam UU No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, antara lain bahwa Otonomi Daerah harus bermuara pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan mendekatkan fungsi-fungsi pelayanan umum Pemerintah terhadap masyarakat. Kedepan penanganan

.....

perekonomian dan penumbuhkembangan kepercayaan atas kemampuan bangsa sendiri, seiring dengan upaya menjamin kepastian hukum, menciptakan rasa aman untuk berusaha dan bekerja.

Untuk itu jajaran Pemerintah Daerah di era otonomisasi ini harus dapat menciptakan iklim yang kondusif dengan tetap mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya lokal, mendorong investasi untuk menyerap tenaga kerja serta mengembangkan pola kerjasama investasi tanpa memberi beban kepada APBD/APBN sesuai dengan kemampuan dan kewenangannya.

Dalam konteks organisasi Perangkat Daerah, Pasal 120 UU No. 32 Tahun 2004 menyebutkan bahwa :

- (1) Perangkat Daerah Propinsi terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, dinas Daerah dan lembaga teknis Daerah.
- (2) Perangkat Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat SPRD, dinas Daerah, lembaga teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan.

Maka sangat jelas posisi pemerintahan daerah kabupaten Karawang mempunyai kewenangan yang sangat luas dalam pemberdayaan masyarakat nya sehingga perlu di dukung dengan kinerja pemerintahan yang baik.

3. Dinas pertanian

Pertanian merupakan sektor yang sangat penting dalam perekonomian nasional. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi nasional abad ke 21 masih akan

membantu mensosialisasikan pertanian dan daya tarik pertanian, melatih dan menyelenggarakan pendidikan kepada masyarakat/para petani di lingkungan kabupaten Karawang, yang kinerjanya mempunyai kriteria untuk pencapaian tujuan dalam penghasilan dalam waktu kurun tertentu di dalam mejalankannya terdapat pengaruh-pengaruh yang datang baik secara eksternal maupun internal yang ada ,dan terjadi di organisasi

2. Dinas Pertanian adalah bagian dari instansi pemerintahan yang mempunyai kewenangan untuk mengatur dan memberikan pelayanan dalam bidang pertanian.

F. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional adalah unsure penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variable, atau dengan kata lain sebagai petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variable untuk mempermudah penelitian. Selaian itu definisi operasional adalah mengubah konsep atau variable yang abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan tingkah laku atau gejala yang dapat diamati, dapat diuji dan ditentukan atau dinyatakan kebenarannya oleh orang lain.

Dari uraian tersebut, maka variable-variabel/indicator-indikator yang dibutuhkan penyusun dalam penelitian ini adalah :

1. Aspek Produktivitas

Uraian Demografi dalam meningkatkan produktivitas

b Program/kegiatan yang dilaksanakan dapat dirasakan oleh masyarakat

2. Aspek Kualitas Pelayanan

a Keterampilan pegawai mempengaruhi kinerja

3. Aspek Responsivitas

a. Tanggapan petugas terhadap kebutuhan dan kritikan dari masyarakat

b Kemampuan petugas dalam memberikan informasi dan melayani permintaan masyarakat

4. Aspek tanggungjawab

a Pegawai mempunyai dedikasi dan semangat kerja yang tinggi

b Program / kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi

c Pembinaan dan pengembangan sarana dan prasarana dapat dirasakan oleh masyarakat

5. Aspek Profesionalisme

a Pengetahuan dan keahlian petugas dapat menunjang kinerja

6. Aspek Akuntabilitas

a Keterbukaan antar pegawai, pegawai dan masyarakat

b Pelaksanaan pelayanan kepada lembaga penguasa dan masyarakat

G. METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu prosedur atau cara-cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis¹²

Penelitian adalah usaha untuk menemukan atau mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha yang mana dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah¹³

Berdasarkan pengertian diatas metode penelitian adalah prosedur, cara-cara dan langkah-langkah yang di gunakan dalam penelitian ilmiah dengan menghimpun atau mengumpulkan data-data untuk dapat di periksa atau di uji kebenarannya.

1. Jenis Penelitian

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode penelitian analisis Deskriptif, Yaitu istilah umum yang mencakup beberapa teknik analisis deskriptif, diantaranya penelitian yang menunjukkan, mengklasifikasikan, menggambarkan dan menganalisa data serta memecahkan masalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data : Dokumentasi, interview, questioner, dan observasi.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Hadari Namawi, sebagai berikut :

“Metode penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subyek-subyek

¹² Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, Metodologi Penelitian Sosial, Bumi Aksara, Jakarta 1996, Hal 42.

penelitian {seseorang, lembaga, masyarakat dan sebagainya}, berdasarkan fakta-fakta yang nyata atau sebagaimana adanya”¹⁴.

Selanjutnya metode penelitian deskripsi ini sering disertai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Memusatkan diri pada pemecahan masalah yang ada (masalah-masalah aktual}
- b. Data yang di kumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan kemudian dianalisa.¹⁵

2. Unit Analisis data

Sesuai dengan permasalahan pada pokok pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis akan melakukan kegiatannya yaitu menyusun unit analisisnya pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, dengan pembahasan dan secara tepat dijadikan sumber data dalam menyusun karya tulis ini. Dalam hal ini penulis akan mewawancarai beberapa aparat atau orang yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Ka. Sub Dinas
2. Staf / pegawai Dinas
- 3 Petani (Sebagai pelengkap data di lapangan yang di wakili oleh Penyuluh Pertanian)

¹⁴ Hadari Namawi, Metode Penelitian Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1983, Hal 67.

3. Populasi dan Sampel

Untuk membahas maksud dari populasi dan sample maka terlebih dahulu kita harus mengetahui istilah dari masing-masing diatas. Adapun pengartian dari populasi menurut F. Slamet, adalah¹⁶

“Jumlah dari keseluruhan dari unit analisis”

sementara menurut Suharsini Arikunto adalah¹⁷

“jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi maka penelitian tersebut disebut penelitian sample. Sample adalah sebagai wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sample apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sample.

Dalam melakukan ini penulis hanya meneliti sebagian saja dari pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang dikarenakan untuk menghindari jumlah biaya yang sangat besar dan waktu yang lama.

Adapun pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan accidental sampling. Selanjutnya yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Khususnya pada waktu melakukan penelitian

Jadi peneliti mengambil 30 responden diharapkan mampu mewakilinya. Penentuan jumlah responden yang telah ditentukan adalah untuk memberikan kemudahan dan efisien dalam pengumpulan dan analisis data secara kualitatif. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam pengumpulan data tersebut.

16 F. Slamet, M.Sc, *Metecologi Penelitian Sosial*, Surakarta, 1991, hal :68

4. Data dan Sumber

Adapun data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya berupa keterangan pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang ada dalam penelitian
- b. Data sekunder adalah data yang mendukung suatu penelitian atau data yang diperoleh secara langsung nyata dari buku-buku ilmiah dan dokumen-dokumen yang ada di Dinas pertanian

5. Tehnik Pengumpulan Data

Data dalam usaha mendapatkan informasi yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Suatu proses Tanya jawab secara lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Kegunaannya untuk mengumpulkan data yang ada di daerah penelitian dengan mewawancarai Kepala Sub Bagian dan Pegawainya

b. Dokumentasi

Pengumpulan data berdasarkan dari dokumen-dokumen data catatan yang ada di daerah penelitian berupa arsip arsip, profil, table monografi dan

c. **Questioner**

Suatu metode pengumpulan data dari responden yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang diberikan kepadanya dengan maksud untuk memperoleh informasi yang relevan. .

d. **Observasi**

Suatu metode pengumpulan data dengan melalui pengamatan langsung di daerah penelitian terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian. Dengan metode ini memungkinkan penulis dapat mengamati dari dekat, sehingga dapat mengetahui daerah dan masyarakat serta dapat memperoleh data primer dan data sekunder.

6. Tehnik Analisis Data

Dalam menganalisis data dalam penelitian ini penyusun menggunakan analisa, yaitu analisa secara kualitatif dan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif tidak selalu mencari sebab akibat, tetapi lebih berupaya memahami situasi tertentu dan mencoba mendalami gejala dengan menginterpretasikan masalahnya atau menyimpulkan kombinasi dari berbagai arti permasalahan sebagaimana disajikan oleh situasinya. Menurut Noeng Muhadjir dalam bukunya metode penelitian kualitatif menyatakan bahwa :” Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan bagi orang lain”.¹⁸

¹⁸ Noeng Muhadjir, *Metode Penelitian Kualitatif*, 1998, hal. 171

Sedangkan secara kuantitatif, Kuantitatif yaitu metode yang berpangkat pada peristiwa yang dapat di ukur secara kuantitatif atau yang dapat dinyatakan dengan angka-angka, indeks, rumus dan sebagainya¹⁹ :

Aadpun rumus yang di gunakan adalah :

$$P = \frac{f}{n} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Prosentase

f = Frekuensi atau banyaknya jawaban

n = Jumlah responden

7. Skala pengukuran

Skala yang di gunakan adalah interval (skala yang berjarak sama), sedangkan untuk skorsing dimulai dengan angka 1,2,3,4

Nilai 1 : jawaban tersebut dalam kategori tidak baik

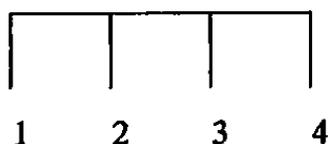
Nilai 2 : jawaban tersebut kurang baik

Nilai 3 : jawaban tersebut cukup baik

Nilai 4 : jawaban tersebut baik

8. Indeks

Indeks tersebut adalah sebagai berikut²⁰



¹⁹ J Suprpto, M..A,Op,Cit, hal, 125

²⁰ hal, 107

Kriteria Indeks : $\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah skor}}$

Keterangan :

1. Skor 1,00 – 1,75 termasuk kategori tidak baik
2. Skor 1,76 – 2,50 termasuk cukup baik
3. Skor 2,51 – 3,25 termasuk baik
4. skor 3,26 – 4,00 sangat baik

Untuk mencari indeks digunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{4xf_1 + 3xf_2 + 2xf_3 + 1xf_4}{N}$$

Keterangan :

I : Indeks

f : Frekuensi

N : Jumlah sampel