

KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN PROVINSI RIAU

By: Nurainni
ainni_n@ymail.com

Counsellor: Dra. Ernawati, M.Si

Department of Publik Administration
Faculty of Social and Political
University of Riau, Pekanbaru
Campus Bina Widya, HR. Soebrantas Street Km. 12.5 Simpang Baru Phone/Fax.
0761-63272 Pekanbaru 28293

ABSTRACT

Performance Evaluation is important for measuring activity of employee, because it will describe how company doing activity effectively to achieve goals that had been determent. Organization's planning will be achieved if employee does their jobs correctly, employee will do their jobs correctly if they have competency and credibility for doing that. As governance employee, they should give a best service for public society or people who need help for administration because governance employee has main jobs to serve citizen. All the governance employee's jobs must serve citizen's needs, help people who needs information for their business and give people with high quality service. The thesis is using concept of theory from performance evaluation theory by Hasibuan. The indicators that showing for this experiment are Achievement, Disciplinary, Creativity, Cooperation, Competency, and Responsibility. Population for this thesis are all employee that understand about how important performance evaluation and farmer who getting assistance. Key informan is General Subsidiary and Employee Department. For getting this information, researcher use Snowball Sampling technique. In analyzing data, researcher does deskriptif kualitatif methods with Triangulasi Technique. According this thesis that searching about how performance evaluation for governance employee of Agriculture and Husbandry Department, Riau Province in doing their jobs, we can take a conclusion from people responses that all the governance employee has being done their jobs correctly and effectively although a few responses said that they are still needing support to work better like improving education and discipline attitude.

Key Word: Performance of Employee

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam

kegiatan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan

beberapa aspek penting seperti pelatihan, pendidikan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju Yuniarsih, 2008:62-63).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja, maka seluruh pegawai negeri sipil memerlukan peningkatan prestasi kerja dalam aktivitas organisasi. Walaupun program pengembangan kemampuan pegawai sering dilakukan, namun masih dijumpai permasalahan-permasalahan yang menyangkut tidak kompetennya seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan prestasi kerja yang masih buruk. Hal tersebut menunjukkan bahwa program peningkatan kemampuan pegawai yang dilakukan selama ini belum berhasil dengan baik, untuk itu diperlukan suatu program evaluasi yang berguna untuk mengkaji permasalahan yang menyangkut kinerja seorang pegawai.

Untuk meningkatkan pembangunan di bidang pertanian agar terwujudnya Swasembada pangan di Riau maka pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau dituntut memiliki kinerja yang baik untuk melaksanakan program pembangunan di bidang pertanian.

Namun masih terdapat beberapa program peningkatan pembangunan pertanian di Riau tahun 2014 yang belum terlaksana dengan baik atau mengalami kegagalan, yaitu :

1. Program Peningkatan Kesejahteraan Petani
2. Program Peningkatan Pemasaran Hasil Produksi Pertanian
3. Program Pemberdayaan Penyuluhan Pertanian

Program kerja di suatu lembaga dapat terwujud apabila lembaga tersebut memiliki kinerja yang baik sehingga apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat terlaksana secara optimal, serta mampu mengatasi masalah atau kendala yang datang dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pada Dinas Perikanan dan Peternakan Provinsi Riau terdapat beberapa kendala sehingga pelaksanaan pekerjaan dari pegawainya tidak dapat terlaksana dengan baik salah satunya, rendahnya tingkat pendidikan, sarana dan prasana yang kurang lengkap dll.

Untuk melaksanakan tugas dengan baik maka Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau memerlukan adanya jumlah sumber daya manusia yang memadai untuk mengemban seluruh tugas pokok, namun pada Instansi ini masih kekurangan tenaga kerja administrasi terutama pada bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian. Kurangnya pegawai pada Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian yang sesuai kuota sangat mempengaruhi program kerja berjalan dengan baik. Adanya tugas pokok yang tidak berjalan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau disebabkan kurangnya jumlah pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis mengangkat judul dari penelitian ini adalah : **KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN PROVINSI RIAU**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemikiran tersebut, maka penulis memberi rumusan masalah yang menjadi dasar dalam melakukan penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau?
 - b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau?

b. Kegunaan penelitian

- a. Secara Teoritis
 1. Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah serta melatih penulis menerapkan teori-teori yang di dapat selama perkuliahan.

2. Sebagai bahan kajian teoritis dalam upaya pembinaan pegawai untuk peningkatan kinerja pegawai.

b. Secara Praktis

1. Bagi Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau dapat memberikan sumbangan

pemikiran atau informasi untuk tindak lanjut kedepannya.

2. Bagi penulis, sebagai upaya pemahaman dan pengembangan ilmu yang diperoleh selama kuliah.
3. Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya, yang meneliti persoalan yang sama.

D. Konsep Teori

1. Konsep Organisasi

Organisasi adalah struktur tata pembina kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.

Secara sederhana, organisasi bisa diartikan sebagai suatu alat atau wadah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dengan pola tertentu yang perwujudannya memiliki kekayaan baik fisik maupun non fisik. Sehingga bisa dimungkinkan terjadinya suatu konflik dalam sebuah organisasi yang dikarenakan oleh adanya ketidakserasian tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidakpahaman yang disebabkan oleh ekspektasi perilaku dan sebagainya.

Berikut ini adalah pengertian dan defenisi organisasi menurut beberapa para ahli :

Menurut Sondang P. Siagian (2006:6)

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau

sekelompok orang yang disebut bawahan.

Defenisi di atas menunjukkan bahwa organisasi dapat ditinjau dari dua segi pandangan, yaitu sebagai berikut:

a. Organisasi sebagai wadah dimana kegiatan-kegiatan administarsi dijalankan

b. Organisasi sebagai rangkaian hirarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

Sedangkan menurut Ulbert Silalahi (2002:199) Hasil akhir dari pengorganisasian adalah organisasi, yang menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, menata oragnisasi, mekanisme, koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti.

Susunan organisasi meliputi pembagian kerja atau pengelompokan tugas berdasarkan spesialisasi dan departementasi, hubungan antara tugas-tugas dan antar unit atau pengelompokan fungsi depertemen kemungkinan mengintegrasikan semua orang dan aktifitas.

Menurut Ulbert (2002:202) adapun tahapan-tahapan fundamental dalam organisasi antara lain:

a. Menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang esensial untuk dikerjakan

b. Mengelompokkan tugas-tugas individual kedalam unit-unit

c. Distribusi otoritas kedalam unit-unit diantara individu-individu

d. Untegrasi tugas-tugas dan aktifitas-aktifitas

Menurut Ulbert Silalahi (2002:262) pembagian urusan pemerintahan dilakukan dalam bentuk struktur organisasi pemerintahan, adapun penataan organisasi atau fungsi staf itu mengacu kepada:

a. Mengisi jabatan dalam peralatan manajemen

b. Memisahkan pengisian jabatan

c. Pengetahuan pengalaman bidang pengisian jabatan

d. Pengembangan wilayah staffing

Tidak dapat dipungkiri bahwa aset terpenting dalam organisasi adalah manusia dalam kegiatan pencapaian organisasi. Organisasi tergantung kepada orang, tanpa orang organisasi tidak dapat berjalan. Orang atau human resources untuk mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2007:7), Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:105), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kacakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Saduwastiono (2002:45), bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi, indikator kerja adalah besaran atau variabel yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan yaitu output, efesiensi dan efektifitas. Mahsun (2006:25), berpendapat kinerja (performance) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Menurut Nainggolan (2000:123), bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh :

1. Kecakapan
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Kesungguhan

Menurut Ruky (2003:22), bahwa kinerja adalah : “merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja yang dihubungkan dengan misi yang di emban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif atau negatif dari suatu kebijakan yang diambil. Kinerja juga digunakan untuk melakukan penelitian secara periodik mengenai efektivitas rasional dari suatu organisasi berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Mahsun (2006:77-78), terdapat beberapa indikator dalam kinerja organisasi adalah sebagai berikut :

a. Masukan (Input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti sumber daya manusia (SDM), dana dan sumber daya yang dimiliki.

b. Proses. Dalam indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurat pelaksanaan kegiatan tersebut.

c. Keluaran (Output) adalah segala sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang di dapat berupa fisik atau non fisik. Tolak ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan.

d. Hasil (Outcomes) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator keluaran (outcomes) lebih utama dari sekedar keluaran. Outcomes menggambarkan tingkat pencapaian atau hasil yang lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak.

e. Manfaat (Benefit) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut akan dirasakan setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang.

f. Dampak (Impact) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif ataupun negatif.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ini dimaksudkan untuk mencari soslusi dan pemecahan masalah dalam sebuah penelitian, dimana dalam penelitian yang penulis lakukan ini adalah tentang “Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau”.

Konsep Operasional

Konsep yang di gunakan dalam penelitian ini perlu di operasionalkan, bertujuan untuk menyamakan persepsi sehingga kesalahpahaman dalam menafsirkan dapat diminimalisir, maka dari itu penulis merumuskan beberapa konsep yang

berhubungan dalam penelitian ini sesuai dengan kerangka teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya sebagai berikut :

1. Prestasi merupakan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu yang diperbandingkan dengan kriteria atau standar, target atau sasaran yang telah ditentukan.
2. Kedisiplinan yaitu penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreatifitas yaitu penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja sama yaitu penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan yaitu penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggung jawab yaitu penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaanya

Metode Penelitian

1. Lokasi penelitian

Adapun lokasi penelitian ini berada di panam, Jl. HR.Soebrantas

Informan Penelitian

Informan adalah orang yang memiliki kapasitas dan yang

memberikan informasi dalam penelitian yang disebut dengan narasumber. Key Informen dalam penelitian ini adalah Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawain dan Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau, masyarakat yang dianggap mengetahui informasi yang dibutuhkan.

Teknik pengumpulan data

Untuk menghimpun dan mendapatkan semua data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara (Interview)

Dinama penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau agar mendapatkan informasi yang lebih akurat.

b. Observasi (Pengamatan)

Merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Guna untuk mengetahui kinerja yang dilakukan oleh Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kajian tentang aspek yang berhubungan dengan Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau dan berupa kajian pustaka untuk memperoleh informasi, misalnya Peraturan Daerah Provinsi Riau tentang Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau.

Analisis data

Penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian yang bersifat Metode Deskriptif Kualitatif dengan persentase yaitu menjelaskan data yang berupa angka kedalam kata-kata, dan kualitatif dijelaskan dalam bentuk kata-kata.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau

Dari penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau, maka dapat diambil inti dari permasalahan tentang Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau ini dapat dilihat dari konsep kerangka berfikir penulis yang melihat pokok permasalahan dari beberapa sudut pandang menurut Hasibuan (2002:22) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu yang diperbandingkan dengan kriteria atau standar, target atau sasaran yang telah ditentukan.

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tersebut atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.

Prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-

batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.

Definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengenai prestasi kerja para pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau:

“Berbicara mengenai prestasi kerja para pegawai itu sangat menarik, mengapa demikian karena sebagaimana kita mengetahui setiap individu mempunyai kemampuan yang tidak sama, yang jelas intinya semua pegawai yang ada di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau ini mempunyai skill yang handal dalam bekerja. Mengapa demikian karena apabila mereka tidak mempunyai kemampuan dalam bekerja tidak mungkin mereka bisa bekerja disini, itu bisa terbukti dengan ada beberapa pegawai yang mendapatkan promosi jabatan atas kinerjanya selama ini”. (wawancara dengan Kepala PU Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau tanggal 5 November 2015).

Dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa para pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki skill serta memiliki prestasi dalam bekerja, dan dari wawancara tersebut juga bisa diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang mendapatkan penghargaan berkat prestasi kerjanya. Berdasarkan wawancara dengan salah seorang petani yang mendapat bantuan dari Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau sebagai berikut :

“Menurut saya mereka memberikan pelayanan yang baik la untuk kami para petani. Mereka sangat ramah ketika memberikan penyuluhan dan menjelaskan tentang bagaimana tata cara bertani dengan baik dan benar.”. (wawancara dengan Petani tanggal 17 Oktober 2015)

Wawancara di atas menyebutkan bahwa masyarakat puas dengan kualitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Mulai dari pegawai yang ramah dan sosialisasi yang cukup baik.

2.Kedisiplinan

Disiplin adalah hal penting dalam sebuah organisasi. Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Disiplin disini yaitu bagaimana seorang pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau untuk mematuhi peraturan yang ada, seperti pegawai harus mematuhi jam kerja mulai jam 08.00 WIB sampai jam 12.00 WIB. Kemudian istirahat jam 12.00 WIB sampai jam 13.00 WIB. Kemudian mulai kembali kerja jam 13.00 WIB sampai jam 16.00 WIB, dan pegawai tidak menambah hari libur.

Kedisiplinan dalam bekerja itu merupakan kunci utama dalam proses pengerjaan setiap pekerjaan dan tanpa adanya sikap disiplin yang tinggi itu akan membuat hasil kerja tidak maksimal, dan dengan itu para pegawai dituntut untuk selalu disiplin dalam bekerja.

Untuk mengetahui tentang tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau, peneliti melakukan wawancara

dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian:

“Semua pegawai haruslah mematuhi peraturan dengan baik, karena sudah ada Undang-Undang yang mengaturnya. Misalnya jam masuk kerja adalah jam 08.00 WIB sampai jam 12.00 WIB. Kemudian istirahat jam 12.00 sampai 13.00 WIB Setelah jam kerja usai pun akan ada absensi lagi. Sejauh ini kedisiplinan para pegawai kami masih cukup baik. (wawancara dengan Kepala PU 5 November 2015).

Dari wawancara diatas disimpulkan bahwa kedisiplinan para pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau sudah baik. Sebab telah ada Undang-Undang dari walikota yang mengatur tentang kedisiplinan dan wajib dipatuhi oleh pegawai. Sistem absensi yang banyak pun diterapkan demi menilai kedisiplinan pegawai. Mulai dari absensi dalam ruangan dan menggunakan hand scanning.

Sedangkan berdasarkan pengamatan peneliti sendiri selama penelitian berlangsung, banyaknya terdapat karyawan keluar kantor pada saat jam kerja, terlebih ketika jam istirahat selesai terlihat banyaknya pegawai yang tidak ada di tempat dengan alasan yang tidak jelas, seperti ke rumah sakit, jemput anak pulang sekolah dan masih banyak alasan yang lainnya. Jika hal seperti ini terjadi tentu akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai.

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin dalam bekerja pada saat jam operasional masih belum baik, karena masih terdapat beberapa pegawai yang keluar saat jam kerja berlangsung atau pulang lebih awal dari jam kerja yang

ditentukan. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat. Hasil kinerja yang baik itu berpengaruh dengan setiap pekerjaannya. Jika pegawai disiplin dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitu sebaliknya. Tetapi tidak semua pegawai seperti itu. akan lebih baik jika semua pegawai mentaati semua peraturan yang ada dan sesuai tupoksinya, maka akan tercapainya kemajuan yang baik dan cara kerja yang baik pula.

3.Kreativitas

Kreatifitas merupakan penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut pendapat Ibu Asnidar selaku pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau, mengungkapkan mengenai kreatifitas pegawai sebagai berikut :

“Sebagai pegawai kami hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan dan mematuhi peraturan yang ada.” (wawancara dengan pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau 5 November 2015)

Dari hasil pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja tidak ada kreatifitas dari pegawai dalam mengembangkan ide untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan dapat selesai lebih cepat. Semua pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau hanya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Para pegawai tidak melakukan kreatifitas

lain selain dengan prosedur atau tugas yang sudah ada.

4.Bekerjasama

Kerjasama adalah suatu kepedulian satu orang atau satu pihak dengan orang atau pihak lain yang tercermin dalam suatu kegiatan yang menguntungkan semua pihak dengan prinsip saling percaya, menghargai, dan adanya norma yang mengatur. Makna kerjasama dalam hal ini adalah bekerjasama dalam konteks organisasi, yaitu kerja antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian bekerjasama juga bisa diartikan sebagai pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

Wujud dari kerjasama bisa merupakan kerja kelompok ataupun kerja yang mencakup skala luas misalnya kerjasama antar organisasi.

Dengan menerapkan konsep kerjasama maka kita akan mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat atau membutuhkan kekuatan kelompok. Jadi maksud bekerjasama disini yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan. Jika pegawai saling bekerjasama tentunya akan menghasilkan pengetahuan dan cara kerja yang baik.

1.Kerjasama pegawai dengan pegawai lainnya

“Hubungan sesama pegawai satu dengan pegawai lainnya berjalan lancar tidak pernah terjadi masalah dalam bekerja, karena setiap pekerjaan yang satu saling ada keterkaitan satu sama lain. Dan

mereka berusaha bekerja dengan baik demi mencapai suatu tujuan yang diinginkan, kerjasama merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan visi dan misi”. (wawancara dengan pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau 5 November 2015).

Berdasarkan hasil wawancara diatas diambil kesimpulan bahwa kerjasama yang terjalin antar pegawai dalam pekerjaannya sudah dibina dengan baik. Tidak ada masalah yang terjadi antar pegawai selama bekerja. Sebab dalam bekerja antar satu pegawai dengan pegawai lainnya saling ada keterkaitan. Pekerjaan yang baik didasari oleh kerjasama pegawai yang baik pula.

Dalam organisasi komunikasi merupakan perekat yang menggerakkan hubungan antar karyawan atau pimpinan dengan bawahan. Apabila tidak ada komunikasi, maka tidak mungkin ada koordinasi dan pada akhirnya tidak tercipta kerjasama.

Kurangnya komunikasi antar pegawai juga menyebabkan kurang baiknya kinerja seseorang karena tidak semua pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang bisa dilakukan sendiri. Misalnya untuk pegawai baru yang bergabung pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau. Sebelumnya tidak ada pelatihan bagi pegawai baru. Mereka hanya belajar melihat sehari-hari terkadang mereka kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seharusnya pegawai yang lebih ahli mengajarkan dan mengontrol pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan. Akan tetapi masalah komunikasi menjadi penghambat agar pegawai baru dapat menyelesaikan tugasnya tanpa ada kesalahan. Fakta tersebut penulis

simpulkan dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Holtikultura Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau berikut:

“Kerjasama antar pegawai di Dinas pertanian dan Peternakan Provinsi Riau bisa dikatakan kurang baik, penyebabnya karena kurang berjalannya komunikasi dengan baik sehingga untuk mencapai tujuan yang maksimal perlunya diciptakan komunikasi yang baik antar pegawai agar pegawai dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Misalnya saja ketika ada pegawai yang cuti. Pegawai yang lain harus siap ditunjuk untuk menggantikan tugas tersebut. Terkadang pegawai lain sibuk dengan urusan masing-masing sehingga dalam pekerjaannya ini sedikit kacau.” (wawancara dengan Kepala Bidang Holtikultura 17 Desember 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas penilaian kerja sama antar pegawai tidak terlaksana dengan baik. Ketersediaan dalam bekerja menurut peneliti kondisinya selalu bersikap normal. Berdasarkan wawancara diatas terdapat sedikit perbedaan anatar informen satu dengan kedua. Akan tetapi menurut peneliti sendiri memang kinerja seseorang itu tergantung dari individunya. Bagaimana individunya itu bekerja, bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Itu memang tergantung dari individunya karena tidak semua pegawai mempunyai pemikiran yang sama dan cara kerja yang sama pula . Dan menurut peneliti begitu juga kerjasama pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau yang belum bisa dikatakan maksimal.

2. Kerjasama pegawai dengan atasan
Kerjasama pegawai dengan atasan haruslah terbina dengan baik. Dimana atasan sebagai pemberi komando dan pegawai sebagai pelaksana tugas. Kerjasama yang baik tidak dapat diwujudkan hanya dengan hubungan kerja yang baik antar pegawai saja. Akan tetapi kerjasama yang baik harus juga diwujudkan melalui atasan kepada bawahan. Untuk menilai kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan, peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau sebagai berikut:

“Dalam suatu organisasi tentunya ada atasan dan bawahan. Dimana dalam bekerja harus ada kerjasama yang baik antar bawahan dengan atasan dan tentunya apa yang kita kerjakan itu harus dipertanggung jawabkan. Dan menurut saya pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau kerjasama antara atasan dengan bawahan cukup baik dan semua pegawai berusaha untuk melaksanakan semua tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab terhadap apa yang dibebankan kepada masing-masing pegawai.”
(wawancara dengan pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau 17 Desember 2015).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat kita lihat bahwa pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau mengatakan mereka selalu bekerjasama dalam melaksanakan tugas. Menurut peneliti sendiri memang dalam suatu pemerintahan tujuan organisasi yang mencapai tujuan yang sama memang selalu menuntut orang-orang di dalamnya untuk saling bekerjasama dengan baik agar mencapai suatu

tujuan yang baik. Menurut peneliti untuk kerjasama pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau sudah cukup baik dan kompak.

Hal senada juga disampaikan oleh Kepala Bidang Holtikultura, berikut hasil wawancaranya:

“Hubungan kerja antar pegawai dengan atasan tentunya harus saling kompak, dimana pemimpin memberi motivasi dan arahan-arahan kepada pegawai tentang alur pekerjaan. Kekompakan dalam bekerjasama tentu saja sangat penting. Pada umumnya kami pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau selalu diberi tugas dan waktu penyelesaian secara cepat dan di dinas ini tidak ada sistem pilih kasih sehingga pegawai bekerja dengan baik tanpa merasa adanya kesenjangan perbedaan sehingga pegawai bekerja memang benar-benar ingin bekerja dan mematuhi aturan yang ada sehingga mencapai hasil yang baik.” (wawancara dengan Kepala Bidang Holtikultura 17 Desember 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat kita lihat bahwa pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau mengatakan mereka selalu bekerjasama dalam bekerja. Menurut peneliti sendiri memang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut dituntut saling bekerjasama dengan baik agar mencapai hasil yang maksimal. Menurut peneliti untuk kerjasama pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau ini cukup baik dan kompak dalam bekerja.

5. Kecakapan

Penilaian kecakapan dalam bekerja merupakan menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen. Untuk mengetahui tingkat kecakapan pegawai, berikut hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau:

“Pekerjaan yang ditetapkan sudah kami pahami dengan baik, semua pegawai telah mampu mengerjakan tugasnya masing-masing karena sudah ada SK untuk menunjukkan pekerjaan dari Kepala Dinas. Jadi apa yang apa yang harus dikerjakan sudah jelas”(wawancara dengan pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau 17 Desember 2015)

Sedangkan menurut petani tentang kecakapan pegawai adalah:

“Kalau menurut saya ditanya tentang kecakapan kurang la, mungkin benar mereka telah bekerja sesuai tupoksi yang ditetapkan tetapi bisa kita lihat dilapangan sendiri masih banyak daerah-daerah yang bisa dikelola dengan baik untuk pertanian atau peternakan tetapi tidak dimanfaatkan”(wawancara dengan Petani 17 Oktober 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas terlihat bahwa kecakapan pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau kurang baik. Dimana ada masyarakat yang kurang puas dengan kinerja dari Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau. itu artinya pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau kurang mampu memahami tugasnya dengan

baik serta kurang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah salah satu sistem pelayanan yang harus juga dilakukan oleh pegawai Dinas Peternakan Provinsi Riau. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan sesuai dengan prinsip dan peraturan pemerintah yang baik dan benar dengan mengarahkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Bidang Prasana dan Sarana, sebagai berikut:

“Sebagai sebuah organisasi, Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau haruslah mewujudkan program kerja yang dapat dipertanggung jawabkan..

Tingkat pertanggungjawaban pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bisa dibilang cukup baik, mereka selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan walaupun seandainya pekerjaan terhambat dalam proses pengerjaannya itu bisa jadi karena ada kendala”(wawancara dengan Kepala Bidang Prasana dan Sarana).

“Kalau menurut saya kinerja Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau memang sudah berjalan cukup baik tetapi perlu la di tingkatkan lagi karena tidak semua petani yang ada di ariau ini mendapatkan perhatian. Ada daerah-daerah yang seharusnya mendapatkan perhatian khusus tetapi tidak mendaptkana perhatian dari Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau, ini sungguh sangat disayangkan sekali”(wawancara dengan petani 12 November 2015)

Dari pernyataan diatas dilihat bahwa kinerja Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau masih kurang bertanggung jawab, dimana tidak semua petani di riau yang mendapatkan perhatian, hanya daerah-daerah tertentu saja yang mendapatkan perhatian dari Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau. Sehingga mengakibatkan apa yang sudah menjadi target atau rencana kerja selama ini belum terwujud. Jika semua tugas dilakukan dengan baik dan benar, maka setiap pekerjaan dapat dipertanggung jawabkan dengan baik pula. Jadi tanggung jawab dari pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tupoksi yang ditetapkan, dan sesuai dengan prinsip dengan mengarahkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan terhadap penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau yang dilihat dari Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kecakapan dan Tanggung Jawab, secara umum kinerja pegawai dapat dikatakan masih belum maksimal dalam melaksanakan rencana kerja karena ada beberapa program kerja yang belum terlaksana seluruhnya dengan baik.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau antara lain

masalah Kurangnya jumlah pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau, kurangnya sarana dan prasarana dimana banyak sarana dan prasarana yang rusak atau tidak bisa digunakan, serta masalah rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai.

Saran

1. Hendaknya Kepala Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau selaku pimpinan melengkapi segala bentuk kebutuhan sarana dan prasarana untuk menunjang keberlangsungan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diadakan diklat dan juga pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan si pegawai. Hal yang paling penting disini adalah penambahan jumlah pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fremont E, Kas dan James E, Rossenzweig, 1995, Organisasi dan Manajemen, Terjemahan A. Hasymi Ali, Jakarta, Bumi Aksara
- Febiola, Meirnayati Trihandini, 2005, Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang), Tesis, www.digilib-undip, Semarang
- Hasibuan, Melayu S.P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jerome, Paul J, 2001, Mengevaluasi Kinerja Karyawan, Penerbit, PPM, Jakarta
- Mahsun, Mohamad, 2006, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE: Yogyakarta.

- Mangkuprawira, Prabu, 2002, Pengembangan SDM Perusahaan, Rafika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Refika Aditama
- Nainggolan, 2000, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Penerbit PT. Panuja: Yogyakarta.
- Nasucha, Chaizi, 2004, Reformasi Administrasi Publik, Teori dan Praktek, Penerbit, PT. Gramedia Indonesia, Jakarta
- Pasolong, Harbani, 2008, Kepemimpinan Birokrasi, Alfabeta, Bandung
- Sondang, P. Siagian. 1997. Manajemen SDM. Bumi Aksara: Jakarta
- , 2006. Teori Pengembangan Organisasi, Cetak ke-2. Penerbit PT. bumi Aksara: Jakarta
- Ruky. S, Achmad, 2003, Administrasi Publik dan Bisnis, Penerbit, Riau Pres: Pekanbaru.
- Simamora, Henry, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Prenhallindo, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003, Produktivitas, Rineka Cipta, Jakarta
- Silalahi, Ulbert. 2002. Studi Tentang Ilmu Administrasi: Teori, Konsep dan Dimensi. Sinar Baru Algesindo. Bandung
- Supriyatno, Budi, 2009, Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis). Penerbit CV Berlian, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kerja, Penerbit, LP-FEUI, Jakarta
- Thoha, Miftah. 2005. Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wasistiono, Sadu. 2002, manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah, Fokusmedia: Bandung.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Pt raja gravindo persada. Dokumen
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja
- Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 2 Tahun 2014 tentang Organisasi Dinas Daerah Provinsi Riau