

BAB I

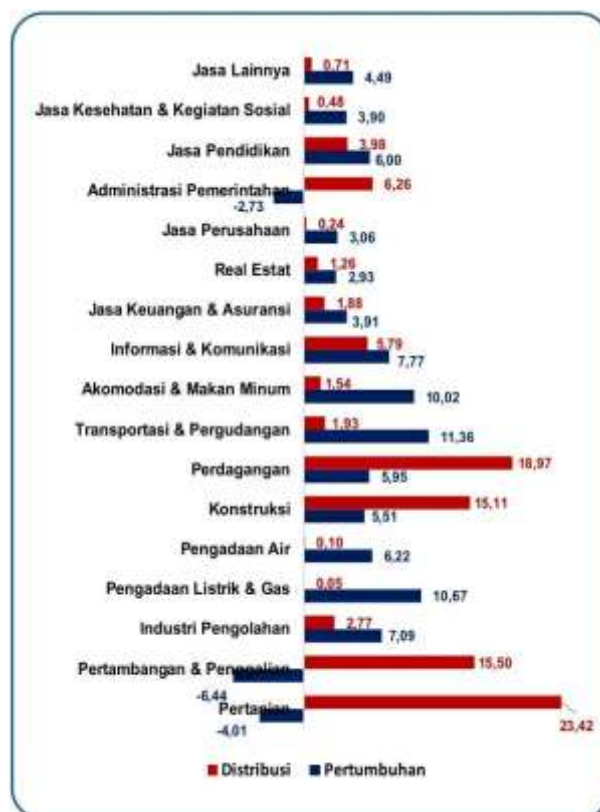
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris dengan 60% total penduduknya bekerja di bidang pertanian. Banyaknya masyarakat yang bekerja di bidang pertanian dapat dilihat di setiap daerah, seperti di Pulau Madura. Masyarakat Madura memenuhi kebutuhan sehari-harinya melalui pertanian atau kegiatan pertanian yang jumlahnya sekitar 70% hingga 80% dari total penduduk Madura. Berbicara mengenai sektor pertanian di Madura khususnya kabupaten Bangkalan sektor pertanian mempunyai potensi yang besar. Dari jumlah tersebut, luas wilayah Kabupaten Bangkalan adalah 1.261.182 km², di mana 125.804.4 Ha diantaranya digunakan untuk budidaya tanaman pangan. Sektor pertanian merupakan sektor yang menyerap tenaga kerja terbesar di Bangkalan (Ulfa, 2015).

Sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di sektor pertanian, penting untuk memahami dampak pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat memberikan wawasan lebih baik dan membantu mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produksi pertanian di Kabupaten Bangkalan. Pengetahuan yang cukup akan memungkinkan pegawai memahami secara menyeluruh peran dan tanggung jawabnya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Pengalaman kerja dapat memberikan wawasan kepada karyawan mengenai praktik dan tantangan di lapangan, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih fleksibel dan menemukan solusi.

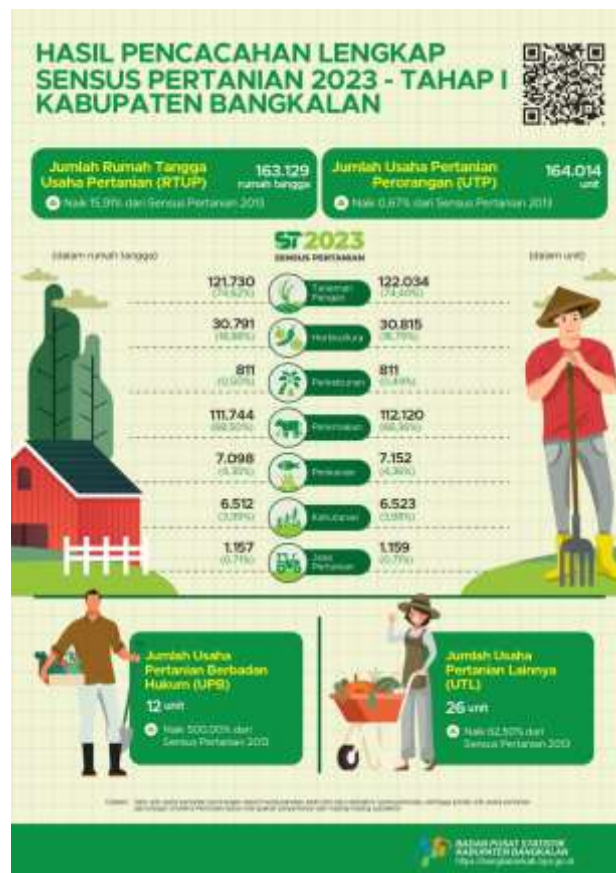
Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bangkalan sebagaimana pada gambar 1.1. struktur perekonomian pada tahun 2023 masih didominasi oleh Lapangan Usaha Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan sebesar 23.42%.



Gambar 1.1 Pertumbuhan dan Distribusi PDRB Menurut Lapangan Usaha Tahun 2023 (persen)

Sumber: <https://bangkalankab.bps.go.id/>

Selain itu, pada hasil pencacahan lengkap sensus pertanian sejak tahun 2013 hingga 2023 pada tahap 1 di Kabupaten Bangkalan terjadi peningkatan jumlah Rumah Tangga Usaha Pertanian (RTUP) yaitu sebesar 15.91% dengan jumlah 163.129 unit rumah tangga, peningkatan jumlah Usaha Pertanian Perorangan (UTP) yaitu sebesar 0.67% dengan jumlah 164.014 unit, peningkatan pada Usaha Pertanian Berbadan Hukum (UPB) yaitu sebesar 500.00% dengan jumlah 12 unit, dan juga terjadi peningkatan pada jumlah Usaha Pertanian Lainnya (UTL) meningkat sebesar 62.50% dengan jumlah 26 unit sebagaimana dijelaskan pada gambar 1.2 dibawah ini.



Gambar 1.2 Hasil Pencacahan Sensus Pertanian 2023 Tahap 1

Sumber: <https://bangkalankab.bps.go.id/>

Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (Dispertapahorbun) Kabupaten Bangkalan merupakan badan pemerintah yang bertanggung jawab atas pengembangan dan pengelolaan sektor pertanian, khususnya dalam produksi tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan yang tugasnya mencakup berbagai hal mulai dari pengembangan varietas tanaman, pengelolaan lahan, pengendalian hama dan penyakit, hingga pemasaran hasil pertanian dengan tujuan untuk meningkatkan produksi dan kesejahteraan petani serta menyediakan pasokan pangan yang cukup bagi masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Dispertapahorbun menyusun kebijakan teknis bidang pertanian yang berperan memberikan penyaluran berupa bantuan, penyuluhan, dan melakukan pemantauan terhadap petani yang berada di Kabupaten Bangkalan. Untuk meningkatkan pembangunan di bidang pertanian agar terwujudnya Swasembada pangan di Kabupaten Bangkalan maka pegawai

Dispertapahorbun dituntut memiliki kinerja yang baik untuk melaksanakan program pembangunan di bidang pertanian.

Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu. Hasil yang dicapai oleh perusahaan berada pada tingkat tertentu yang melibatkan semua elemen termasuk individu. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dengan tujuan mencapai target perusahaan secara legal tanpa melanggar aturan serta mematuhi norma moral dan etika (Dewi et al., 2022). Penilaian kinerja pegawai meliputi dua aspek. Pertama, SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yaitu rencana dan target kerja yang harus dicapai pegawai mencakup tugas jabatan dan target yang terukur sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan dalam periode penilaian. Kedua, perilaku kerja yang mencakup tindakan, sikap, dan perilaku pegawai, termasuk ketidakpatuhan terhadap tugas yang seharusnya dilakukan sesuai aturan yang berlaku. Dispertapahorbun telah melakukan penilaian kinerja pegawai dalam bentuk SKP triwulan dengan rata-rata capaian kinerja organisasi dan predikat kinerja pegawai kategori “baik” dengan nilai 76% - 90%. Akan tetapi, Dispertapahorbun masih menghadapi beberapa tantangan, salah satunya terkait dengan tingkat pengetahuan pegawai tentang pekerjaan mereka dan kurangnya pengalaman kerja, yang mengakibatkan mereka belum sepenuhnya menguasai bidang pekerjaannya. Pengetahuan pegawai yang berbeda-beda dalam menyelesaikan permasalahan, serta pengalaman kerja yang berbeda setiap pegawai dapat menyebabkan kesalahpahaman atau tanggapan terhadap permasalahan yang dihadapi. Dispertapahorbun menyadari bahwa pencapaian tujuan instansi bergantung pada pengetahuan pegawai, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai Dispertapahorbun bagian umum dan kepegawaian menyampaikan bahwa masih terdapat beberapa program peningkatan pembangunan pertanian yang belum terlaksana dengan baik, seperti program peningkatan kesejahteraan petani, program kartu tani, dan program pemberdayaan penyuluhan pertanian. Program-program tersebut perlu dilakukan evaluasi dan pemantauan secara berkala untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kesejahteraan petani. Selain itu, juga masih

terdapat hal yang menghambat kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya salah satunya yaitu kurangnya pengetahuan, pelatihan dan keterampilan untuk mengembangkan pertanian di Kabupaten Bangkalan.

Table 1.1 Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Dispertapahorbun

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase	Pengalaman Kerja
1.	S3	1 orang	1.1	15 tahun
2.	S2	12 orang	13	15-32 tahun
3.	S1	60 orang	65.2	2-32 tahun
4.	SMA	18 orang	19.6	15-25 tahun
5.	SMP	1 orang	1.1	16 tahun
Jumlah		92 orang	100	

Sumber Data: Dispertapahorbun, 2024

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dispertapahorbun Kabupaten Bangkalan lulusan S1 sebanyak 60 orang. Dari jumlah tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai cenderung kinerjanya akan semakin baik atau meningkat. Selain itu, tabel diatas diolah berdasarkan latar belakang pendidikan yang menunjukkan bahwa banyaknya pengalaman kerja dengan masa kerja selama 2-32 tahun dengan jumlah 60 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa tidak semua pegawai dengan pengalaman kerja yang lama menjamin pegawai Dispertapahorbun menguasai bidang pekerjaannya karena masih terdapat pegawai yang baru diangkat menjadi CPNS dengan rata-rata pengalaman kerja hanya 2 tahun dan tidak semua pegawai mempunyai pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatan dan latar belakang pendidikannya.

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Bangkalan."

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan, Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang jelas untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan, Kabupaten Bangkalan melalui pelatihan serta pengembangan pengetahuan dan pengalaman kerja. Penelitian ini juga dapat membantu merancang program pelatihan yang lebih efektif sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Temuan dari penelitian ini bisa dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan manajerial terkait pengelolaan sumber daya manusia di dinas tersebut.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan literatur yang ada mengenai hubungan antara pengetahuan, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan khususnya di bidang pertanian. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan model teoretis yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yang bisa dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.