

Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perlindungan Tanaman Pangan Hortikultura (TPH) Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau

Farras Ihsan¹ Andri Kurniawan²

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau
Jl.Kaharuddin Nasution No.113,Marpoyan ,Pekanbaru,Riau,Indonesia
Email: FarrasIhsan @student.uir.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the performance of employees at the Technical Implementation Unit (UPT) for Plant Pest and Disease Control (TPH) under the Department of Food, Food Crops, and Horticulture of Riau Province. The primary focus of this research is to evaluate the implementation of monitoring and controlling Plant Pest Organisms (OPT) as a core duty of the UPT TPH. The method used in this research is a descriptive quantitative approach, with data collection techniques including questionnaires, interviews, and documentation. The results indicate that, in general, employee performance falls into the "Agree" category, which reflects good performance. This is demonstrated by structured and regular monitoring activities, sufficient understanding of technical guidelines, and effective collaboration among related institutions. The performance is further reflected in several key indicators, including: Work skills, shown through the employees' technical ability in conducting accurate and periodic OPT observations and their understanding of field guidelines. Responsibility, reflected in the commitment to complete tasks in accordance with standard procedures and within the specified timeframe. Initiative, demonstrated by some employees who proactively offer solutions or take action independently when facing field challenges. Discipline, seen through regular attendance, adherence to work hours, and timely reporting of activities. Teamwork, manifested in the synergy between technical officers, field advisors, and other related institutions during OPT monitoring and control activities. Nevertheless, several aspects still require attention, such as consistency in reporting observation results, uneven technical implementation in the field, and suboptimal role coordination between technical staff and field extension officers. Therefore, it is recommended that additional training and periodic evaluations be conducted to improve data accuracy and task execution effectiveness.

Key Word : *Employee Performance, UPT TPH, Pest and Disease Control, Food Crops and Horticulture, Riau*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (TPH) di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Fokus utama penelitian ini adalah mengevaluasi pelaksanaan pengamatan dan pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan (OPT) sebagai bagian dari tugas utama UPT TPH. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai berada dalam kategori "Setuju", yang berarti telah menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja tersebut tercermin dalam beberapa indikator utama, antara lain: Keterampilan kerja, ditunjukkan melalui kemampuan teknis pegawai dalam melakukan pengamatan OPT secara berkala dan akurat, serta pemahaman terhadap pedoman teknis yang digunakan di lapangan. Tanggung jawab, terlihat dari komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai standar operasional dan waktu yang telah ditentukan. Prakarsa, ditunjukkan oleh sebagian pegawai yang mampu mengajukan solusi atau inisiatif dalam menghadapi kendala di lapangan secara mandiri. Disiplin, tercermin dari kehadiran kerja yang teratur dan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja serta pelaporan hasil kegiatan. Kerja sama, tampak dari sinergi yang terjalin antara petugas teknis, penyuluh, dan lembaga terkait lainnya dalam pelaksanaan kegiatan pengamatan dan pengendalian OPT. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian, seperti konsistensi dalam pelaporan hasil pengamatan, penerapan teknis di lapangan yang belum merata, serta koordinasi lintas peran yang belum optimal. Oleh karena itu, disarankan adanya pelatihan lanjutan dan evaluasi berkala guna meningkatkan akurasi data dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Kata Kunci : *Kinerja Pegawai, UPT TPH, Pengendalian OPT, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Provinsi Riau*

Farras Ihsan dan Andri Kurniawan

Journal of Public Administration Review Vol. 3 No. 1 / 2026

Pendahuluan

Sektor pertanian memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional maupun daerah. Sebagai penghasil bahan pangan utama, sektor ini tidak hanya menjadi sumber pendapatan masyarakat pedesaan, tetapi juga berkontribusi terhadap ketahanan pangan, penyerapan tenaga kerja, dan pengendalian inflasi. Di dalamnya, subsektor tanaman pangan dan hortikultura memegang peranan penting dalam penyediaan bahan pangan pokok yang berkualitas bagi masyarakat.

Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau yang mempunyai tanggung jawab dalam urusan pemerintahan daerah di bidang ketahanan pangan, tanaman pangan, dan hortikultura.

Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau merupakan perangkat daerah yang berperan penting dalam mewujudkan ketahanan pangan dan peningkatan produksi pertanian. Melalui dukungan UPT seperti UPT Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura, dinas ini mampu menjalankan kegiatan teknis secara lebih efektif dan menjangkau langsung masyarakat tani di berbagai daerah di Riau.

Tinjauan Pustaka

Menurut Wirawan (2012:5), kinerja pegawai didefinisikan sebagai: "Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang didasarkan pada kompetensi, pengalaman, dan kesungguhan kerja, serta dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan."

Indikator untuk mengukur kinerja Pegawai menurut (Wirawan,2012;5)

1. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja merujuk pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini mencakup keterampilan teknis (hard skills) dan non-teknis (soft skills) yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, cepat, dan minim kesalahan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, menjaga integritas, serta tidak menghindar dari konsekuensi atau risiko yang mungkin timbul dari pelaksanaan tugas.

3. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah atasan. Ini mencerminkan kreativitas, kemandirian, serta keberanian dalam mengemukakan ide atau solusi baru dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Pegawai yang memiliki prakarsa biasanya mampu memberikan kontribusi yang lebih terhadap peningkatan kinerja organisasi.

4. Disiplin

Disiplin menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur kerja, dan waktu kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin akan menunjukkan ketepatan waktu, keteraturan dalam bekerja, serta kepatuhan terhadap perintah atau kebijakan organisasi. Disiplin kerja merupakan fondasi penting untuk menciptakan keteraturan dan profesionalisme dalam lingkungan kerja.

5. Kerjasama

Kerja sama menggambarkan kemampuan pegawai untuk bekerja secara harmonis dengan rekan kerja, atasan, bawahan, dan pihak eksternal lainnya. Ini melibatkan komunikasi yang baik, empati, toleransi, dan kemampuan dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif. Kerja sama yang baik akan memperkuat sinergi tim dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hussein Fattah (2017:15-16) Dasar pengukuran kinerja untuk pengembangan kinerja pegawai masa depan bertujuan :

- a. Membantu perkembangan dan perbaikan kerja;
- b. Mengidentifikasi pelatihan dan peluang untuk pengembangan;
- c. Mengembangkan cara-cara untuk mengatasi rintangan dan hambatan kinerja;
- d. Menetapkan kesepakatan antara superv atasan dengan pegawai mengenai harapan atau keinginannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja diperlukan dalam suatu organisasi karena menyangkut tujuan atau sasaran organisasi itu sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

Semuanya ini tergantung pada kinerja setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diemban serta pengawasan yang diberikan oleh pimpinan atau atasan. Pengertian Pegawai Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga Negara.

Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

METODE

Tipe penelitian ini adalah penelitian survey deskriptif karena peneliti ingin menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi, berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan melalui pengumpulan data dan menganalisa, sehingga dapat mengevaluasi dan mendapatkan hasil dalam permasalahan penelitian ini.

Sedangkan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif bertujuan untuk menghubungkan antar variabel dalam sebuah populasi dikarenakan hal tersebut, peneliti berkeinginan mendapatkan data yang akurat sesuai dengan fakta dilapangan yang dapat diukur dan dari data diperoleh peneliti dapat melakukan analisis terhadap hipotesis dari penelitian ini sehingga hasil dari penelitian ini akan teruji secara ilmiah dan empiric, dengan hasil akhir yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1: : Rekapitulasi Responden Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perlindungan Tanaman Pangan Hortikultura (TPH) Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau

No	Indikator	Kategori Penelitian	Persentase
1	Keterampilan Kerja	Setuju	67,85 %
2	Tanggung Jawab	Setuju	70 %
3	Prakarsa	Setuju	75%
4	Displin	Setuju	70 %
5	Kerjasama	Setuju	70 %

Sumber: Data Olahan Penelitian 2025

Dari pelaksanaan kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu “Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (TPH) di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.dalam indikator diketahui bahwa :

1. Indikator Keterampilan kerja dikategorikan “**Setuju**”. Kemampuan analisis data OPT pegawai dinilai sangat baik, dan menjadi kekuatan utama dalam pengelolaan data OPT di tingkat kabupaten/kota. Namun, masih ada tantangan dalam hal kemampuan teknis menghitung dan menginterpretasikan hasil pengamatan.Oleh karena itu, perlu adanya penguatan pelatihan teknis dan evaluasi lapangan secara berkala agar keakuratan pengamatan serta konsistensi dalam perhitungan serangan OPT dapat ditingkatkan di seluruh pegawai.

2. Indikator Tanggung jawab dikategorikan **“Setuju”**. Menurut analisis tabel distribusi pertanyaan responden, Terdapat perbedaan antara kesadaran terhadap kewajiban pelaporan dan implementasi lapangannya. Walaupun sebagian besar pegawai mengakui bahwa laporan bulanan adalah kewajiban, pelaksanaannya belum sepenuhnya dilakukan secara rutin dan konsisten. Selain itu, fungsi laporan bulanan OPT sebagai sumber informasi strategis (misalnya untuk mengetahui tanaman produktif) masih belum dimanfaatkan secara maksimal, mungkin karena keterbatasan isi atau kualitas laporan tersebut.
3. Indikator Prakarsa dikategorikan **“Setuju”**. Berdasarkan hasil analisis tabel distribusi pertanyaan responden, bahwa mayoritas responden sangat mendukung jadwal pengamatan dua kali dalam sebulan. Ini dinilai sebagai langkah tepat dan efektif dalam memantau perkembangan Organisme Pengganggu Tanaman (OPT) secara berkala dan berkelanjutan. pengelompokan tanaman yang sakit berdasarkan jenis penyakit sudah dilakukan dengan sangat baik, menunjukkan ketelitian petugas dalam mengklasifikasikan dan menganalisis hasil pengamatan di lapangan. Kesesuaian Informasi Pengamatan OPT dengan Buku Pedoman Resmi Kementerian Pertanian masih ada keraguan dari sebagian kecil responden terhadap kesesuaian metode pengamatan dengan buku pedoman resmi. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap pedoman teknis atau belum meratanya pelatihan.
4. Indikator Disiplin dikategorikan **“Setuju”**., Monitoring dan evaluasi berkala terhadap serangan dan pengendalian OPT sudah berjalan sangat baik, menunjukkan tingkat kepedulian dan profesionalisme tinggi. Pemahaman terhadap pedoman teknis, khususnya Lampiran 24, juga tinggi, menunjukkan bahwa informasi teknis sudah dipahami oleh sebagian besar pegawai. Namun, masih terdapat celah dalam penerapan langsung pedoman di lapangan, terlihat dari rating sedang pada pertanyaan ketiga. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun paham secara teori, beberapa pegawai masih memerlukan pendampingan atau pelatihan teknis lebih lanjut untuk dapat benar-benar bekerja sesuai pedoman.
5. Indikator Kerjasama dikategorikan **“Setuju”**. Menurut analisis tabel distribusi pertanyaan responden, Kerjasama antara pihak pemerintah dan Gapoktan dinilai sangat baik oleh mayoritas responden. Ini menunjukkan adanya sinergi yang kuat dalam kegiatan pertanian, termasuk dalam mendukung program pengendalian OPT di tingkat petani. Namun, koordinasi antar petugas teknis (POPT dan PHP) serta keterlibatan PPL masih belum optimal, terlihat dari rendahnya nilai rata-rata dan adanya ketidaksesuaian persepsi antar responden. Meskipun sebagian besar menyetujui keterlibatan PPL, adanya responden yang tidak setuju menunjukkan

bahwa pelibatan PPL dalam pengendalian OPT masih belum merata atau kurang dimaksimalkan di beberapa daerah.

Kesimpulan

Dari pelaksanaan kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu “Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (TPH) di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Maka bisa ditarik kesimpulan secara keseluruhan dapat dikatakan “Setuju”. Hal ini dapat dilihat dari Pelaksanaan pengamatan dan pengendalian OPT secara umum telah menunjukkan kinerja yang baik dalam hal pengamatan berkala, pemahaman terhadap pedoman teknis, serta kerjasama antar lembaga. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan, seperti konsistensi pelaporan, penerapan teknis di lapangan, serta koordinasi lintas peran antara petugas teknis dan penyuluh. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan koordinasi, serta evaluasi teknis yang berkelanjutan sangat diperlukan untuk mencapai efektivitas program pengendalian OPT yang optimal.

Daftar Pustaka

- Agustino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, penerbit: Alfabeta, Bandung
- Bungin, Adisasmita, R. (2011). *Pengelolaan Pendapatan & Anggaran Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andry, H., & Yussa, T. (2020). *Perilaku & Etika Administrasi Publik*. Marpoyan Tujuh: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Anggara, S. (2012). *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia.
- Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Dunn, William N. 2003. *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gasperz, Vincent. 2007. *Lean Six Sigma for Manufacturing and Service*
- E, G. (1980). *Impelementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Hamdi, M. (2014). *Kebijakan Public: Proses, Analisis dan Partisipasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen*. Jakarta: BPFE.
- Hasibun, M. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- indrawijaya, A. (2009). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo Kalimetro.
- Irra, D. (2011). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Industries. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Marzali, Amri. 2012. *Antropologi Dan Kebijakan Public*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Moekijat, 1998. *Prilaku Organisasi*, Jakarta:Raja Grafindo.
- Munaf, Yusri. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. Pekanbaru. Marpoyan Tujuh.
- Nawawi, Zaidan. 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Rineka Cipta. Jakarta
- Taliziduhu.2011. *kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid I*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nirmala, Andini T, 2003. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Prima Media Surabaya
- Nugroho, D, 2000, *Otonomi Daerah: Desentralisasi Tanpa Revolusi*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nugroho, Riant. 2004. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Jakarta: Gramedia
- Nurcholis, Hanif. 2005. *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta.
- Rasyid, M.R. 2000. *Makna Pemerintahan: Tinjauan dari segi etika dan kepemimpinan*. Mutiara Sumber Widya.
- Ridwan HR. 2014. *Hukum Administrasi Negara (Edisi Revisi)*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Siagan, Sondang P, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Surianingrat, Bayu. 2010. *Mengenal Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Aksara Baru.
- Suripin. 2004. *Sistem Drainase Perkotaan Yang Berkelanjutan*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Syafiie, Inu Kencana. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia* Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Syafiie, Inu Kencana, 2005, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Bandung PT. Refika Aditama.
- Syafiie, Inu Kencana. 2013. *Ilmu Pemerintahan Edisi Revisi Kedua*. Bandung: Mandar Maju