

## **KINERJA KOMISI PENGAWAS PUPUK DAN PESTISIDA (KP3) DALAM PENDISTRIBUSIAN PUPUK DAN PESTISIDA DI KABUPATEN PINRANG**

**Aslina<sup>1</sup>, Abdul Kadir<sup>2</sup>, Djuliaty Saleh<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar

<sup>2</sup> Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar

<sup>3</sup> Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar

### **ABSTRACT**

*This research was conducted to know the performance of the supervisor commission of fertilizers and pesticides in Pinrang Regency and to know the supporting factor factor and inhibiting factor (KP3) in distributing fertelizers and pestecides. This research was held for two months. The type of research that used was descriptive qualitative with phenomenology type. The number of informant that chosen were nine people wits data collection techniques were interview, observation and documentation. The finding showed that the performance (KP3) li distributing fertezers and pestecides was good based on research of indicators of quality, quantity, timeliness, and efectivity. The supporting factor was a good organizational structure and inhibiting factor was the lack of facilities and infrastrure.*

**Keywords :** *Performance, Supervisor Commission of Fertilizer and Pestecider (KP3)*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja komisi pengawas pupuk dan pestisida (KP3) dalam pendistribusian pupuk dan pestisida di Kabupaten Pinrang dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat KP3 dalam pendistribusian pupuk dan pestisida. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan. Adapun jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif dengan tipe penelitian fenomenologi. Informan yang dipilih berjumlah 9 orang dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja (KP3) dalam pendistribusian pupuk dan pestisida sudah baik berdasarkan penilaian terhadap indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas. Faktor pendukung yaitu adanya struktur organisasi yang baik dan faktor penghambat adalah masih kurangnya sarana dan prasarana.

**Kata kunci :** Kinerja, Komisi Pengawas Pupuk dan Pestisida (KP3)

## PENDAHULUAN

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan hasil kerja yang dicapai organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kerja seseorang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari seseorang harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurutnya kinerja organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komisi Pengawas Pupuk dan Pestisida (KP3) adalah wadah koordinasi instansi terkait dalam pengawasan pendistribusian pupuk dan pestisida yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Tugas utamanya adalah untuk mengkoordinasikan kegiatan masing-masing instansi/unit kerja terkait yang melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap pupuk dan pestisida yang

meliputi pengadaan, peredaran, penggunaan, mutu, harga, jumlah, penyimpanan, penyaluran dan efek samping yang ditimbulkan terhadap kesehatan manusia dan lingkungan sekitar. Selain itu, KP3 juga berwenang untuk menerima laporan dari masyarakat tentang adanya dugaan penyimpangan dan penyalahgunaan dalam pengadaan, peredaran, pemanfaatan pupuk dan pestisida serta melakukan pengecekan, penelitian dan pemeriksaan terhadap dugaan tersebut. Namun pada kenyataannya, kinerja lembaga ini masih kurang maksimal karena masih adanya permasalahan yang terjadi seperti kelompok tani yang belum paham mengenai penyusunan rencana definitif kebutuhan kelompok (RDKK), penerima pupuk tidak tepat sasaran, harga yang diterima petani diatas ketentuan harga eceran tertinggi (HET), dan terlambatnya penerbitan SK Bupati yang seharusnya terbit paling lambat dua minggu setelah terbitnya SK Gubernur. Hal ini berakibat pada

terlambatnya pendistribusian pupuk dan pestisida di Kabupaten Pinrang.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Ruky (2002) kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja menurut Rivai (2005) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang

dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Menurut Irwan (2002) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Adapun menurut Desller (2009) bahwa kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Menurut Hersey (1996), kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dan faktor-faktor pengetahuan, sumber daya manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggungjawab bisnis dan sosial dari perspektif yang mempertimbangkan. Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses

kemanusiaan dan sistem. Sumber daya nonmanusia meliputi peralatan pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas dan menurutnya ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) *ability (knowledge and skill)*, (2) *clarity (understanding and role perception)*, (3) *help (organizational support)*, (4) *inceptive (motivation and willingness)*, (5) *evaluation (coaching and performance feedback)*, (6) *validity (valid and legal personel practices)*, (7) *environment (environmental fit)*.

Dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Sondang Siagian (2002) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan

pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenala, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Barong (1998) yaitu (1) *personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu, (2) *leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*, (3) *team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, (4) *system factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, (5) *kontekstual/situasional factor*,

ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Prawirosento (1999) tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain yaitu (1) efektifitas dan efisiensi, yaitu apabila suatu tujuan tertentu bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. (2) otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut. (3) disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati

perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja. (4) inisiatif yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator, yaitu (1) kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, (2) kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, (3) ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, (4) efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, (5) kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang

nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, (6) komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan April sampai dengan Juni 2016 di kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif dengan tipe penelitian adalah fenomenologi. Informan dalam penelitian ini berjumlah 9 orang dan dipilih dengan teknik purposif sampling yaitu dianggap mengetahui informasi dan masalahnya secara mendalam sehingga dapat memberikan data dan informasi yang akurat dan bisa dipertanggungjawabkan. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian data tersebut dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Komisi Pengawas Pupuk dan Pestisida (KP3) adalah wadah

organisasi instansi terkait dalam pengawasan pupuk dan pestisida yang dibentuk oleh Gubernur untuk tingkat provinsi, dan untuk tingkat kabupaten/kota dibentuk oleh Bupati/Walikota. Visi KP3 Kabupaten Pinrang adalah mewujudkan komisi pengawasan pupuk dan pestisida sebagai motor penggerak tersedianya sarana dan prasarana pertanian, untuk pembangunan pertanian berkelanjutan. Sedangkan misinya adalah (1) memfasilitasi penyediaan, penyaluran, dan penggunaan pupuk dan pestisida sesuai azas enam tepat yaitu jenis, jumlah, tempat, waktu, mutu dan harga, (2) meningkatkan pengawasan atas penyediaan, penyimpanan dan penggunaa pupuk dan pestisida, (3) meningkatkan pelayanan pendaftaran pupuk dan pestisida, (4) mendorong peran serta masyarakat dan stakeholder terkait dalam penyediaan dan pengawasan pupuk dan pestisida.

Kinerja KP3 Kabupaten Pinrang dilihat dari indikator kualitas kinerja yang menunjuk seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dengan harapan para pelanggan dalam hal ini adalah masyarakat atas pelayanan yang diterima.tinggi rendahnya suatu

kualitas kinerja daripada penyelenggara pelayanan publik, turut mempengaruhi kepuasan masyarakat. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi salah satu penilaian dalam pengukuran kinerja karyawan yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam hal kualitas pekerjaan KP3 yang telah dilaksanakan selama ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai berinisial PT yang menyatakan bahwa berbicara masalah kualitas pekerjaan, dalam melaksanakan pekerjaan kami sebagai pengawas pupuk dan pestisida selalu mengawasi alur distribusi dari distributor kepada pengecer dan menerima laporan dari distributor setiap bulannya sehingga ketika terjadi masalah terhadap distribusi pupuk dan pestisida, anggota kami langsung menindaklanjuti masalah tersebut. Selain itu, kami sebagai pegawai KP3 terlibat dalam pengawasan pendistribusian yang bergerak sesuai dengan porsi masing-masing dan itu dikarenakan tetap menjunjung yang namanya tanggungjawab sebagai pengawas pendistribusian pupuk dan pestisida, baik dalam pendataan kelompok tani dan pengecer yang sesuai dengan aturan yang telah dibuat

oleh pemerintah. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa peran aktif dari pengawas KP3 sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan masyarakat dilihat dari kepedulian mereka sebagai pengawas dan mampu membangun kerja disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah baik.

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan merupakan sebuah hal yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai sebagai pelaksana pelayanan. Kesempurnaan tugas dalam pemberian pelayanan kepada konsumen merupakan tolak ukur kualitas kerja yang berdampak pada efektivitas sebuah lembaga penyelenggara layanan dan secara otomatis menimbulkan citra yang positif dari kalangan konsumen. Hasil wawancara terhadap pegawai KP3 inisial PT mengatakan bahwa pegawai yang ada di KP3 ini cukup terampil dan baik dalam pengelolaan administrasi seperti pembuatan pelaporan penyaluran pupuk dan pestisida karena dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang baik sehingga ketika membuat laporan tentang distribusi penyaluran dan

penggunaan pupuk dan pestisida tidak mengalami kesulitan. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki keterampilan dalam hal pengelolaan administrasi karena dilatarbelakangi oleh pengetahuan dan kemampuan (pendidikan) yang cukup memadai.

Kuantitas kinerja merupakan bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka atau jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu. Jumlah unit, dimana perangkat atau fasilitas yang dipakai dalam melakukan pelayanan pendistribusian KP3 di Kabupaten Pinrang, dalam hal ini perlu diketahui kinerja pengawas KP3 dalam pendistribusian dengan memakai alat tersebut, dalam hal ini jumlah unit yang dipakai dapat diketahui melalui wawancara dengan ketua KP3 Kabupaten Pinrang yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas ditengah-tengah masyarakat, untuk melakukan pengawasan kami menggunakan beberapa fasilitas yang menunjang tugas kami seperti kendaraan yang digunakan untuk

memantau alur distribusi pupuk dan juga beberapa perangkat komputer yang digunakan untuk membuat laporan pengawasan dan surat perjalanan dinas ke beberapa daerah. Pernyataan ini kemudian diperkuat dengan tanggapan informan sekaligus pegawai yang menyatakan bahwa jumlah unit yang dipakai oleh pegawai KP3 untuk melakukan tugas pengawasan pupuk dan pestisida bagi masyarakat petani itu sangat memadai dan merasa terbantu melancarkan kinerja dari para pegawai.

Hasil wawancara dengan ketua KP3 Kabupaten Pinrang menyatakan bahwa untuk menunjang kinerja para pegawai, dihimbau kepada mereka untuk menggunakan alat komunikasi supaya saling mengkoordinir satu dengan lainnya karena sebagian dari pegawai ini memiliki profesi yang berbeda-beda sehingga diharapkan untuk tetap berkomunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas KP3 memiliki beberapa fasilitas yang digunakan untuk saling berkomunikasi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya guna menunjang kinerja mereka kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan

beberapa informan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa KP3 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengawas pendistribusian pupuk dan pestisida di Kabupaten Pinrang sudah baik karena didukung oleh perlengkapan yang memadai seperti kendaraan, alat komunikasi, computer, dan sebagainya yang menunjang kinerja komisi tersebut sehingga sangat membantu kinerja para pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pengawasan pendistribusian pupuk dan pestisida di Kabupaten Pinrang.

Aktifitas yang diselesaikan adalah dimana aktifitas atau pekerjaan yang sudah dilaksanakan sebagai pengawas pupuk dan pestisida. Selain itu juga menggambarkan bagaimana kinerja KP3 dalam setiap pelaksanaan tugasnya sehingga berdampak pada kepuasan konsumen dalam hal ini masyarakat petani. Dalam hal aktivitas yang diselesaikan KP3 dalam pelaksanaan tugasnya, berikut hasil wawancara dengan seorang petani berinisial BS yang memberi tanggapan menyatakan bahwa apa yang dilakukan dari pihak KP3 dalam pengawasannya terhadap masyarakat petani itu

sangatlah baik, dalam hal ini pembagian pupuk dan pestisida sangat adil dan merata itu terlihat dengan mendapatkannya petani-petani di setiap desa. Dari hasil wawancara ini dapat dilihat bahwa KP3 dalam pelaksanaan tugasnya telah sudah baik sehingga distribusi pupuk dan pestisida yang ada sudah adil dan merata. Selain itu, aktifitas seperti penyuluhan dan pengawasan yang dilakukan disetiap kelompok tani dan pendistribusian pupuk dan pestisida, oleh karena itu masyarakat petani sangat terbantu dengan kinerja para pegawai KP3.

Hasil wawancara dengan informan lainnya dengan inisial RD menyatakan bahwa apa yang telah dilakukan oleh pihak KP3 dalam mengerjakan tugasnya sebagai pengawas alur distribusi cukup memadai dengan melihat perlengkapan yang dimiliki dan terlihat dari kinerja pengawasan kepada distributor. Pernyataan lainnya mengenai aktifitas kerja yang dihasilkan juga diungkapkan oleh salah satu informan lainnya selaku pengecer yang mengatakan bahwa para pengecer sangat puas dengan pelayanan dari KP3, karena terlihat dari jumlah pegawai yang cukup lengkap dan

dibantu dengan perlengkapan yang memadai sehingga tidak pernah terjadi keterlambatan dalam pendistribusian pupuk dan pestisida kepada para pengecer.

Kinerja pegawai yang baik juga ditandai dari ketepatan waktu, baik waktu penyelesaian tugas maupun penyelesaian masalah. Ketepatan waktu menunjukkan bahwa dalam pendistribusian pupuk dan pestisida sangatlah dibutuhkan kecakapan dalam hal ketepatan untuk menentukan objek atau sasaran yang akan dituju. Ketepatan waktu merupakan batasan penting dalam pendistribusian pupuk dan pestisida terhadap masyarakat petani, dan harus disajikan dalam kurun waktu dan teratur untuk memperlihatkan kinerja komisi pengawas pupuk dan pestisida sehingga masyarakat dapat terlayani dengan baik dan tepat sasaran akan penyuluhan pupuk dan pestisida. Koordinasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak pengawas pupuk dan pestisida guna memberikan informasi dan bersama mengatur atau menyepakati sesuatu. Berdasarkan wawancara dengan salah satu informan inisial BS, menyatakan bahwa dengan

adanya koordinasi yang terbangun antara pengawas pupuk dan pestisida sehingga membuat masyarakat petani merasa nyaman akan kinerja para pegawai KP3 tersebut. Selanjutnya hasil wawancara dengan salah satu pegawai KP3 menyatakan bahwa koordinasi yang terjalin antara anggota selama ini sudah baik. Hal ini ditandai dari struktur organisasi yang jelas sehingga memungkinkan alur tugas dan wewenang terkoordinir dalam komisi ini sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kinerja KP3 dalam melaksanakan tugasnya berjalan sesuai dengan harapan masyarakat petani dan juga terhadap pegawai KP3 itu sendiri. Hal ini ditandai dengan ketepatan waktu dalam melakukan pendistribusian pupuk dan pestisida kepada masyarakat petani dan juga koordinasi yang terjalin dalam lembaga tersebut sangat baik ditandai dari struktur organisasi yang jelas sehingga koordinasi setiap anggota disetiap bidang berjalan dengan sangat baik.

Efektivitas yang dimaksudkan disini adalah keaktifan, daya guna adanya kesesuaian kinerja KP3 dalam

pendistribusian pupuk dan pestisida dengan sasaran yang ditujuh. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf pencapaian hasil, sering dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan antara keduanya. Hasil wawancara dengan seorang informan pegawai KP3 menyatakan bahwa efektivitas dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai KP3 sangatlah baik karena saling menjalin kerja sama baik dalam pendataan penerima bantuan maupun dalam pendistribusian pupuk dan pestisida kepada masyarakat. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kerjasama antar pegawai sudah berjalan dengan baik dan sangat membantu masyarakat untuk lebih mudah mengetahui adanya bantuan pupuk dan pestisida karena adanya efektivitas kerja yang sangat baik oleh para pegawai KP3. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara terhadap seorang petani yang menyatakan bahwa KP3 sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, karena pegawainya sering melakukan pengawasan dengan efektif sehingga pupuk dan pestisida yang

sampai kepada kami selaku petani tidak mengalami pelonjakan harga.

Hasil wawancara dengan seorang distributor, juga menyatakan bahwa aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai KP3 sangat membantu masyarakat baik itu para petani maupun distributor pupuk dan pestisida. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efektivitas KP3 dalam melakukan pengawasan pendistribusian pupuk dan pestisida sudah sangat baik.

Faktor pendukung kinerja KP3 dipengaruhi oleh struktur organisasi yang baik yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Apabila komponen-komponen struktur organisasi yang mendukung disusun dengan baik antara pembagian kerja atau spesialisasi ditata sesuai dengan kebutuhan, dapat saling menunjang, jelas wewenang, tugas, dan tanggungjawabnya, maka akan memungkinkan dilakukannya pengawasan yang efektif. Struktur organisasi yang ada di KP3 menjadikan lembaga tersebut memiliki alur pembagian tugas dan wewenang yang jelas dan tidak tumpang tindih. Keterangan ini berdasarkan hasil

wawancara dengan seorang informan yang menyatakan bahwa struktur organisasi yang ada pada komisi ini sangat baik dan jelas serta spesifikasi pengetahuan anggota yang memiliki pengetahuan dalam pertanian yang memungkinkan semua anggota dalam komisi ini memiliki tugas dan wewenang masing-masing sesuai dengan yang ada dalam struktur organisasi sehingga dalam pelaksanaan tugas dan wewenang tidak mungkin ada yang tumpang tindih. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mendukung kualitas kinerja komisi pengawas pupuk dan pestisida di Kabupaten Pinrang.

Dalam pelaksanaan fungsi KP3 sebagai pengawas pendistribusian pupuk dan pestisida, masih terdapat kendala-kendala atau faktor yang menjadi penghambat kinerja para pegawai yang ada. Seperti yang dikemukakan oleh salah seorang pegawai bahwa kurangnya sarana seperti kantor, membuat para pegawai merasa kurang nyaman dalam mengadakan sebuah pertemuan untuk membahas hal-hal yang berkaitan

dengan pendistribusian pupuk dan pestisida. Kendala lain yang menjadi penghambat KP3 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah kurangnya masyarakat yang mampu mencerna apa yang dijelaskan oleh pegawai KP3 dalam pendistribusian pupuk dan pestisida. Hal ini dikarenakan kurangnya partisipasi masyarakat dalam mengikuti rapat yang biasa diadakan oleh KP3.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa yang menjadi faktor penghambat KP3 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah kurangnya fasilitas sarana dan prasarana khususnya gedung sehingga terkadang terhambat jika ingin melakukan pertemuan untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan pengawasan distribusi pupuk dan pestisida di Kabupaten Pinrang. Faktor penghambat yang lainnya adalah kurangnya partisipasi masyarakat untuk ikut terlibat membahas hal-hal yang berkaitan dengan pendistribusian pupuk dan pestisida jika KP3 mengadakan rapat.

## KESIMPULAN

Kualitas kinerja yang dilakukan oleh komisi pengawas pupuk dan pestisida (KP3) Kabupaten Pinrang sudah baik. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan yang menyatakan bahwa kinerja para pegawai telah sesuai dengan tugasnya sebagai badan pengawas yang mengawasi alur distribusi pupuk dan pestisida dan melakukan pembukuan terhadap laporan bulanan dari distributor dan pengecer. Selanjutnya mengenai kuantitas kinerja KP3 dalam pendistribusian pupuk dan pestisida di Kabupaten Pinrang, sudah baik karena didukung oleh perlengkapan yang memadai dan sangat membantu kinerja para pegawai KP3 itu sendiri. Selanjutnya mengenai ketepatan waktu dalam melakukan pendistribusian pupuk dan pestisida terhadap masyarakat petani juga sudah baik dikarenakan tidak adanya lagi keterlambatan dalam proses pendistribusian. Koordinasi antar sesama pegawai, kepada pengecer, maupun kepada petani juga berjalan dengan baik sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Komisi

Pengawas Pupuk dan Pestisida Kabupaten Pinrang sudah baik dan berkualitas.

Adapun yang menjadi faktor pendukung KP3 Kabupaten Pinrang dalam melaksanakan fungsinya adalah adanya struktur organisasi yang baik sehingga pembagian tugas dan wewenang jelas sehingga tidak memungkinkan terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas pengawasan maupun pendistribusian pupuk dan pestisida. Namun, ada faktor yang menjadi penghambat bagi KP3 dalam memaksimalkan fungsinya yaitu kurangnya sarana terutama kantor khusus untuk melakukan pertemuan dalam rangka membahas hal-hal yang mengenai pengawasan pendistribusian pupuk dan pestisida di Kabupaten Pinrang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. dan Baron, A. 1998. *Manajemen Kinerja-Realitas Baru*. London : *Institute of Personalia dan Pembangunan*.
- Dessler, Garry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 : Jakarta Indeks
- Irwan, Prasetya. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIA LAN

- Luthans, fred. 2005. *Perilaku Organisasi* (Ahli Bahasa V.A Yuwono, dkk) : Prentice-Hall, 1996. )Diakses pada tanggal 17 Juni 2016
- Mathis RobertL dan Jackson JohnH. 2006. *Human Resource Manajemen, Ali bahasa*. Jakarta : Salemba Empat
- Prawieosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPEE
- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchad, *Manajemen and Organization Behavior (Englewood Cliffs, NJ*
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Rivai dan Basri. 2005. *Peformance Appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbin, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara