

**PELAKSANAAN STRATEGI OPTIMALISASI KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PEMUDA,
OLAHRAGA DAN PARIWISATA
KOTA LANGSA**

SKRIPSI

DIAJUKAN OLEH :

**CUT MAYA INTAN SARI
NIM. 4012016062**

**PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
2021 M / 1441 H**

SKRIPSI

**PELAKSANAAN STRATEGI OPTIMALISASI KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA DI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA
LANGSA**

**Cut Maya Intan Sari
NIM. 4012016062**

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Perbankan Syariah

Disetujui oleh:

Pembimbing I, 12/okt-21



**Dr. Early Ridho Kismawadi, MA
Nip. 19891111202012 1 015**

Pembimbing II



**Dr. Safwan Kamal, M.E.I
NIDN. 2018059002**

**Mengetahui
Ketua Jurusan Perbankan Syariah**



**Fakhrizal, Lc.MA
Nip. 19850218 2018 01 1 001**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Cut Maya Intan Sari

Nim : 4012016062

Tempat/Tgl. Lahir : Langsa, 22 Juni 1998

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam

Alamat : Desa Bukit Medang Ara Kec. Langsa Timur

Judul : *Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa*

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil dari karya sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan plagrat atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Langsa, 16 Agustus 2021



Penulis

Cut Maya Intan Sari
Cut Maya Intan Sari

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada Dinas Pemuda Olah Raga dan Pariwisata Kota Langsa”. Atas Nama Cut Maya Intan Sari, Nim 4012016062. Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal, 15 Desember 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 15 Desember 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Langsa

Penguji I

Dr. Early Ridho Kismawadi, MA
NIP. 19891111202012 1 015

Penguji II

Dr. Safwan Kamal, M.E.I
NIP. 199005182020121011

Penguji III

Dr. Syamsul Rizal, M.S.I
NIP. 19781215 200912 1 002

Penguji IV

Nurjanah, M.E
NIP: 19880626 201908 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



Dr. Iskandar, M.CL

NIP: 19650616 1995031002

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa”**. Skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa. Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak diantaranya :

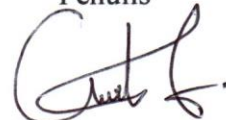
1. Orang tuaku tercinta Ayah dan Bunda yang tiada henti-hetinya memberi dukungan kepada penulis baik moril maupun materiil serta memberi kasih sayang, kepercayaan, ketulusan dan semangat kepada penulis.
2. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.C.L. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Bapak Muhammad Fachrizal, Lc,MA. selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa,
4. Dr. Early Ridho Kismawadi, MA selaku pembimbing satu dan Bapa Dr. Safwan Kamal M.E.I selaku dosen pembimbing kedua, yang sabar memberi arahan,

motivasi dan saran-saran kepada penulis untuk cepat terselesaikan penulisan skripsi ini.

5. Pada Dr. Iskandar Budiman, M.CI selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi arahan dan nasihat kepada peneliti.
6. Seluruh dosen dan segenap staf Institut Agama Islam Negeri Langsa.
9. Seluruh pihak yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta saran demi selesainya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semua bantuan tersebut peneliti serahkan kepada Allah SWT agar dapat dibalas dengan pahala yang setimpal. Apabila nantinya terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, semua itu tidak luput dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti. Akhir kata peneliti memohon maaf. Wassalam.

Langsa, 16 Agustus 2021

Penulis



Cut Maya Intan Sari

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
MOTTO	vii
LITERASI	viii
ABSTRAK	xv
ABSTRACK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Penjelasan Istilah	9
1.5 Kerangka Teori	10
1.6 Penelitian Terdahulu.....	11
1.7 Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja	15
2.1.1 Pengertian Pelaksanaan	15
2.1.2 Strategi Optimalisasi.....	17
2.1.3 Kinerja	21
2.2 Sumber Daya Manusia	22
2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	25
2.2.2 Macam-macam Sumber Daya Manusia.....	26
2.2.3 Strategi Sumber Daya Manusia	29
2.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.3. Sumber Data	36
3.4. Teknik Pengumpulan Data	36
3.5. Teknik Analisis Data.....	39
3.6 Pengecekan Keabsahan Data.....	39

BAB IV	TEMUAN PENELITIAN	41
	4.1 Profi Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata	41
	4.1.1 Sejarah Singkat.....	41
	4.1.2 Visi-Misi	42
	4.1.3 Tujuan Dan Sasaran	44
	4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda, olah raga dan pariwisata	45
	4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	
	4.2.1 Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata	54
	4.2.2 Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata.....	59
	4.2.3 Interpretasi Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	63
	1. Pelatihan Kinerja.....	65
	2. Kompetensi dalam Bekerja	67
	3. Motivasi	68
BAB V	PENUTUP	72
	5.1 Kesimpulan	72
	5.2 Saran	73
	DAFTAR PUSTAKA	74
	Lampiran	

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jangan takut diremehkan
Itu artinya mereka bakal kaget lagi
Kalau kita berhasil meraih
Apa yang mereka pikir nggak bakalan bisa kita raih

PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah dan Bunda, terimakasih atas curahan kasih sayang, dukungan dan doa dalam setiap langkahku.
2. Adikku yang selalu mendukung dan memberi semangat.
3. Sahabat-sahabatku dan teman seperjuanganku di Prodi Perbankan Syariah Angkatan 2013 terimakasih atas kebersamaan, dukungan dan keceriaannya.
4. Almamater ku

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan

ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḏ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِىَ...	Fathah dan ya	ai	a dan u

و...َ	Fathah dan wau	au	a dan u
-------	----------------	----	---------

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...َ...ِ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
...ِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...ُ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- البُرِّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ٱ, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “1” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan

dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata

lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan strategi optimalisasi kinerja sumberdaya manusia serta apa yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata. Dalam Penelitian ini penulis mengambil data dari Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata. Dan hasil wawancara dan Observasi sebagai alat untuk mengumpulkan data-data penelitian. Untuk mengetahui pengaruh pelayanan kantor POS terhadap kepuasan masyarakat penerima bantuan langsung Tunai. Data yang diperoleh berasal dari responden yaitu Kasi dan kadis pada dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata. Alat analisis deskriptif kualitatif. Pelaksanaan strategi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai masih belum optimal, hal ini terlihat dari hasil yang penulis peroleh dalam menjalankan strategi belum memenuhi aspek-aspek kinerja SDM, dimana dalam pemberian reward dan punishment belum maksimal, hal ini dapat dilihat masih ada kasi bidang yang belum memberikan pelatihan kepada pegawainya, pegawainya belajar secara otodidak. Selain itu masih terdapat beberapa kasi yang tidak menerapkan system evaluasi setelah strategi dilaksanakan, reward dari bidang masing-masing masih kurang optimal sehingga masih terapat pengawai yang tidak disipuin, dikarenakan upah yang kurang. Adapun faktor penghambat dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dinas disapora yaitu: minimnya anggaran, kepedulian masyarakat yang kurang, gaji atau upah rendah, risos pegawai masi rendah faktor intern pegawai, dan sarana prasarana, serta pandemic covid 19. Sedangkan faktor pendukung anggaran, kerjasama dan saling membantus antar bidang, motivasi, adanya bantuan konsultan dan sarana dan prasarana.

Kata kunci: Pelaksanaa Optimalisasi Kinerja, SDM.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga pemerintah memiliki tujuan yang jelas. Tujuan didirikannya suatu lembaga pemerintah adalah untuk meningkatkan nilai lembaga pemerintah melalui peningkatan kemakmuran masyarakat. Untuk mencapai tujuan lembaga pemerintah maka di perlukannya kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada lembaga pemerintah.¹ Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin lembaga pemerintah untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.

Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu pemimpin lembaga

¹ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 13

pemerintah perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.² Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan lembaga pemerintah kepada pegawai, semangat, kemauan, dan ketelitian pegawai pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Motivasi dan harapan pegawai untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat pegawai bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi pegawai.

Seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang pegawai dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan lembaga pemerintah tidak akan tercapai. Tinggi atau rendahnya motivasi pegawai pada suatu lembaga pemerintah juga tergantung dari peranan pemimpin dalam lembaga pemerintah tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi demi kelangsungan hidup suatu lembaga pemerintah.

Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh pegawainya sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya.³ Di dalam sebuah lembaga pemerintah sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama lembaga pemerintah, maka pimpinan lembaga pemerintah tidak boleh

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 9.

³ Ibid.

mengabaikan peranan pegawai dalam meningkatkan efektivitas lembaga pemerintah. Oleh karena itu pimpinan lembaga pemerintah harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada pegawainya, sehingga dapat meningkatkan effektivitas kerjanya.⁴

Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan effektivitas kerja pegawai, baik pegawai yang lama maupun pegawai yang baru. Salah satu cara tersebut adalah melalui penilaian prestasi pegawai. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai akan dapat memberikan informasi kepada pimpinan lembaga pemerintah tentang kemampuan yaang dimiliki para pegawainya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan lembaga pemerintah sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalannya lembaga pemerintah.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh sebuah lembaga pemerintah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri, motivasi terhadap pegawai atau dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja serta kesesuaian imbalan dengan apa yang telah disepakati oleh pegawai dan pihak lembaga pemerintah.⁵ Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan pegawai, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan

⁴ Robins Stphen P dan Judge, a.Timothy, *Perilaku Organisasi 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.113-118.

⁵ *Ibid.*,

memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu pegawai. Ketiga, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif. Setidaknya ada 5 usaha yang direkomendasikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu pelatihan, pendidikan, program pembinaan, *recruitment*, dan perubahan *system*.⁶

Dinas Pemuda, olahraga dan pariwisata adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang peningkatan sumber daya manusia dan pariwisata ini merupakan lembaga pemerintah dalam menggali potensi baik pada manusia maupun alam sekitar. Sebagai salah satu lembaga pemerintah tidak terlepas dari masalah kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Pemuda, olah raga dan pariwisata penulis menemukan tingkat kinerja, kompensasi dan juga disiplin kerja juga terjadi pada Dinas Pemuda, olah raga dan pariwisata yang menjadi faktor penyebab kinerja pegawai belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Setiap lembaga daerah akan memberikan kompensansi, adapun diberikan oleh Dinas

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 9-11.

Pemuda, olah raga dan pariwisata yaitu berupa gaji pokok, gaji 13, bonus, tunjangan-tunjangan serta fasilitas yaitu berupa kendaraan dinas yang disediakan oleh lembaga Dinas Disapora untuk pegawainya.⁷

Namun masih terdapat pegawai Dinas Pemuda, olah raga dan pariwisata kota Langsa masih terdapat dari beberapa masalah antara lain masih adanya pegawai yang mangkir kerja, masih adanya pegawai yang terlambat datang, masih ditemuinya pegawai yang berkeliaran pada saat jam kerja, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Iqbal selaku kepala Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata bahwa:

“tingkat *resource* pegawai pada dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata masih sangat rendah terutama pada kinerja pegawai honorer dan kontrak hal ini dikarenakan gaji yang tidak mencukupi standar kebutuhan, sebagian pegawai PNS juga memiliki *resource* yang rendah namun lebih banyak sudah sangat baik.”⁸

Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata merupakan salah satu lembaga yang sangat diandalkan pemerintah dalam memajukan kota Langsa baik dari segi pariwisata maupun kepemudaannya, namun pada kenyataannya tingkat kepedulian dalam pekerjaan masih sangat rendah, terutama bagi tenaga kontrak dan honor. Selain itu juga dapat dilihat bangunan pusat jajanan kuliner tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, peneliti juga menemukan minimnya sarana olahraga untuk anak-

⁷ Hasi Observasi Awal di *Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 23 April 2021.

⁸ Hasil wawancara dengan Dr. Iqbal, M.Pd, *Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 23 Mei 2021.

anak, serta rendahnya pencapaian kinerja pada bidang promosi.⁹ Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Pegawai

No	Sasaran Strategi	jmlh	Indikator kinerja	Tar get	Realis asi	%capai an
1	Meningkatnya pembinaan dan pengembangan kualitas sdm pemuda sebagai pelaku aktif dalam proses pembangunan daerah dengan berbagai bentuk partisipasi dan inovasi	1	Persentase organisasi kepemudaan aktif	100 %	90%	90%
2	Peningkatan kualitas dan kuantitas pembibitan olahraga	1	Persentase cabang olahraga prestasi	100 %	100%	100%
3	Meningkatnya kualitas promosi potensi pariwisata daerah baik untuk kebutuhan sebagai tujuan pariwisata maupun sebagai tujuan investasi	1	Kontribusi sektor pariwisata terhadap PDRB	45%	60%	75%

Sumber Data : Dokumentasi Laporan Hasil Kinerja Dinas Pemuda Olah Raga dan Pariwisata, Tahun 2019/2020

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja di atas dilakukan evaluasi dan analisis pencapaian kinerja guna memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapainya atau tidak tercapainya kinerja yang telah ditargetkan hingga akhir tahun 2022 yang merupakan tahun pertama Renstra dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa 2017-2022.

⁹ Hasi Observasi, Pada Tanggal 27 April 2021, Pukul 12:30 Wib

Suatu Lembaga akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila seluruh komponen lembaga tersebut dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik. Begitu juga dengan peran seorang kepala pada bidang pariwisata. Seorang kepala bidang harus memiliki tugas pokok dan fungsi yang meliputi: 1) mengarahkan (*Educator*), 2) Manajer, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Pemimpin (*Leader*), 6) Inovator, dan 7) Motivator. Diantara tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, yang nantinya mengarahkan pada keberhasilan.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil pengukuran kinerja pada tabel 1.1 dilakukan evaluasi dan analisis pencapaian kinerja para pegawai yang memang harus di tingkatkan agar target pencapaian dicita-citakan terlaksana dengan secepatnya hal ini juga akan berdampak baik bagi ekonomi masyarakat.

Pencapaian dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata dalam mewujudkan ide-ide tersebut untuk mencapai keberhasilannya secara optimal dalam pencapaiannya tentunya tidak mudah, berbagai strategi harus disusun dengan sebaik mungkin, selain itu dibutuhkan sumber daya manusia yang potensial dalam pelaksanaannya dan juga tidak terlepas dari kinerja aparatur pemerintahan dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata. Kinerja yang baik juga sangat penting untuk pengelolaan/pengembangan obyek dan daya tarik wisata. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia Di Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Langsa.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan strategi optimalisasi kinerja sumber daya manusia di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata ?
2. Apa yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan strategi optimalisasi kinerja sumber daya di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan strategi optimalisasi kinerja sumber daya manusia di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata.
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan strategi optimalisasi kinerja sumber daya di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata.

B. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis dan akademis, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan serta dapat digunakan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman mengenai judul yang diteliti.
- b. Manfaat praktis, diharapkan untuk memberikan manfaat dan pengetahuan yang lebih luas terhadap judul penelitian yang telah diteliti khususnya di Pemerintah Kota Langsa terhadap optimalisasi kinerja sumber daya manusia di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata.

1.4 Penjelasan Istilah

- a. Pelaksanaan Strategi optimalisasi kinerja sumber daya manusia

Untuk mengetahui maksud dari pengertian istilah tersebut berikut penulis paparkan penjelasannya

Pelaksanaan adalah ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek. Sedangkan Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Sedangkan Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.¹⁰

Jadi dapat diketahui bahwa pelaksanaan strategi optimalisasi kinerja adalah serangkaian proses kebijakan yang disusun dalam sebuah program yang ditunjukkan dengan keputusan dan aksi untuk mencapai tujuan hasil dari proses pekerjaan yang terencana pada waktu, tempat dari pegawai serta organisasi.

b. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun

¹⁰ Rahardjo Adisasmita, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, (Yogyakarta Graha Ilmu, 2011), h.14.

lembaga pemerintah. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan lembaga pemerintah.¹¹

c. Pariwisata

Parwisata adalah perpindahan orang untuk sementara dan dalam jangka waktu pendek ketujuan-tujuan diluar tempat dimana mereka biasa hidup dan bekerja dan juga kegiatan-kegiatan mereka selama tinggal di suatu tempat tujuan.¹²

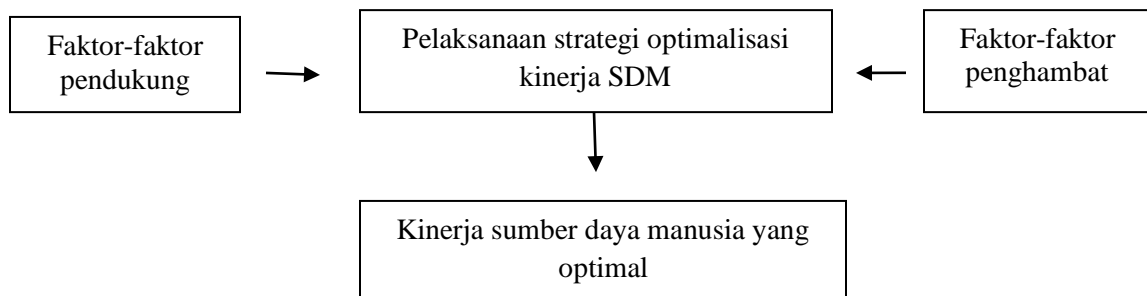
1.5 Kerangka Teori

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan alur pemikiran agar lebih teratur dan sesuai dengan tujuan penulisan penelitian ini, dimulai dari mempelajari dan mengumpulkan data-data pendukung mengenai strategi optimalisasi kinerja sumber daya manusia bidang pariwisata di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

¹¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h.

¹² *Ibid.*,

Alur Kerangka Teori Penelitian



1.6 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Yosika Setyani Rahati.	Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Surakarta.	Kualitatif	Pada penelitian Yosika terdapat persamaan dengan penulis yaitu sama-sama meneliti mengenai pelaksanaan strategi kinerja sumber daya manusia pada bidang kepariwisataan	Adapun yang membedakan penelitiain penulis dan penelitian sebelumnya objek atau lokasi penelitian berada pada wilayah yang berbeda dengan sumber daya manusia yang berbeda pula
2	Andri Oktosilva	Strategi Dinas Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Tana Toraja.	Kualitatif	Dalam penelitian Andri hanya membahas strategi apa saja yang digunakan dalam mengembangkan pariwisata begitu pula penulis juga membahas apa saja strategi yang silakukan dalam mengembangkan pariwisata	Adapun yang membedakannya yaitu jika Andri hanya membahas strategi saja, sedangkan penulis lebih luaslagi melingkupi pelaksanaan serta kinerja sumber daya manusianya pula.
3	Rony Ika Setiawan.	Pengambangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang.	Kualitatif	Dalam penelitiana ini dan penulis sama-sama meneliti mengenai pengembangan pariwisata	Adapun yang membedakana sudut kajiannya jika Roni Ika Setiawan mengkaji mengenai potensi wisata daerah yang berkembang, sedangkan penulis lebih kepada bagaimana pariwisata itu dapat

					berkembang
4	Erni Junaida	Pengaruh Daya Tarik Wisata dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Wisata Berkunjung ke Taman Hutan Kota di Kota Langsa	Kuantitatif	Pada penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama meneliti mengenai tentang wisata yang berada di kota langsa	Adapun yang membedakan penelitian penulis Erni Junaida langsung pada lokasi wisata sedangkan penulis penelitiannya lebih focus pada lembaga yang menanganinya
5	Safuridar , Puti Andiny	Dampak Pengembangan Ekowisata Hutan Magrove terhadap Sosial dan Ekonomi Masyarakat di Desa Kuala Langsa, Aceh	Kualitatif	Persamaan dalam penelitian penulis dan peneliti sebelumnya yaitu sama-sama mengenai perkembangan pariwisata	Adapun yang membedakannya penelitian mengkaji dampak dari perkembangan pariwisata tersebut, sedangkan penulis lebih kepada proses pengembangannya, tahap-tap yang dilakukan oleh dinas pemuda olahraga dan pariwisata
6	Suci Aulia Aditia	Strategi Komunikasi Pemasaran Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi Dalam Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan	Kualitatif	Adapun dalam penelitian ini memiliki persamaan mengenai strategi yang dilakukan oleh dinas pariwisata	Sedangkan perbedaannya yaitu jika Suci meneliti strategi mengenai bagaimana memasarkan wisata oleh dinas pariwisata sedangkan penulis lebih kepada pelaksanaan, strategi dan kinerja sumber daya manusia dalam mengembangkan pariwisata
7	Muchammad Denny Styawan	Optimalisasi Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan	Kuantitatif	Sama-sama meneliti mengenai optimalisasi kinerja pegawai pada pemerintahan	Perbedaan terletak dari masalah yang dikaji serta subjek dan lokasi penelitian juga memiliki perbedaan dimana peneliti sebelumnya

		Daerah Kabupaten Gresik.			meneliti pada badan penelitian dan pengembangan daerah kabupaten gresik sedangkan penulis meneliti pada dispapora kota langsa
8	Nur Hikmah	Optimalisasi Fungsi Pengawasan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Laznas Dewan Da'wah Lampung	Kualitatif	Pada penelitian ini terdapat persamaan dengan puneliti, dimana peneliti sebelumnya mengkaji mengenai optimalisasi kinerja pegawai	Adapun yang membedakannya dimana peneliti sebelumnya mengamati bagaimana fungsi pengawasann dan kinerja pegawai pada lembaga Laznas, sedangkan peneliti mengamati bagaimana pelaksanaan optimalisasi kinerja sumber daya mananusia pada dispapora kota langsa.
9	Desy Herma Fauza	Optimalisasi Kinerja Pegawai Sarung Tenun Dengan Peningkatan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya	Kuantitatif	Pada penelitian ini sama-sama meneliti mengenai optimalisasi kinerja pegawai	Sedangkan perbedaanya yaitu jika penulis meneliti kinerja pegawai pemerintah sedangkan peneliti sebelumnya meneliti pegawai konveksi
10	Robert Tua Siregar, dkk	Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar)	Kuantitatif	Samsama mengati kinerja pegawai	Perbedaannya terlihat dimana peneliti sebelumnya melihat dampak dari disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai, sedangkan penulis lebih kepada bagaimana pelaksanaan optimalisasi sumber daya manusia di dispapora

1.7 Sistematika Pembahasan

Bab I menguraikan secara singkat mengenai isi skripsi, yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II berisi teori-teori yang diperoleh melalui tinjauan pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian yang telah ditetapkan dan diperoleh melalui penelitian terdahulu.

Bab III menguraikan deskripsi objek penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti, juga menguraikan tentang Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kota Langsa.

Bab IV merupakan bab terakhir sekaligus menjadi penutup dari skripsi ini. Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian terhadap Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kota Langsa.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelaksanaan Strategi Optimalisasasi Kinerja

Untuk mengetahui arti dari pelaksanaan strategi optimalisasi Kinerja, maka dipelurkannya teori-teori yang berkaitan dengan istilah-istilah yang penulis gunakan. Untu itu penulis akan memaparkan beberapa teori mengenai pembahasana yang akan dibahas sebagai berikut :

2.1.1 Pelaksanaan

2.1.1.1 Pengertian Pelaksanaan

Pelaksanaan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu rancangan, keputusan dan sebagainya. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.¹³

Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah

¹³<http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2205936-pengertian-pelaksanaan-actuating/>, diakses 22 April 2021 pukul 11.15

program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula Pengertian pelaksanaan menurut beberapa ahli :¹⁴

- a) Menurut Westra pelaksanaan adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.
- b) Menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo, Pengertian Pelaksanaan ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.
- c) Siagian S.P mengemukakan bahwa Pengertian Pelaksanaan merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga pada akhirnya mereka mau bekerja secara ikhlas agar tercapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
- d) Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia merumuskan Pengertian Pelaksanaan adalah upaya agar tiap pegawai atau tiap

¹⁴ Rahardjo Adisasmita, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, (Yogyakarta Graha Ilmu, 2011), h.14.

anggota organisasi berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan.¹⁵

2.1.1.2 Fungsi Pelaksanaan

Adapun fungsi dari pelaksanaan yaitu:

- a) Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat berkerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
- b) Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
- c) Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.
- d) Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

2.1.2 Strategi

2.1.2.1 Pengertian Strategi

Kata strategi berasal daribahasa Yunani “strategos”, yang berarti *general set of maneuver carried out to overcome an enemy during combat*, yaitu sekumpulan senjata yang digunakan untuk memerangi musuh selama peperangan. Jadi, memang istilah strategi semula bersumber dari kalangan militer dan secara populer sering dinyatakan sebagai “kiat yang digunakan

¹⁵ Rahardjo Adisasmata, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, (Yogyakarta Graha Ilmu, 2011), h.14.

oleh para jenderal untuk memenangkan suatu peperangan”. Namun dewasa ini istilah strategi sudah digunakan oleh semua jenis organisasi, dan ide-ide pokok yang terdapat dalam pengertian semula tetap dipertahankan, hanya saja aplikasinya disesuaikan dengan jenis organisasi yang menerapkannya.

Secara umum strategi diartikan sebagai suatu cara yang digunakan oleh manajerat atau pimpinan puncak untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi merupakan landasan awal bagi sebuah organisasi dan elemen-elemen di dalamnya untuk menyusun langkah-langkah atau tindakan-tindakan dengan memperhitungkan factor-faktor internal dan eksternal dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Strategi terdiri dari tiga tahap, yaitu : perumusan strategi, pelaksanaan strategi, dan evaluasi strategi. Perumusan strategi terdiri dari pengembangan misi bisnis, identifikasi faktor eksternal (peluang dan ancaman), menentukan faktor internal (kekuatan dan kelemahan), menyusun tujuan jangka panjang, menghasilkan strategi alternatif, dan memilih strategi yang tepat untuk dilaksanakan.

Kata “strategi” dalam kamus besar bahasa Indonesia mempunyai beberapa arti, antara lain:¹⁶

- a. Ilmu dan seni mengembangkan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai.
- b. Ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam kondisi perang atau dalam kondisi yang menguntungkan.

¹⁶ Fandi Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, Cet. Ke-II (Yogyakarta: Andi, 2016) h. 17

c. Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

2.1.2.2 Optimalisasi

Optimalisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah tertinggi, paling baik, sempurna, terbaik, paling menguntungkan, Mengoptimalkan berarti menjadikan sempurna, menjadikan paling tinggi, menjadikan maksimal, Optimalisasi berarti pengoptimalan.¹⁷

Adapun Menurut Winardi sebagaimana dikutip oleh Ali, optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha. Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki.¹⁸

Optimalisasi ialah suatu tindakan meningkatkan atau mengoptimalkan. Dimana untuk hal tersebut diperlukan intensifikasi dan ekstensi fikasi subjek dan objek pendapatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, optimalisasi adalah berasal dari kata dasar optimal yang berarti terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya) sehingga optimalisasi adalah suatu tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah desain, sistem, atau keputusan) menjadilebih/sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif.¹⁹

¹⁷ Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Gita Media Press, 2015), h. 562

¹⁸ Ali Hasan, *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*, (Jakarta: CAPS, 2014), h. 9.

¹⁹ Ibid.,

Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bias dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bias ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya. Ada tiga elemen permasalahan optimalisasi yang harus diidentifikasi, yaitu tujuan, alternative keputusan, dan sumber daya yang dibatasi.²⁰

1. Tujuan dari optimalisasi dapat berbentuk maksimisasi atau minimisasi. Maksimisasi digunakan apabila tujuan pengoptimalan berhubungan dengan keuntungan, penerimaan, dan sejenisnya. Sedangkan minimalisasi digunakan dengan tujuan pengoptimalan yang berhubungan dengan biaya, waktu, jarak, dan sejenisnya. Penentuan tersebut tentu harus disesuaikan dengan apa yang akan dimaksimalkan atau diminimalkan.
2. Alternatif keputusan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan atau mencapai sebuah tujuan. Alternatif keputusan tersedia menggunakan sumber daya terbatas yang dimiliki pengambilan keputusan dan pengambilan keputusan juga dihadapkan dengan beberapa pilihan yang perlu dipertimbangkan dengan baik.
3. Sumber daya yang dibatasi merupakan pengorbanan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketersediaan sumber daya ini terbatas. Keterlibatan ini yang mengakibatkan dibutuhkan proses optimalisasi

²⁰ Ali Hasan, *Marketing dan Kasus-Kasus...*,h. 10

Optimalisasi ini sangat diperlukan diberbagai aktifitas. Terlebih lagi optimalisasi yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan pelayanan untuk masyarakat adalah salah satu bentuk tugas dan fungsi administrasi negara. Komponen standard pelayanan yang dapat menunjang atau sebagai bentuk pengoptimalisasian adalah dasar hukum, persyaratan, sistem, mekanisme dan prosedur, jangka waktu penyelesaian, biaya/tarif, produk pelayanan, sarana, prasarana dan/atau fasilitas, kompetensi pelaksanaan, pengawasan internal, penanganan pengaduan, saran dan masukan, jumlah pelaksanaan, jaminan pelayanan yang memberikan kepastian pelayanan dilaksanakan sesuai denganstandar pelayanan, jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan dalam bentuk komitmen untuk memberikan rasa aman, bebas dari bahaya dan risiko keraguan, serta evaluasi kinerja pelaksanaan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.²¹ Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.²²

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga pemerintah bentuknya

²¹ Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, Kencana.2011). h.42.

²² Ahmad Fauzi, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Erlangga Universiuty, 2020), h. 5.

dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (takdapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu lembaga pemerintah ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh factor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – factor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, control berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Faktor ukuran kinerja yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan lembaga pemerintah.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang

dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan lembaga pemerintah.

- 3) Tangungjawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

Sedangkan Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, sebagaimana dikutip oleh Khairul Umam, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- b. Kemampuan
- c. Motivasi
- d. Dukungan yang diterima
- e. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan e. Hubungan mereka dengan organisasi.²³

2.1.3.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:²⁴

²³ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 189.

²⁴ Hanafi, M. A., & Imelda, E *Faktor-faktor pengaruh kinerja keuangan bank.* (Jurnal Paradigma Akuntansi, 2020), h. 166-175.

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.²⁵
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Komponen indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis
 - a) Ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai.
 - b) Kemampuan menggunakan metode.
 - c) Teknik kerja yang digunakan pegawai.
 - d) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.

²⁵ Hanafi, M. A., & Imelda, E *Faktor-faktor pengaruh kinerja keuangan bank.*(Jurnal Paradigma Akuntansi, 2020), h. 166-175.

e) Pengalaman yang pernah dialami pegawai dengan pekerjaan yang sejenis

f) Pelatihan yang diperoleh pegawai.

2 Kemampuan konseptual

a) Kemampuan untuk memahami kompleksitas lembaga pemerintah.

b) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional lembaga pemerintah secara menyeluruh.

c) Tanggungjawab sebagai seorang pegawai.

3 Kemampuan hubungan interpersonal

a) kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

b) memotivasi pegawai.

c) melakukan negosiasi.

d) Pekerjaan yang dihasilkan pegawai²⁶

Jadi dapat diketahui bahwa pelaksanaan strategi optimalisasi kinerja adalah serangkaian proses kebijakan yang disusun dalam sebuah program yang ditunjukkan dengan keputusan dan aksi untuk mencapai tujuan hasil dari proses pekerjaan yang terencana pada waktu, tempat dari pegawai serta organisasi.

2.2 Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau lembaga pemerintah memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam,

²⁶ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014) h.205

sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM – human resources). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.²⁷

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset lembaga pemerintah untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan lembaga pemerintah sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada dilembaga pemerintah. Menurut Mila Badriyah “sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya liannya”.²⁸

Sedangkan menurut Edy Sutrisno “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”.²⁹ Oleh karena itu Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu lembaga pemerintah, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skill para pekerja dapat menggerakkan lembaga pemerintah dengan baik dan benar.

²⁷ Wirawan, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 1

²⁸ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h.

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016, h. 3

2.2.2 Macam-Macam Sumber daya Manusia

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik. Setiap pelaksanaan kegiatan membutuhkan sumber daya berupa biaya, tenaga, peralatan dan atau bahan. Sumber daya itu sendiri dibagi menjadi:³⁰

- a. Sumber Daya Langsung Adalah sumber daya yang jumlah pemakaiannya tergantung volume kegiatan atau pekerjaan dan tidak tergantung pada lamanya waktu pelaksanaan kegiatan.
- b. Sumber Daya Tidak Langsung Adalah sumber daya yang jumlah pemakaiannya tergantung pada lamanya waktu per pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan dan tidak bergantung pada besar volume pekerjaan atau kegiatan.

Dan dalam kebutuhan sumber daya itu sendiri terbagi atas: ³¹

1. Kebutuhan Sumber Daya Merata Untuk pekerjaan pelaksanaan atau kegiatan-kegiatan tertentu sering kali dijumpai bahwa untuk menyelenggarakan pekerjaan atau kegiatan tersebut diperlukan tersedianya sumber daya (biaya, tenaga kerja, alat dan lain-lain) yang jumlah perharinya sama atau merata selama proses pelaksanaan kegiatan.
2. Kebutuhan Sumber Daya pada saat Mulai Untuk kegiatan atau pekerjaan-pekerjaan tertentu, sering kali jumpai bahwa untuk menyelenggarakan pekerjaan atau kegiatan tersebut diperlukan tersedianya sumber daya

³⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*...h. 5.

(biasanya biaya) untuk seluruh kegiatan atau pekerjaan pada saat/hari pekerjaan/kegiatan dimulai.

3. Kebutuhan Sumber Daya pada Saat Akhir/Selesai Untuk pekerjaan atau kegiatan-kegiatan tertentu, sering kali juga dijumpai bahwa untuk menyelenggarakan kegiatan atau pekerjaan tersebut diperlukan tersedianya sumber daya (biasanya biaya) untuk seluruh kegiatan atau pekerjaan tersebut pada saat atau hari seluruh pekerjaan tersebut selesai.
4. Kebutuhan Sumber Daya Tidak Merata Proyek atau kelompok kegiatan yang terdiri dari berbagai kegiatan yang susunannya kompleks, pada umumnya membutuhkan sumber daya (uang, tenaga kerja, alat, bahan) yang besarnya tidak merata sepanjang waktu penyelenggarannya.³² Bagi lembaga pemerintah, ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah lembaga pemerintah unggul.
5. Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruki adalah:³³
 1. Financial resource, yaitu sumber daya berbentuk dana/modal financial yang dimiliki.
 2. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani
 3. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun

³² Hersanto, *Manajemen Proyek*, (Banten, Dinas pendidikan Provinsi Banten, 2011), h. 144-146.

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 3

taktis. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.³⁴

2.2.3. Strategi Sumber Daya Manusia

Strategi SDM berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai seleksi), orientasi, pemeliharaan pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian SDM. Dalam menentukan strategi SDM, faktor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada *future trends and needs, demand and supply*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan pegawai

³⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*, h.3

pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai, teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi lembaga pemerintah yang juga berarti bahwa strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan. Untuk mengevaluasi SDM perlu dipertimbangkan empat faktor sebagai berikut:

- a. Tingkat strategi, antara lain: misi, visi, dan sasaran organisasi.
- b. faktor internal SDM, antara lain: aset SDM, kualifikasi SDM, aktivitas SDM: pengadaan, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan, serta kebijakan-kebijakan SDM.
- c. Faktor-faktor eksternal, antara lain: demografis, perubahan sosial, budaya, teknologi, politik, peraturan pemerintah, pasar tenaga kerja, dan isu internasional (misal: HAM dan ekologi).
- d. Faktor organisasional, antara lain: struktur, strategi lembaga pemerintah, budaya lembaga pemerintah, dan strategi SDM.³⁵

2.2.4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar P. Mangkunegara yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).³⁶ Menurut Emron Edison manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/pegawai menuju pengoptimalan tujuan

³⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya ...*, h,4

³⁶ Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h.2.

organisasi.³⁷ Menurut Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi.³⁸ Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, pendayagunaan, pemeriksa, seleksi, dan pemberian balas jasa, untuk mencapai tujuan baik untuk pegawai, lembaga pemerintah, maupun masyarakat.

2.2.3.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap lembaga pemerintah, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangan berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai. Menurut Schuler “tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki tingkat kualitas kehidupan, serta meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal”.³⁹

Selain itu manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu para manajer fungsional supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

2.2.3.2. Tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia telah berubah dan akan terus berkembang seiring dengan perubahan lingkungan pasar yang kompetitif serta

³⁷ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 10

³⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber ...*, h.8

³⁹ *Ibid.*,

adanya kesadaran bahwa manajemen SDM harus memerankan peran strategiknya demi keberhasilan organisasi.

Afiffudin menjelaskan bahwa tantangan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi tiga, diantaranya:

- b) Tantangan Internal muncul karena adanya sumber daya manusia yang mengejar pertimbangan, diantaranya adalah finansial, penjualan, servis, produksi dan lain-lain.
- c) Tantangan Eksternal yaitu mencakup perubahan teknologi, pengaturan pemerintah, faktor sosial budaya, faktor politik, dan lain-lain. c) Tantangan Global menyebabkan terjadinya perubahan yang menuntut lembaga pemerintah untuk lebih beradaptasi, mempunyai ketahanan, dan melakukan perubahan serta memusatkan perhatiannya kepada pelanggan.⁴⁰

2.2.3.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi atau lembaga pemerintah. Peran manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu: Menurut Mila Badriyah peran manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu:

- a) Melakukan analisis jabatan;
- b) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja;

⁴⁰ Afiffudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 27-29.

- c) Menyeleksi calon tenaga kerja;
- d) Memberikan orientasi dan pelatihan bagi pegawai;
- e) Menata oleh upah dan gaji;
- f) Menyediakan insentif dan kesejahteraan;
- g) Menilai kinerja;
- h) Mengomunikasikan pelatihan dan pengembangan;
- i) Serta membangun komitmen pegawai.⁴¹

Sedangkan Menurut Emron Edison peran MSDM pada masa lalu lebih ditekankan pada tugas-tugas administrasi, pengupahan dan absensi. Sedangkan pada masa kini lebih kompleks meliputi tugas analisis, pengukuran kinerja, perencanaan karier, memotivasi, membangun perilaku positif melalui budaya organisasi, mengkoordinasikan rencana pelatihan disemua bagian serta berorientasi pada pelanggan.⁴²

⁴¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber ...*, h.16

⁴² Emron, Yohni, Imas, *Manajemen Sumber ...*, h.13.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah *deskriptif kualitatif*, yaitu jenis penelitian dengan memahami fenomena-fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, baik perilaku, persepsi, motivasi dan tindakan secara menyeluruh (*holistik*). Dalam penelitian ini digunakan penelitian lapangan (*Field Research*), untuk memperoleh data-data peneliti melakukan observasi atau mengamati obyek penelitian di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata.

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dengan metode *deskriptif*. Metode *deskriptif* adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata yang dijadikan sebagai tempat/ lokasi penelitian dikarenakan permasalahan yang peneliti kaji berada di lokasi tersebut, menariknya Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata, juga tidak nya berkaitan dengan pemerintah akan tetapi juga menghasilkan produk yang dapat mendatangkan pendapatan untuk kas pemerintah kota Langsa dan lain sebagainya. Adapun keterkaitan penelitian dengan jurusan perbankan yaitu terletak dilihat dari sudut pandang manajemen seperti

pengelolaan destinasi wisata, perencanaan program dari pembuatan proposal sampai tahap pelaksanaan seperti perencanaan migrasi burung di desa Cinta Raja, selain itu juga, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata juga membentuk tim dalam mekoordinasi kegiatan di lapangan, sedangkan dalam bidang Marketing, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata melakukan promosi produk yang dibuat atau dihasilkan seperti mempromosi wisata yang ada di kota Langsa, dengan membuat papan iklan, mempromosikan melalui radio dan juga membuat content youtube. Dalam setiap tugas yang diberikan akan selalu di adakan evaluasi tim, dan pemberian pelatihan untuk meningkatkan SDM yang ada di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata

Adapun Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata berada di kota Langsa yang memiliki jarak dari pusat pemerintahan kota \pm 5 Km. Adapun lokasi penelitian pada penulisan skripsi ini peneliti khususkan di tempat Dinas. Adapun penelitian ini dilakukan pada tanggal 25 April – 15 Mei 2021.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan dari responden atau narasumber, selanjutnya data tersebut akan diolah oleh penulis. Dalam penelitian ini data-data yang penulis gunakan sebagai data primer adalah observasi dan wawancara.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapatkan dari kantor yang sudah tersajikan atau dipublikasikan yang diperlukan oleh peneliti, yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti adalah dokumentasi yang terdiri dari tabel-tabel, bagan struktur organisasi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data yang akurat dan kredibel, dalam penelitian ini akan menggunakan beberapa teknik pengambilan data. Teknik pengambilan data sangat beragam, sehingga peneliti akan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang disesuaikan dengan jenis penelitian yang dilakukan. Data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa prosedur, yakni :

3.5.1 Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa/fenomena yang menjadi fokus penelitian.⁴³ Prosedur ini dilakukan untuk menemukan data dan informasi obyektif, sesuai dengan fenomena, serta apa adanya. Prosedur

⁴³ Sugiyono *Statistika untuk Penelitian*. (Bandung : CV Alfabeta, 2019), h.297.

dan teknik ini dilakukan secara diam-diam tanpa memberitahu, atau tanpa diketahui oleh informan/objek yang diamati.⁴⁴

3.5.2 Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informasi atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*Guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.⁴⁵ Wawancara berjalan efektif, maka terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui, yakni :

- 1.Mengenalkan diri
- 2.Menjelaskan maksud kedatangan
- 3.Menjelaskan materi wawancara
- 4.Mengajukan pertanyaan

Melalui prosedur ini, peneliti sebagai instrumen utama menggunakan instrumen tambahan berupa buku catatan, dan *tape recorder*, dalam melakukan wawancara atau diskusi mendalam dengan informan. Adapun yang menjadi informan yaitu Kadis dan Kasi pada Dinas Dispora.

Tabel Kriteria Informan

No	Daftar Informan	Kriteria
----	-----------------	----------

⁴⁴ Ibid.,

⁴⁵ Ibid, h.304.

1	Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata	Sudah bekerja minimal 1 tahun, memiliki pemahaman dan pengetahuan dalam mengkoordinasi pegawai
2	Kasi Pemuda	Sudah bekerja pada bidang kepemudaan selama 3 tahun lebih, memiliki pengetahuan luas dalam bidang kepemudaan
3	Kasi Olahraga	Memiliki pelamar kerja lebih dari 3 tahun, memiliki pengalaman dalam bidang olahraga
4	Kasi Pariwisata	Sudah bekerja selama kurang lebih 6 tahun, berpengetahuan luas mengenai bidang pariwisata
5	Kasi Sarana dan Prasarana	Sudah bekerja selama 3 tahun lebih, sigap mendukung kinerja pegawai

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan perkiraan. Teknik dokumentasi dalam hal ini dilakukan dengan mengumpulkan berbagai catatan, laporan, atau pun bahan publikasi lainnya yang dimiliki atau diterbitkan oleh berbagai pihak terkait.⁴⁶

3. 5 Teknik Analisis Data

Tehnik analisis data adalah serangkaian kegiatan mengolah seperangkap hasil, baik dalam bentuk pertemuan baru maupun dalam bentuk pembuktian kebenaran *hipotesa*.

⁴⁶ *Ibid.*,

Jadi setelah data dikumpulkan dari lapangan maka tahap berikutnya masuk pada proses pengolahan data. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan data *display*, memaparkan secara sistematis dan akurat hasil dari observasi dan wawancara dan dokumentasi, sehingga dapat diterima kebenarannya. Untuk kemudian peneliti menganalisis dan mengkajinya secara kritis, untuk kemudian *dideskripsikan*.

3.6 Pengecekan Keabsahan Data

Adapun untuk pengecekan keabsahan data dan kebenarannya suatu data, maka makna-makna yang muncul dari data-data tersebut harus di uji kebenarannya dan kecocokannya yang merupakan *validitasnya*. Kebenaran dan kegunaanya data akan menjadi tidak jelas bila tanpa perjanjian terhadap kebenaran, kecocokan, dan kekokohan data tersebut. Oleh sebab itu menjadi sangat penting untuk melakukan pengecekan keabsahan terhadap data yang telah berhasil di kumpulkan.

Untuk menjamin keabsahan data yang diperoleh, maka penelitian mengikuti beberapa kriteria pengecekan keabsahan data sebagaimana yang dipaparkan oleh Lexy J. Moleong yaitu derajat kepercayaan (*Credibilitas*) keteralihan, (*Transferabilitas*) ketergantungan, (*Depanbilas*), dan kepastian,

(*Confirmabilitas*). Adapun yang penulis gunakan untuk pengecekan keabsahan data yaitu:⁴⁷

Dengan mengkonfirmasi kriteria peneliti, maka peneliti menggunakan kriterian kepastian (*confirmabilitas*) untuk mengetahui apakah peneliti tersebut bermutu atau tidak, cara menetapkan agar proses penelitian dapat dipertahankan adalah dengan melihat kriteria objek yang akan diteliti. Yang dilakukan penelitian, dan autor independen (objek penelitian) yang terlibat langsung dalam proses penelitian ini adalah dosen pembimbing dan mahasiswa yang sedang melaksanakan bimbingan. Penelitian mempersiapkan bahan-bahan yang dibutuhkan, seperti catatan lapangan dan daftar wawancara, hasil dokumentasi, analisis data, dan catatan tentang proses penyelenggaraan (strategi, metode, dan usaha keabsahan). Untuk menilai kualitas hasil penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing.

⁴⁷ Lexy Moleong, J. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 46.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

4.1 Profil Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa

4.1.1 Sejarah Singkat

Kota Langsa merupakan tempat yang penuh dengan berbagai obyek wisata. Oleh karena itu pembangunan pariwisata ini sebagai bagian integral dari pembangunan untuk memacu pembangunan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan masyarakat. Mengingat potensi pariwisata Kota Langsa sangat besar, pembangunan pariwisata dapat dikembangkan melalui jasa wisata yang memberikan jaminan bagi terciptanya kesejahteraan masyarakat bidang usaha pariwisata.

Kota Langsa juga merupakan nangroe (negeri) yang agamis yang sudah membudaya dengan karakter yang terbuka, toleran dan moderat merupakan hal yang wajar untuk merumuskan visi daerah dengan menempatkan masalah moral dan akhlak sebagai jiwa dan roh / spirit yang mengarah pembangunan daerah ini kedepannya. Ekspresi budaya ini merupakan tantangan tersendiri untuk mewujudkan dalam perkembangan pembinaan kepemudaan dan keolahragaan serta pariwisata di Kota Langsa. Upaya terwujudnya penyelenggaraan tersebut maka berdasarkan qanun kota Langsa nomor 10 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Langsa dibentuklah Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga.

Selanjutnya melalui keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor, 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Sistem

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), dengan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk mengukur kinerja dinas sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas guna dijadikan evaluasi oleh atasan. Dengan memperhitungkan potensi kekuatan, kelemahan, peluang, tantangan yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategi mengandung Visi, Misi Tujuan dan Sasaran , cara pencapaian sasaran yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan yang realistis dengan memperhitungkan perkembangan di masa depan dalam menunjang peningkatan dan pengembangan Pariwisata, Pemuda dan Olahraga di Kota Langsa.

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan yang merupakan gambaran citra, nilai, arah dan tujuan yang akan menjadi pemandu dalam mencapai masa depan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa secara konsisten, realistis, produktif serta kreatif dalam melaksanakan program.

Visi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa mengacu pada Visi Kota Langsa, RPJP, RPJM serta Visi Misi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan sebelumnya. Adapun Visi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa sebagai berikut : “mewujudkan kota Langsa menjadi kota Jasa dimana jasa tersebut adalah wisata dan kepemudaan.”

2. Misi

Sejalan dengan misi dari dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa ditetapkan beberapa misi pembangunan dalam jangka menengah ke depan sebagai berikut:

- a. Pembinaan dan peningkatan partisipasi pemuda dan olahraga
- b. Pengembangan dan pengendalian potensi pariwisata
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana di bidang pemuda olahraga dan pariwisata

Berdasarkan hasil observasi yang penulis temukan dilapangan serta hasil wawancara yang penulis lakukan dengan 4 kepala bidang Kasi yang disertai dengan kepala Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata, yang selanjutnya akan disingkat menjadi Disporapar diketahui bahwa dari setiap bidang memiliki visi dan misi untuk mencapai kemajuan pada bidangnya, serta motivasi bagi para SDM dalam bidang masing-masing. Berikut ini visi dan misi dari setiap bidang yang disampaikan oleh para Kasi dan kepala dinas.

Adapun untuk menyemangati kinerja seluruh pegawai pada dinas Disporapar, visi misi lembaga pemerintahan tersebut yaitu untuk mendukung kota Langsa menjadi kota jasa, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh bapak Ikbal selaku kepala dinas Disporapar “adapun visi misi dari dinas Disporapar yaitu mewujudkan kota Langsa menjadi kota Jasa, seperti yang kita ketahui Langsa merupakan kota non industri oleh sebab itu yang menjadi jasa disini yaitu wisata dan pemuda kota Langsa yang dimajukan”.

Sedangkan setiap kasi memiliki perbedaan dalam visi misi yang akan dicapai namun dengan tujuan yang sama. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang penulis peroleh dilapangan. Adapun visi misi dari bidang pariwisata memiliki persamaan dalam visi misinya yaitu mewujudkan kota langsa menjadi kota jasa hal ini sesuai dengan pernyataan Hafriati SE, adapun pernyataannya sebagai berikut:

“Membuat dan mengembangkan destinasi pariwisata sesuai dengan harapan pemerintah kota Langsa.⁴⁸

Sedangkan visi misi dari bidang olahraga yang disampaikan oleh kasinya yaitu bapak Sapardi, SE :

“ Sebagai mantan atlet olahraga visi dan misi saya terhadap olahraga lebih baik lagi dan maju”. sedangkan bidang sarana prasarana visi misinya tidak jauh berbeda yaitu “dapat terlaksananya program yang telah ditargetkan”.⁴⁹

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dilapangan maka dapat ditarik kesimpulan setiap bidang memiliki perbedaan pada visi dan misi, namun memiliki tujuan yang sama untuk menjadi lebih baik lagi dan maju.

4.1.3 Tujuan dan sasaran

Tujuan pembangunan dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa ditetapkan berdasarkan 4 misi pembangunan yang telah diuraikan sebelumnya. Selanjutnya, sasaran pembangunan dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa ditetapkan sesuai dengan masing-masing tujuan keterkaitan visi misi tujuan dan sasaran pembangunan secara rinci diuraikan sebagai berikut:

⁴⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Hafriati SE, *Kasi Pariwisata pengembangan Destinasi, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata* pada tanggal 21 Mai 2021,.

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Supardi SE, *Kasi Keolahragaan*, pada tanggal 22 Mai 2021,

Tabel 4.1
Visi Misi Dinas Pemuda, Olahraga dan Parawisata

Visi 1	Misi 1	Sasaran 1
Mau wujudkan peningkatan aktivitas di bidang pemuda dan olahraga yang didukung dengan ketersediaan wadah	Pembinaan dan peningkatan partisipasi pemuda dan olahraga	Meningkatnya pembinaan dan pengembangan kualitas sdm pemuda sebagai perilaku aktif dalam proses pembangunan daerah dengan berbagai bentuk partisipasi dan inovasi
Visi 2	Misi 2	Sasaran 2
Mewujudkan pengembangan pariwisata secara berhasil guna dan berdaya guna terarah dan terpadu dengan mengedepankan Sapta pesona dalam	Persentase cabang olahraga prestasi	Meningkatnya kualitas promosi potensi pariwisata daerah baik untuk kebutuhan sebagai tujuan pariwisata maupun sebagai tujuan investasi
Visi 3	Misi 3	Sasaran 3
Mewujudkan peningkatan sarana dan prasarana di bidang pemuda dan olahraga	Meningkatkan sarana dan prasarana di bidang pemuda dan olahraga dan pariwisata	Meningkatnya sarana dan prasarana di bidang pemuda dan olahraga yang secara standar kebutuhan daerah

Sumber Data: Dokumen Dinas Pemuda, Olahraga dan Parawisata, 2019

4.1.5 Tugas pokok dan fungsi dinas pariwisata, pemuda dan olahraga

Dinas pariwisata, pemuda dan olahraga mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintah kabupaten dan pembangunan dibidang kepemudaan, olahraga, dan kepariwisataan, berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata, Kota Langsa mempunyai fungsi pokok yaitu:⁵⁰

⁵⁰ Dokumentasi Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata, 2019

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas.
- b. Penyusunan program kerja tahunan jangka menengah dan jangka panjang.
- c. Penyusunan kebijakan teknis berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- d. Pelestarian adat, nilai-nilai tradisional, sejarah seni, dan budaya local.
- e. Pengembangan adat istiadat, seni, dan budaya local.
- f. Penyiapan rancangan peraturan dan produk hukum di bidang Pemuda, Olahraga dan Pariwisata
- g. Pengembangan potensi, objek dan kawasan wisata.
- h. Pelayanan, pembinaan dan pengawasan kepariwisataan.
- i. Pemeliharaan, pengawasan dan pengendalian objek dan kawasan wisata.
- j. Pembinaan industri pariwisata dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa bagi kebutuhan wisatawan.
- k. Peningkatan partisipasi dan peran aktif pemuda dalam membangun dirinya, masyarakat,
- l. Pembinaan organisasi kepemudaan.
- m. Pembinaan kelembagaan dan peningkatan prestasi olahraga.
- n. Pengelolaan sumber daya, sarana dan prasarana olahraga dan pembinaan UPTD.

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata, merupakan salah satu perangkat Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah tanggung jawab Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan peraturan Pemerintah kota Langsa Nomor 19 Tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja sebagai lembaga teknis kota Langsa,

adalah melaksanakan kewenangan pemerintah daerah di bidang pemuda, olahraga dan pariwisata, dalam melaksanakan tugas-tugasnya di daerah sebagai berikut:

1. Kepala dinas

- a. Memimpin dan membina dinas dalam pelaksanaan tugas yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah kabupaten;
- b. Merumuskan kebijakan teknis di bidang pariwisata, pemuda dan olahraga;
- c. Menyiapkan rancangan Qanun di bidang pariwisata, pemuda dan olahraga;
- d. Melakukan kerjasama antar instansi dan lembaga lainnya di bidang pariwisata, pemuda dan olahraga;
- e. Memberikan rekomendasi perizinan di bidang pariwisata, pemuda dan olahraga;
- f. Melaksanakan pengawasan terhadap pengembangan pariwisata, pemuda dan olahraga;
- g. Melaksanakan tugas umum pemerintahan di bidang kepariwisataan, kepemudaan dan keolahragaan sesuai dengan peraturan perundangundangan;
- h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- i. Melakukan pengawasan terhadap tugas operasional UPTD;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yan diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Kepala sektretariat

Tugas: Melakukan pembinaan dan pengelolaan administrasi umum, perlengkapan, keuangan, dan pengelolaan arsip, organisasi dan tata laksana, hubungan masyarakat serta melakukan koordinasi penyusunan perencanaan strategis, program kerja, evaluasi dan pelaporan serta pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan dinas.

3. Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas: Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian yang meliputi surat menyurat, penataan arsip, dokumentasi, perjalanan dinas, kerumahtanggaan, perlengkapan, kebutuhan pegawai, mutasi pegawai, peningkatan sumber daya aparatur, keterlaksanaan dan hubungan masyarakat.

4. Kepala subbagian perencanaan, keuangan, evaluasi dan pelaporan mempunyai tugas: Mengumpulkan dan mempersiapkan bahan, data untuk penyusunan perencanaan program kerja dan kegiatan, rencana strategis, program kerja jangka pendek dan jangka panjang dan melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi penyusunan anggaran, belanja langsung dan belanja tidak langsung, verifikasi, mempersiapkan konsep surat perintah membayar (SPM), pembukuan, pertanggungjawaban, laporan keuangan, pengendalian pelaksanaan program, evaluasi dan pelaporan serta penyusunan kinerja dinas.

5. Kepala bidang pariwisata mempunyai tugas: Bidang pariwisata mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pedoman, pembinaan, pelayanan dan pengawasan kepariwisataan serta pengembangan potensi, objek dan kawasan wisata.

- a. Seksi pengembangan potensi, objek dan kawasan wisata mempunyai tugas, melakukan pendataan dan pengembangan terhadap potensi sumber-sumber objek dan kawasan wisata.
 - b. Seksi pelayanan, pembinaan dan pengawasan kepariwisataan mempunyai tugas, melakukan penyiapan bahan pelayanan, pengelolaan, pembinaan dan pengawasan kepariwisataan.
6. Kepala bidang pemuda mempunyai tugas: Bidang kepemudaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pedoman pembinaan dan pemberdayaan pemuda, organisasi kepemudaan dan kader kepemudaan.
- a. Seksi pembinaan organisasi kepemudaan mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pedoman pembinaan organisasi kepemudaan, pembinaan wadah pengembangan potensi pemuda dan pengembangan sumber daya manusia kepemudaan.
 - b. Seksi pemberdayaan dan pengembangan kepemudaan mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pedoman pendataan, pemberdayaan serta pengembangan kreatifitas kader kepemudaan.
7. Kepala bidang olahraga mempunyai tugas: Bidang olahraga mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pedoman pembinaan, pengelolaan, pemberdayaan dan peningkatan prestasi olahraga serta pengawasan dan pemeliharaan sarana dan prasarana olahraga.
- a. Seksi sarana dan prasarana mempunyai tugas: Melaksanakan penyiapan bahan pedoman dan petunjuk teknis pengelolaan, pemeliharaan sarana dan prasarana keolahragaan serta pengaturan penggunaannya.

- b. Seksi pembinaan olahraga prestasi mempunyai tugas: Melaksanakan penyiapan bahan pedoman pembinaan dan pengembangan keolahragaan dan peningkatan prestasi olahraga
- c. Seksi pengembangan olahraga usia dini mempunyai tugas: Melaksanakan penyiapan bahan pedoman pembinaan dan pengembangan keolahragaan dan peningkatan olahraga usia dini.

Fungsi: 1. Kepala dinas

- a. Menyusun pedoman penyelenggaraan pembangunan di bidang, kepemudaan keolahragaan dan kepariwisataan,;
- b. Melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan kegiatan olahraga yang bersifat nasional, regional, internasional, dan kegiatan olahraga di sekolah, perguruan tinggi, masyarakat, instansi, serta kegiatan dibidang kepariwisataan, kepemudaan dan keolahragaan;
- c. Memelihara sarana dan prasarana kepariwisataan, kepemudaan dan keolahragaan;
- d. Memberikan rekomendasi untuk pembangunan prasarana dan izin operasional penggunaan sarana dan prasarana kepariwisataan, kepemudaan dan keolahragaan;
- e. Melakukan pemungutan restribusi atas penggunaan sarana dan prasarana kepariwisataan, kepemudaan dan keolahragaan;
- f. Memberikan bantuan sarana dan prasarana olahraga kepada sekolah, perguruan tinggi, masyarakat, pegawai organisasi kepemudaan dan keolahragaan;

- g. Mempromosikan objek wisata dan memasarkan produk kepariwisataan;
- h. Memberikan rekomendasi perizinan atraksi/pertunjukan dibidang kepemudaan dan keolahragaan.

5. Pencapaian Kinerja Pemerintah Disporapar Kota Langsa

Pengukuran CPNS kinerja tahun 2019-2020 merupakan bagian dari penyelenggaraan akuntabilitas kinerja tahunan dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republik Indonesia nomor 53 tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja pelaporan kinerja dan tata cara reuiu atas laporan kinerja instansi pemerintah yaitu dengan cara membandingkan antara realisasi capaian indikator kinerja dengan target indikator kinerja sasaran yang telah dihadapkan dalam revisi perjanjian kinerja dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa tahun 2020 dan menitikberatkan pada pengukuran pencapaian tujuan dan sasaran strategis pemerintah kota Langsa telah menyempurnakan rumusan sasaran strategi dan indikator kinerja utama (Iku).

Pengukuran capaian kinerja sasaran strategi meliputi identifikasi atas realisasi indikator kinerja utama (Iku) dan membandingkan dengan targetnya analisis lebih mendalam dilakukan terutama terhadap capaian target untuk mengenal faktor-faktor penyebab keberhasilan dan kegagalan sebagai bahan pendapatan strategi peningkatan kinerja tahun 2020 atas tahun-tahun selanjutnya. Berikut ini ini secara ringkas disajikan capaian kinerja dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa sebagaimana terlihat pada berikut ini

Tabel 4.2

Hasil Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata

No	Sasaran strategi	Jmlh	Indikator kinerja	Target	Realisasi	%capaian
1	Meningkatnya pembinaan dan pengembangan kualitas sdm pemuda sebagai pelaku aktif dalam proses pembangunan daerah dengan berbagai bentuk partisipasi dan inovasi	1	Persentase organisasi kepemudaan aktif	100%	90%	90%
2	Peningkatan kualitas dan kuantitas pembibitan olahraga	1	Persentase cabang olahraga prestasi	100%	100%	100%
3	Meningkatnya kualitas promosi potensi pariwisata daerah baik untuk kebutuhan sebagai tujuan pariwisata maupun	1	Kontribusi sektor pariwisata terhadap PDRB	45%	60%	75%

	sebagai tujuan investasi					
4	Meningkatnya sarana dan prasarana di bidang pemuda olahraga dan pariwisata yang sesuai standar kebutuhan daerah	1	Jumlah plus realitas pemuda yang dibangun	1	1	100%
		2	Jumlah gedung olahraga	1	1	100%
		3	Persentase objek wisata unggulan yang dikembangkan	100%	100%	100%

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja diatas dilakukan evaluasi dan analisis pencapaian kinerja guna memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapainya atau tidak tercapainya kinerja yang telah ditargetkan hingga akhir tahun 2022 yang merupakan tahun pertama Renstra dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa 2017-2022.

Dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa secara bertahap dan konsisten dalam upaya untuk mewujudkan visi dan tujuan melalui 4 sasaran strategis dan 6 indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam iku dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa maupun revisi perjanjian kinerja tahun 2020 dinas pemuda olahraga dan pariwisata kota Langsa.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber daya Manusia Di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa

Berdasarkan hasil pencapaian target yang dipaparkan di atas tidak semuanya tercapai, hal ini terlihat dari Kontribusi sektor pariwisata terhadap PDRB, kurang lebih 50% yang tercapai dari target atau sasaran poencapaian. Namun jika dilihat dari keseluruhan dapat dikatakan pencapaian dinas Pemuda, olahraga dan pariwisata dapat dikatakan berhasil hampir mencapai sasaran.

Adapun dalam pencapaiannya tentunya dibutuhkan pengoptimalan pada kinerja SDM. Untuk mencapai hal tersebut tentunya setiap bidang yang berada dalam dinas Disporapar ikut andil di dalamnya. Setiap bidang memiliki cara atau strategi masing-masing dalam mengoptimalkan SDM yang ada, hal ini tentu tidak luput dari masalah-masalah yang dihadapi serta faktor-faktor pendukung dan penghambat yang selalu ada pada pengoptimalisasi kinerja SDM dinas Disporapar.

Dalam memenej SDM setiap bidang memiliki cara sendiri dalam mengelola dan mengatur serta merencanakan dalam mencapai sasaran yang hendak dicapai, hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh bapak Muliazar, ST selaku kasi Sarana dan Prasarana yang selalu menjadi pendukung untuk bidang lainnya, beliau mengemukakan bahwa:

“Dalam memenej pegawai yang berada pada bidang sarana prasaranan yaitu dimana dalam melaksanakan program kerja disesuaikan dengan rancangan kerja tahunan yang sudah ada, contohnya ada beberapa kegiatan yang dilaksanakan untuk pembahasan hutan mangrove, dan ada beberapa kegiatan yang dilaksanakan hutan kota, jadi setiap tim sudah dibagi menjadi bagian masing-masing, saya memenej dengan memberikan tugas-

tugas dukungan , diskusi, koordinasi dan pemberian ide-ide bersama bapak Kadis supaya para pegawai semangat dalam mengerjakan tugas dan mencapai sasaran yang diharapkan.”⁵¹

Sedangkan pada bidang kepariwisataan, adapun kasi bidang kepariwisataan beliau telah bekerja pada dinas Disapora sejak tahun 2009 hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang diperoleh di lapangan, ibu Hafriati, SE mengungkapkan bahwa:

“saya bekerja pada dinas Disapora sejak tahun 2009, saya awalnya merupakan bagian dari kasubag umum yang selanjutnya dipromosikan ke bidang pariwisata menjadi kasi pengembangan destinasi tahun 2015, jadi sudah 6 tahun saya berada pada bidang ini.”⁵²

Beliau menambahkan bahwa:

“selama saya bekerja, saya pernah berkecimpung di lapangan karena kita ada 2 RPHken kota dan ekowisata yaitu rumah adat yang berada di hutan lindung dan hutan mangrove. Adapun dalam memenej kinerja SDM, saya mengontrol kinerja dari pegawai saya misalnya kebersihan dari rumah adat, mengawasi barang-barang yang ada pada rumah adat serta mengelola sarana dan prasarannya. Pada saat ini kita juga sedang dalam tahap mengembangkan 2 destinasi selanjutnya yaitu migrasi burung yang berada di Gampong Cinta Raja, dan kebun buah di Vila Indah.”⁵³

Berbeda bidang berbeda pula cara memenej kinerja SDM hal ini juga terlihat dari cara Kasi bidang Olahraga dalam memenej SDMnya, beliau mengemukakan bahwa :

“tentunya dalam bidang masing-masing berbeda pula cara memenej kinerja pegawai, untuk saya sendiri dalam memenej pegawai saya, saya lebih menerapkan system kekeluargaan, dengan pendekatan ini aktivitas yang kita laksanakan akan lebih santai dan juga pada pekerjaan juga

⁵¹ Hasil wawancara dengan Muliazar, ST, *Kasi Kasi Sarana Prasarana, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata* pada tanggal 23 Mei 2021, Pukul 09.00Wib.

⁵² Hasil wawancara dengan Ibu Hafriati SE, *Kasi Pariwisata pengembangan Destinasi, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata* pada tanggal 21 Mei 2021,.

⁵³ Hasil wawancara dengan Ibu Hafriati SE, *Kasi Pariwisata pengembangan Destinasi, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata* pada tanggal 21 Mei 2021,.

bertanggung jawab, walaupun sebagai atasan saya menerima saran dan pendapat dari pegawai saya.”⁵⁴

Adapun pendapat dari kasi olahraga memiliki persamaan dalam memenej pegawai sebagaimana yang dilakukan oleh kepala dinas pemuda, olahraga dan pariwisata yaitu bapak Dr.Iqbal, M.Pd selaku kepala Dinas Disporapar, beliau mengemukakan bahwa:

“Dalam memenej pegawai saya menggunakan pendekatan kekeluargaan baik secara formal maupun informal sebagai solusi akhir saya menggunakan diskusi dan rapat sebagai salah satu proses dari mengawasi kinerja pegawai saya. Dalam memenej pegawai saya menggunakan pendekatan kekeluargaan baik secara formal maupun informal sebagai solusi akhir saya menggunakan diskusi dan rapat sebagai salah satu proses dari mengawasi kinerja pegawai saya.”⁵⁵

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap individu memiliki cara masing-masing dalam memenej kinerja bahwannya, baik itu dilakukan oleh kepala dinas maupun kepala bidang yang berada pada dinas Disapora. Sehingga hasil yang dicapai juga berbeda pula. Tergantung dari cara dan tindakan yang dilakukan.

Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai maka dibutuhkan pula strategi-stategi yang mampu meningkatkan kinerja SDM, seperti strategi yang dilakukan oleh kasi bidang pariwisata Ibu Hafriati, SE, dalam mempromosikan destinasi kota Langsa, beliau menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai seperti dalam membuat youtube, hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang diperoleh berikut ini :

“dalam mengoptimalkan kinerja pegawai tentu ada strategi yang kita gunakan dalam mengembangkan kemampuan mereka seperti pengembangan kemampuan pada media elektronik dalam memperkenalkan serta mempromosikan destinasi seperti youtube,

⁵⁴ Hasil wawancara dengan Supardi SE, *Kasi Keolahragaan*, pada tanggal 22 Mai 2021,

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Dr. Iqbal, M.Pd, *Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 23 Mai 2021,

selanjutnya kita memperkenalkan nama-nama barang pada pegawai yang ada di rumah adat, namun tidak semua barang diketahui hal ini dikarenakan dari pemilik barang sendiri kurang memahami sejarahnya. Selain itu kita juga memberikan beberapa arahan supaya mereka tidak terlalu sulit pada saat bekerja.”⁵⁶

Beliau menambahkan pula:

“ namun untuk saat ini kita belum memberikan pelatihan-pelatihan, para pegawai lebih banyak belajar secara otodidak, hal ini dikarenakan mereka bukan dari jurusan pariwisata.”⁵⁷

Adapun menurut Kasi kepemudaan, Bapak Jakfaruddin, MM strategi yang beliau gunakan dalam mengembangkan dan mengoptimalkan SDM sebagai berikut :

“ada beberapa strategi dalam mengoptimalkan kinerja SDM, seperti mengadakan rapat apabila kinerja SDM tidak sesuai, dan mengevaluasi hasil kinerja pegawai, dengan ini diharapkan akan menjadi lebih baik lagi.”⁵⁸

Sedangkan menurut Kasi Olahraga strategi yang digunakan yaitu :

“dalam mengembangkan serta mengoptimalkan kinerja pegawai saya, saya memberikan trik kepada pegawai saya yaitu mereka semua harus menguasai 12 bidang olahraga dengan cara membuat referensi atau mencari berbagai sumber ilmu baik melalui buku, internet dan media lainnya, jadi setelah memperoleh ilmu kemudian saya menyuruh mereka untuk mengaplikasikan di lapangan dengan cara melakukan penyuluhan”.⁵⁹

Adapun bidang sarana dan prasarana memiliki cara atau strategi yang berbeda dengan yang lainnya, beliau meneruskan strategi yang biasa dilakukan sebelumnya, berikut hasil wawancara yang beliau sampaikan:

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Hafriati SE, *Kasi Pariwisata pengembangan Destinasi, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata* pada tanggal 21 Mei 2021,.

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Hafriati SE, *Kasi Pariwisata pengembangan Destinasi, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mei 2021,.

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Jakfaruddin, MM, *Kasi Kepemudaan, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mei 2021,.

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Supriadi SE, *Kasi Olahraga, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mei 2021,.

“Strategi pengembangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, saya mengikuti strategi yang telah dirancang atau didesain pada tahun-tahun sebelumnya, hanya tinggal dijalankan saja, jadi hanya menjalankan program-program yang sudah dirancang.”⁶⁰

Sedangkan menurut bapak Iqbal sendiri, beliau dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, dengan melakukan berbagai cara, berikut hasil wawancara dengan bapak

Iqbal :

“Adapun strategi saya dalam mengoptimalkan serta meningkatkan kinerja pegawai saya dengan memberikan pelatihan serta memberikan pekerjaan, selanjutnya melakukan evaluasi yaitu melakukan perbaikan-perbaikan untuk menjadi lebih baik lagi.”⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa ada beberapa cara atau strategi yang digunakan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan arahan dan motivasi, mencari referensi, memberikan pelatihan, rapat guna mengevaluasi kinerja sehingga dapat diketahui kekurangan dan kelebihan dari kpara SDM, sehingga dapat menjadi alat ukur dan dijadikan acuan sebagai batu tanjakan dalam meningkatkan kinerja SDM dinas Disapora.

Namun walaupun begitu dinas disapora juga memiliki berbagai masalah dalam lingkungan kinerja SDM baik secara interen maupun eksteren serta strategi penyelesaian yang dalam mengatasinya.

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Muliazar, ST, *Kasi Sarana Dan Prasarana, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mai 2021,

⁶¹ Hasil wawancara dengan Dr. Iqbal, M.Pd, *Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 23 Mai 2021,

4.2.2 Faktor Penghambat Dan Faktor Pendukung Dalam Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber daya Di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata

Setiap lembaga tentunya memiliki faktor pendukung dan penghambat serta masalah intern maupun ekstern serta penyelesaian dalam mengatasi semua persoalan yang terjadi. Berikut hasil wawancara mengenai beberapa masalah serta penyelesaian yang digunakan oleh setiap Kasi dan Kadis yang ada pada dinas Disaporapar, seperti yang diungkapkan oleh Bapak Iqbal, beliau mengemukakan bahwa problema pada dinas Pemuda, Olahraga dan pariwisata yaitu sebagai berikut :

“tingkat *resource* pegawai pada dinas Disapora masih sangat rendah terutama pada kinerja pegawai honorer dan kontrak hal ini dikarenakan gaji yang tidak mencukupi standar kebutuhan, sebagian pegawai PNS juga memiliki *resource* yang rendah namun lebih banyak sudah sangat baik.”⁶²

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kasi Sarana dan prasarana, yaitu sebagai berikut:

“problem yang ada pada bidang sarana dan prasarana yaitu, keterbatasan kemampuan SDM, selain itu pegawai sering terlambat masuk, dan kehadiran yang belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.”

Sedangkan untuk bidang wisata, ibu Hafriati, SE mengemukakan bahwa:

Pada bidang pariwisata problemnya yaitu pegawai yang berada pada bidang tersebut bukan banyak dari luar jalur atau jurusan, sehingga sulit dalam mengoptimalkan kinerja, karena masih sangat awam, selain itu pelatihan untuk para pegawai juga belum pernah diadakan sehingga mau tidak mau mereka belajar secara otodidak. Sehingga kemampuan dalam mempromosikan masih jauh dari pencapaian target yang diharapkan.”⁶³

⁶² Hasil wawancara dengan Dr. Iqbal, M.Pd, Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata, pada tanggal 23 Mei 2021,

⁶³ Hasil wawancara dengan Ibu Hafriati SE, Kasi Pariwisata pengembangan Destinasi, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata, pada tanggal 21 Mei 2021,.

Sedangkan pada bidang olahraga, bapak Supardi SE, mengemukakan bahwa:

“dengan durasi kerja 300 menit per hari pegawai masih sering tidak mencapai target kinerja, selain itu kendalanya pada kerjasama karena ini merupakan bidang olahraga yang berkaitan dengan pendidikan maka akan banyak melibatkan berbagai dinas seperti dinas pendidikan dan agama”⁶⁴.

Jadi dapat diketahui bahwa problem pada kinerja SDM tidak optimal hal

ini dikarenakan SDM masih tidak disiplin pada waktu kerja, serta rendahnya kemampuan pegawai dalam bidangnya khususnya pegawai honor atau kontrak, selain itu hal ini juga dikarenakan oleh jurusan atau jalur pendidikan yang berbeda dengan bidang yang menjadi pekerjaan SDM. Namun semua itu bukanlah penghalang dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai target, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kasi sarana dan prasarana, beliau mengungkapkan bahwa:

“keterbatasan dan kekurangan SDM bukan menjadi kendala untuk maju, tugas saya adalah merangkul dan mendidik pegawai saya supaya pekerjaan dapat terlasana dengan baik”.⁶⁵

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap bidang memiliki masalah masing-masing pada bidangnya, namun semua itu bukanlah sebuah halangan dalam mencapai kemajuan yang diharapkan, dengan mengayomi serta memberikan arahan dan pendidikan baik secara intern maupun ekstern diharapkan nantinya dapat berubah menjadi lebih baik lagi kedepannya.

Selain problem kinerja SDM tentu saja ada faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya permasalahan tersebut diatas, seperti faktor penghambat dan faktor pendukung.

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Supriadi SE, *Kasi Olahraga, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mai 2021,.

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Muliazar,ST, *Kasi Sarana Dan Prasarana, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mai 2021,

Adapun faktor penghambat pada bidang pariwisata, seperti yang diungkapkan oleh kasi yaitu sebagai berikut :

“kalau dibidang pariwisata kendala atau penghambat yaitu pastinya yang paling utama adalah anggaran, apalagi pada saat pandemi Covid 19, anggaran menjadi terbatas, selain itu juga wisata kota Langsa tidak berjalan efektif karena sering ditutup untuk mengurangi atau memutus rantai covid 19, selain itu kendala juga kurangnya kerja sama dari masyarakat, sehingga menyulitkan kinerja pegawai seperti kurangnya kepedulian masyarakat terhadap kebersihan tempat wisata, pungli merajalela, serta kurangnya kemampuan pada penguasaan bidang promosi serta banyaknya variasi pilihan café yang mulai menjamur, sehingga pusat jajanan sebagai salah satu wisata kuliner tidak dapat berjalan dengan efektif dan kurangnya kepedulian masyarakat terhadap wisata kota Langsa.”⁶⁶

Hal yang sama juga disampaikan oleh Kadid dan Kasi dinas Disapora, salah satu faktor yang menjadi penghambat adalah, anggaran, kurangnya perhatian masyarakat dan keterbatasan SDM, hal ini sesuai yang disampaikan oleh bapak Iqbal beliau mengemukakan bahwa:

“Selama saya menjabat menjadi Kadis Disapora ada beberapa faktor yang menghambat kinerja pegawai seperti anggaran yang belum mencukupi, gaji pegawai yang jauh dari kebutuhan yang diharapkan, *resource* pegawai yang masih rendah, kesadaran masyarakat yang kurang akan kebersihan wisata.”⁶⁷

Hal ini juga sesuai dengan yang disampaikan oleh kasi bidang pemuda, Sedangkan kasi bidang sarana dan prasarana mengungkapkan bahwa:

“Adapun yang menjadi faktor penghambat yaitu anggaran, kemudian transportasi dimana bidang sarana dan prasarana masih kekurangan alat transportasi, sehingga mengharuskan menggunakan transportasi pribadi untuk meninjau langsung kelokasi.”⁶⁸

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Hafriati SE, *Kasi Pariwisata pengembangan Destinasi, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mai 2021,.

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Dr. Iqbal, M.Pd, *Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 23 Mai 2021,

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Jakfaruddin, MM, *Kasi Kepemudaan, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mai 2021,.

Sedangkan untuk olahraga untuk faktor penghambat intern tidak ada hal ini sesuai yang disampaikan oleh kasi bidang olahraga beliau mengemukakan bahwa:

“faktor penghambat secara intern insyaAllah belum ada, namun karena disapora identik dengan olahraga banyak dari masyarakat kota Langsa yang datang de disapora yang meminta perlengkapan lapangan olah raga, namun selain saya bertugas di disapora yaitu 3 tahun, belum ada bantuan untuk perlengkapan olahraga sehingga, hal ini menjadi salah satu penghambat bagi kemajuan pemuda-pemudi apada bidang pendidikan selain itu sarana seperti printer juga sering menjadi penghambat.”⁶⁹

Jadi dapat disimpulkan dari bahwa faktor utama yang menjadi penghambat pada dinas disaporapar dan untuk lembaga lainnya yaitu anggaran yang terbatas apalagi pada masa pandemi yang mulai dibatasi, selain itu *resource* tenaga kerja yang masih rendah, alat atau sarana dan prasarana yang belum memenuhi kebutuhan dan lain sebagainya.

Adapun untuk faktor pendukung, bapak Iqbal mengemukakan bahwa:

“Alhamdulillah 4 kabid yang berada di bawah disapora saling mendukung, saling terlibat dan bekerjasama sehingga dapat meringankan beban tugas yang ada”.⁷⁰

Hal ini juga dibenarkan oleh kasi bidang pemuda, olah raga, sarana dan prasarana serta pariwisata, adapun kasi sarana dan prasarana menambahkan bahwa :

“selain karena saling mendukung antar bidang dalam bekerjasama, juga jika ada kesulitan maka bidang sarana akan meminta bantuan konsultan,

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Supriadi SE, *Kasi Olahraga, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mai 2021,

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Dr. Iqbal, M.Pd, *Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 23 Mai 2021.

sedangkan penghambat lainnya jika masih bida diselesaikan sendiri maka diselesaikan secara mandiri.”⁷¹

Selain itu Kasi pemuda mengemukakan bahwa faktor pendukung dalam pengoptimalisasi kinerja yaitu kepercayaan dan tanggung jawab dari SDM itu sendiri, berikut hasil wawancaranya:

“faktor pendukung tentunya anggaran, adanya sarana dan prasanara serta kepercayaan dan tanggung jawab dari kinerja pegawai, hal ini akan mendukung pencapaian target yang diharapkan serta kerjasama dan solidaritas yang baik.”⁷²

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa selain faktor intern juga terdapat faktor ekstern yang menjadi pendukung kinerja SDM dalam mencapai optimalisasi kinerja seperti anggaran, sarana prasarana, motivasi, serta kepercayaan, tanggung jawan dan solidaritas sesama pegawai.

4.3 Intepretasi hasil Penelitian dan Pembahasan

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia, salah satunya adalah pelatihan yang didapatkan oleh pegawai. Pelatihan pegawai merupakan aktivitas sumber daya manusia yang penting. Ketika permintaan pekerjaan berubah, kemampuan pegawai pun harus berubah, Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan- tujuan organisasional.

⁷¹ Hasil wawancara dengan Bapak Muliazar,ST, *Kasi Sarana Dan Prasarana, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mai 2021.

⁷² Hasil wawancara dengan Jakfaruddin, MM, *Kasi Kepemudaan, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata*, pada tanggal 21 Mai 2021,.

Dengan adanya pelatihan, akan semakin membantu pegawai memahami pengetahuan dan ketrampilan yang belum dikuasai sebelumnya. Selain itu kemampuan pegawai yang beragam, akan lebih berkembang dengan diadakannya pelatihan kerja yang sesuai.

Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan (organisasi) untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku-perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku-perilaku tersebut dapat diterapkan dalam aktifitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Konsep kompetensi telah lama menjadi kajian, bahkan telah menjadi bahan perdebatan dalam berbagai jurnal, majalah, dan buku teks. Akan tetapi, konsep kompetensi mulai populer kira-kira pada 1990-an atau bahkan tahun 2000-an khususnya di Indonesia. Terkait dengan hal ini, terdapat beberapa pengertian atau definisi tentang kompetensi. kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.

Motivasi (*Motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan : untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan

sumber daya manusia (SDM) yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diuraikan dalam tabel 4.2 terdapat program-program pengembangan pariwisata yaitu upaya peningkatan pembangunan sarana dan prasarana wisata, dalam pelaksanaan kegiatan tersebut Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata, belum memunahi target yang telah ditentukan. Pencapaian yang seharusnya mencapai 100 % hanya mampu mencapai kurang lebih 50%, hal ini juga dapat dilihat dari hasil di lapangan yaitu dimawa wisata kuliner tidak berjalan dengan semestinya, menurut pendapat kasi bidang wisata, bidang wisata sudah berupaya dalam mengoptimalkan promosi wisata kuliner langsa, namun dikarenakan banyaknya variasi wisata kuliner seperti café yang berada di kota Langsa sehingga menjadikan destinasi wisata kuliner terbengkalai atau tidak efektif.

Adapun beberapa faktor yang berkaitan dengan melaksanakan strategi optimalisasi kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pemuda, olahraga dan pariwisata yaitu :

1. Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pelatihan kerja merupakan salah satu strategi yang harus dilaksanakan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap diadakannya pelatihan kerja maka akan meningkatkan kompetensi pegawai baik dari segi pengetahuan, ketrampilan dan

kemampuan mereka. Pelatihan kerja yang diberikan pada dasarnya dapat diberikan membantu meningkatkan kemampuan pegawai, jenis pelatihan yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, waktu pelaksanaan pelatihan, antara pelaksanaan dengan yang dibutuhkan sudah sesuai, kuantitas pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan peningkatan ketrampilan sudah sesuai, jenis pelatihan yang diterima sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan keterampilan pegawai sehingga dengan kondisi yang demikian tentunya akan meningkatkan kompetensi. Berdasarkan fakta yang ditemukan Dinas perlu memaksimalkan sumber daya manusianya melalui pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensi karena faktanya dilapangan setiap lembaga mengalami kesulitan mencari tenaga ahli. Melihat hal ini, maka lembaga maupun dinas harus melakukan pelatihan untuk pegawainya. Dengan demikian, apabila semakin banyak pegawai yang terlatih maka akan semakin banyak pegawai yang bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu tidak menutup kemungkinan bahwa satu orang pegawai akan mengerjakan dua pekerjaan sekaligus semisal pekerjaan yang tidak terlalu berat dengan pekerjaan yang ringan. Ini juga dapat menjadi solusi bagi dinas yang kekurangan tenaga kerja. Maka dapat dikatakan bahwa pentingnya pelatihan kerja lebih lanjut karena memang banyak pegawai yang benar- benar memerlukan pelatihan yang cukup agar memenuhi kompetensi yang diharapkan.

Promosi wisata memegang peranan penting dalam mengendalikan pemasaran pariwisata, promosi wisata seharusnya berjalan dengan baik dan secara berkesinambungan karena keberhasilan promosi wisata akan menghasilkan

daya tarik dan motivasi wisatawan untuk berkunjung. Analisis promosi wisata dilakukan untuk melihat sejauhmana upaya yang dilakukan pemerintah dalam upaya mengembangkan destinasi pariwisata melalui strategi promosi misalnya dalam mengenalkan rumah adat aceh, pegawai bagian pariwisata harus memiliki kompetensi pengetahuan mengenai barang-barang bersejarah dan mampu menjelaskannya. Dilihat dari tingkat sinergitas antar elemen yang terlibat dalam kegiatan pariwisata, saat ini sudah terlihat adanya koordinasi yang jelas antara elemen pelaku pariwisata. Ditinjau dari sarana untuk mempromosikan pariwisata di Kota Langsa, sampai saat ini masih menggunakan cara atau sarana yang telah ada sebelumnya. Promosi yang ada sekarang dilakukan melalui sarana keikutsertaan dalam pameran ataupun penetakan brosur, buku panduan wisata, dan promosi dilakukan oleh duta wisata, namun akhir-akhir ini promosi mulai meningkatkan kinerja dengan menampilkan ragam wisata melalui media sosial seperti youtube, instagram, dan media sosial lainnya.

2. Kompetensi dalam bekerja

Bagi setiap perusahaan, mengenali kompetensi setiap pegawainya merupakan suatu kebutuhan yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari manajemen perusahaan. Dengan mengenali kompetensi masing-masing pegawai, maka perusahaan akan lebih tepat membuat keputusan dalam menempatkan pegawai. Kompetensi memiliki dampak dalam kinerja pegawai dengan kategori baik, maka kinerja pegawai akan baik.

Sedangkan, pembangunan sarana dan prasarana untuk destinasi pariwisata yang termasuk dalam kategori pengembangan sudah mencapai target seperti yang

telah ditentukan dalam program pengembangan pemuda, olah raga dan pariwisata lainnya, sudah hampir mencapai 100%.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran besar dalam kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai yang meningkat kompetensinya maka kinerjanya juga akan mengalami peningkatan. Pegawai yang kompetensinya meningkat maka pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki pun akan sesuai dengan yang dibutuhkan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang meningkat, akan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

3. Motivasi

Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan baik internal maupun eksternal pada masing-masing individu yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung pada produktivitas mereka masing-masing. Motivasi setiap pegawai berbeda-beda antara lain motivasi kebutuhan ekonomi, motivasi kebutuhan akan pekerjaan, motivasi mencoba sesuatu yang baru, memperoleh ketrampilan baru ataupun hanya mengisi waktu luang. Namun demikian terdapat pula pegawai yang memiliki motivasi tetapi menurut mereka tidak menjadikan mereka lebih giat dalam bekerja. Perbedaan motivasi kerja akan mempengaruhi hasil kerja setiap pegawai. yang berarti bahwa semakin tingginya motivasi kerja setiap pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Jadi dapat diketahui bahwa dinas dispora telah menerapkan sebagian faktor dalam mencapai optimalisasi kinerja dengan memberikan motivasi dan

dukungan atau kepercayaan, namun kinerja tidak dapat maksimal dikarenakan reward atau pemberian upah yang tidak sesuai dengan kinerja SDM.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu strategi yang dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai yang meningkatkan motivasinya maka kinerjanya juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan baik internal maupun eksternal pada masing-masing individu yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung pada produktivitas mereka masing-masing. Motivasi yang ditunjukkan setiap pegawai dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam diri maupun perusahaan. Adanya keinginan mencukupi kebutuhan hidup dan mendapatkan penghasilan yang besar merupakan faktor yang muncul dari dalam diri, sementara adanya target kerja dan tuntutan untuk menjalankan tugas tepat waktu, motivasi mencoba sesuatu yang baru, memperoleh keterampilan baru ataupun hanya mengisi waktu luang merupakan beberapa faktor dari luar yang akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu strategi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, dengan demikian diketahui bahwa setiap faktor motivasi kerja mempengaruhi setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan

mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta. Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya.

Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, Muhammad Quthb berpendapat bahwa Islam melakukan pendidikan dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini.

Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan Islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang.

Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari penjabaran di atas dapat

dimengerti bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan.

Adapun aspek-aspek dalam mengoptimalkan kinerja pegawai belum sepenuhnya terlaksanakan, hal ini terlihat dari aspek-aspek yang seharusnya ada dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis analisis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan strategi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai masih belum optimal, hal ini terlihat dari hasil yang penulis peroleh dalam menjalankan strategi belum memenuhi aspek-aspek kinerja SDM, dimana dalam pemberian reward dan punishment belum maksimal, hal ini dapat dilihat masih ada kasi bidang yang belum memberikan pelatihan kepada pegawainya, pegawainya belajar secara otodidak. Selain itu masih terdapat beberapa kasi yang tidak menerapkan system evaluasi setelah strategi dilaksanakan, reward dari bidang masing-masing masih kurang optimal sehingga masih terdapat pegawai yang tidak disiplin, dikarenakan upah yang kurang.
2. Adapun faktor penghambat dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dinas dispora yaitu: minimnya anggaran, kepedulian masyarakat yang kurang, gaji atau upah rendah, *resource* pegawai masih rendah faktor intern pegawai, dan sarana prasarana, serta pandemic covid 19. Sedangkan faktor pendukung anggaran, kerjasama dan saling membantus antar bidang, motivasi, adanya bantuan konsultan dan sarana dan prasarana.

5.2 Saran

1. Diharapkan kepada kepala dinas agar selalu memperhatikan kinerja pegawai serta memberikan reward sebagai salah satu ungkapan terimakasih kepada pegawai agar dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pada dinas sispapora.
2. Diharapkan kepada kepala bidang pada dinas dispapora agar dapat menerapkan berbagai macam aspek yang dapat mendukung kinerja pegawai, seperti menyediakan pelatihan, dan mengevaluasi setiap kinerja pegawai, serta mendukung dan memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Diharapkan kepada seluruh pegawai dinas dispapora agar lebih dapat mengoptimalkan kinerja, dan tidak terpaku pada reward atau upah yang diberikan hal ini sesuai dengan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiffudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015).
- Adisasmita, Rahardjo, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, Yogyakarta Graha Ilmu, 2011.
- Edison, Emron, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016).
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta,. Kencana.2011.
- Fauzi, Ahmad, *Manajemen Kinerja*, Surabaya: Erlangga Universiuty, 2020
- Hanafi, M. A., & Imelda, E *Faktor–faktor pengaruh kinerja keuangan bank.*(
Jurnal Paradigma Akuntansi, 2020
- Hersanto,*Manajemen Proyek*,(Banten,Dinas pendidikan Provinsi Banten, 2011.
- [Http://id .shvoong. com/ social- sciences/ sociology/ 2205936 - pengertian-
pelaksanaan-actuating/](http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2205936-pengertian-pelaksanaan-actuating/), diakses 22 April 2021 pukul 11.15
- Junaida, Erni, *Pengaruh Daya Tarik Wisata dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Wisata Berkunjung ke Taman Hutan Kota di Kota Langsa*, (Langsa:Universtas Samudra, 2019). Jurnal Sinta Online, Diakses Pada Tanggal 22 April 2021.
- Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2010
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Nurjaman, ,*Kadar Manajemen Personalialia*, Bandung: Pustaka Setia, 2014
- Prabu Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gita Media Press, 2015.

Stephen, Robins P dan Judge, a. Timothy, *Perilaku Organisasi 1*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Wirawan, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2012.

Sugiyono *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta, 2019.

Lampiran : Daftar Wawancara

**DAFTAR WAWANCARA
IAIN LANGSA**

TUJUAN DAN INTRUKSI UMUM

Saya Cut Maya Intan Sari sedang melakukan penelitian tentang **Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kota Langsa** Penelitian ini murni untuk keperluan **AKADEMIK/ KAMPUS**, tidak bersifat komersial dan tidak ada intervensi kepentingan dari pihak manapun.

Kami mohon bantuan saudara/i untuk dapat mengajukan beberpaa pertanyaan ini yang hanya membutuhkan waktu sekitar 10 menit. Informasi dan data yang saudara/i berikan akan Kami jaga kerahasiaannya, dan tidak akan Kami beritahukan kepada pihak lain. Atas kesediaan menjawab pertanyaan ini Kami mengucapkan terimakasih.

**DAFTAR WAWANCARA DENGAN KEPALA DINAS PEMUDA,
OLAHRAGA DAN PARIWISATA**

Nama :
Pekerjaan :
Tanggal :

Pertanyaan!

1. Sudah berapa Lama bapak bekerja menjadi kepala dinas Pemuda,Olahraga dan pariwisata?
2. Coba bapak jelaskan visi misi pada dinas Pemuda,Olahraga dan pariwisata?
3. Bagaimana bapak memenej kinerja pegawai di pada dinas pemuda, Olahraga dan pariwisata?
4. Strategi apa saja yang bapak/ibu lakukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai pada dinas Pemuda,Olahraga dan pariwisata?
5. Coba bapak jelaskan apa saja yang menjadi problema pada dinas Pemuda,Olahraga dan pariwisata
6. Bagaimana cara bapak menyelesaikan masalah yang ditimbulkan pegawai pada dinas Pemuda,Olahraga dan pariwisata
7. Apa faktor pendukung kinerja pada dinas Pemuda,Olahraga dan pariwisata?
8. Apa faktor penghambat melaksanakan kinerja pada dinas pemuda, olahraga dan pariwisata?

9. Bagaimana langkah bapak/ibu dalam mengembangkan sumber daya pegawai di dinas pemuda, olahraga dan pariwisata

DAFTAR WAWANCARA DENGAN KABID PARIWISATA

Nama :
Pekerjaan :
Tanggal :

Pertanyaan!

1. Coba bapak/ibu jelaskan apa saja yang menjadi problema dalam bekerja pada bidang Pariwisata baik dilapangan maupun di dalam dinas?
2. Bagaimana cara bapak/ibu menyelesaikan masalah yang ditimbulkan pegawai bapak/ibu?
3. Bagaimana langkah bapak/ibu dalam mengembangkan sumber daya pegawai bapak/ibu baik di dinas maupun dilapangan?
4. Apa saja prestasi kinerja yang telah bapak/ibu hasilkan pada bidang pariwisata?
5. Coba bapak jelaskan apa saja yang menjadi problema pada bidang pariwisata?
6. Bagaimana cara bapak menyelesaikan masalah yang ditimbulkan bidang pariwisata
7. Apa faktor pendukung kinerja pada bidang pariwisata?
8. Apa faktor penghambat melaksanakan kinerja pada bidang pariwisata?
9. Bagaimana langkah bapak/ibu dalam mengembangkan sumber daya pegawai di bidang pariwisata

DAFTAR WAWANCARA DENGAN KABID PEMUDA

Nama :

Pekerjaan :

Tanggal :

Pertanyaan!

1. Coba bapak/ibu jelaskan apa saja yang menjadi problema dalam bekerja pada bidang pemuda baik dilapangan maupun di dalam dinas?
2. Bagaimana cara bapak/ibu menyelesaikan masalah yang ditimbulkan pegawai bapak/ibu?
3. Bagaimana langkah bapak/ibu dalam mengembangkan sumber daya pegawai bapak/ibu baik di dinas maupun dilapangan?
4. Apa saja prestasi kinerja yang telah bapak/ibu hasilkan pada bidang Pemuda?
5. Coba bapak jelaskan apa saja yang menjadi problema pada bidang Pemuda
6. Bagaimana cara bapak menyelesaikan masalah yang ditimbulkan pegawai pada bidang Pemuda?
7. Apa faktor pendukung kinerja pada bidang Pemuda?
8. Apa faktor penghambat melaksanakan kinerja pada bidang Pemuda?
9. Bagaimana langkah bapak/ibu dalam mengembangkan sumber daya pegawai di bidang Pemuda

DAFTAR WAWANCARA DENGAN KABID OLAG RAGA

Nama :

Pekerjaan :

Tanggal :

Pertanyaan!

1. Coba bapak/ibu jelaskan apa saja yang menjadi problema dalam bekerja pada bidang Olahraga baik dilapangan maupun di dalam dinas?
2. Bagaimana cara bapak/ibu menyelesaikan masalah yang ditimbulkan pegawai bapak/ibu?
3. Bagaimana langkah bapak/ibu dalam mengembangkan sumber daya pegawai bapak/ibu baik di dinas maupun dilapangan?
4. Apa saja prestasi kinerja yang telah bapak/ibu hasilkan pada bidang Olahraga?
5. Coba bapak jelaskan apa saja yang menjadi problema pada bidang Olahraga?
6. Bagaimana cara bapak menyelesaikan masalah yang ditimbulkan pegawai pada bidang Olahraga?
7. Apa faktor pendukung kinerja pada bidang Olahraga?
8. Apa faktor penghambat melaksanakan kinerja pada bidang Olahraga?
9. Bagaimana langkah bapak/ibu dalam mengembangkan sumber daya pegawai di bidang Olahraga?

**DAFTAR WAWANCARA DENGAN KABID SARANA DAN
PRASARANA**

Nama :
Pekerjaan :
Tanggal :

Pertanyaan!

1. Coba bapak/ibu jelaskan apa saja yang menjadi problema dalam bekerja pada bidang sarana dan prasarana baik dilapangan maupun di dalam dinas?
2. Bagaimana cara bapak/ibu menyelesaikan masalah yang ditimbulkan pegawai bapak/ibu?
3. Bagaimana langkah bapak/ibu dalam mengembangkan sumber daya pegawai bapak/ibu baik di dinas maupun dilapangan?
4. Apa saja prestasi kinerja yang telah bapak/ibu hasilkan pada bidang sarana dan prasarana?
5. Coba bapak jelaskan apa saja yang menjadi problema pada bidang O sarana dan prasarana?
6. Bagaimana cara bapak menyelesaikan masalah yang ditimbulkan pegawai pada bidang sarana dan prasarana?
7. Apa faktor pendukung kinerja pada bidang sarana dan prasarana?
8. Apa faktor penghambat melaksanakan kinerja pada bidang sarana dan prasarana?

9. Bagaimana langkah bapak/ibu dalam mengembangkan sumber daya pegawai di bidang sarana dan prasarana?


Lampiran : Dokumentasi Wawancara







Lampiran : Dokumentasi Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH KOTA LANGSA
DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA
 Alamat : Jln. Ahmad Yani No. 100, Gp. PB Seulemak Kec. Langsa Baro
 Telp. (0641) 425295. Fax. (0641) 425295 Kota Langsa

Nomor : 800 / 1328 /2021
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian,-

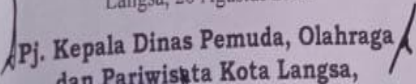
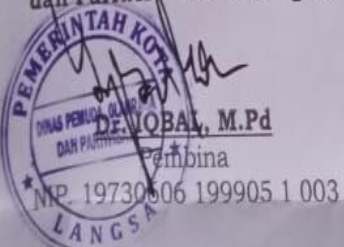
Langsa, 26 Agustus 2021
 Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Bisnis Islam
 di-
Tempat-

Yang bertanda tangan dibawah ini :
 Nama : Dr. IQBAL, M.Pd
 Nip : 19730606 199905 1 003
 Jabatan : Pj. Ka. Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa

Dengan ini menerangkan, bahwa :
 Nama : Cut Maya Intan Sari
 Nim : 4012016062
 Jurusan : Perbankan Syariah

Adalah benar bahwasannya yang bersangkutan diatas telah melaksanakan Penelitian di Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa, penelitian dilaksanakan terhitung tanggal 21 Mei 2021 s/d 25 Mei 2021 pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa dan telah melakukan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dipergunakan dengan baik dan semestinya.

Langsa, 26 Agustus 2021
 Pj. Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Langsa,


 DE IQBAL, M.Pd
 Pembina
 NIP. 19730606 199905 1 003
 LANGSA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Pribadi

1. Nama : Cut Maya Intan Sari
2. NIM : 4012016062
3. Tempat/ Tanggal : Langsa, 22 Juni 1998
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat : Desa Bukit Medang Ara, Kec. Langsa Timur

II. Riwayat Pendidikan

- Tamatan SD : Tahun 2010
Tamatan SMP : Tahun 20013
Tamatan SMA : Tahun 2016

Langsa, 16 Agustus 2021



Cut Maya Intan Sari

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 211 TAHUN 2021
T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
- c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2021, Tanggal 23 November 2020.
- Memperhatikan: **Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 14 Desember 2020.**

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : **Dr. Early Ridho Kismawadi, MA** sebagai Pembimbing I dan **Dr. Safwan Kamal, M.E.I** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Cut Maya Intan Sari**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4012016062, dengan Judul Skripsi : **"Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kota Langsa"**.
- Ketentuan : a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun terhitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
- b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
- c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
- d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
- e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
- f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Langsa
Pada Tanggal : 27 April 2021 M
15 Ramadhan 1442 H



Dekan,

Iskandar

- Tembusan :
1. Ketua Jurusan/Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa;
 2. Pembimbing I dan II;
 3. Mahasiswa yang bersangkutan.