

**ANALISIS PEMBERDAYAAN PEGAWAI PADA DINAS
PEMUDA DAN OLAHRAGA PEMERINTAH
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

ASTRIYANA SARAGI TURNIP

NIM : 14612088



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS PEMBERDAYAAN PEGAWAI PADA DINAS
PEMUDA DAN OLAHRAGA PEMERINTAH
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

ASTRIYANA SARAGI TURNIP

NIM : 14612088

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PEMBERDAYAAN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Na,ma : Astriyana Saragi Turnip
NIM : 14612088

Menyetujui

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua

Satriadi, S.AP, M.Sc.
NIDN. 1011108901 / Lektor

Selvi Fauzar, SE, MM
NIDN. 1001109101 / Asisten Ahli

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PEMBERDAYAAN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA KOTA TANJUNGPINANG**

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

Nama : Astriyana Saragi Turnip
NIM : 14612088

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Hari Jumat Tanggal Tiga Belas Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901 / Lektor

Evita Sandra, S.Pd., M.M
NIDN. 1029127202 / Asisten Ahli

Anggota

Risnawati. S.Sos., M.M
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 13 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,

Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Astriyana Saragi Turnip
NIM : 14612088
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.13
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Analisis Pemberdayaan Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, 04 Desember 2019
Penyusun,

Astriyana Saragi Turnip
NIM : 14612088

MOTTO

Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan selama ada
komitmen bersama untuk menyelesaikannya
~anonymous~

P E R S E M B A H A N

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :
Kedua Orang Tua Tercinta yang memberikan doa dan dukungan
sehingga dapat selesainya skripsi ini**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis Ucapkan kepada Tuhan atas kesehatan yang diberikan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul :
“ANALISIS PEMBERDAYAAN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PEMERINTAH KOTA TANJUNGPINANG”.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang..
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia,SE.Ak.,M.Si.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku sekretaris Program Studi S1 Manajemen.
6. Bapak Satriadi, S.AP, M.Sc selaku Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Ibu Selvi Fauzar, SE, MM selaku Pembimbing II yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik
10. Kepala Dinas serta seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tanjungpinang yang telah membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.
11. Sahabat-Sahabat penulis yang banyak mendorong dan memberikan informasi sehingga dapat selesainya skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penulis

Astriyana Saragi Turnip

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kajian teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Pengertian Pemberdayaan	16
2.1.2.1 Pentingnya Pemberdayaan Pegawai	19
2.1.2.2 Faktor Pemberdayaan Pegawai	22

2.1.2.3	Upaya Pemberdayaan Pegawai	25
2.1.2.4	Tujuan Pemberdayaan Pegawai	27
2.1.2.5	Fungsi Pemberdayaan Pegawai.....	28
2.1.2.6	Indikator Pemberdayaan Pegawai.....	30
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	32
2.3.	Penelitian Terdahulu	32
2.3.1	Dalam Negeri	32
2.3.2	Luar Negeri	35
BAB III	METODE PENELITIAN	37
3.1.	Jenis Penelitian.....	37
3.2.	Jenis Data	37
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4.	Populasi dan Sampel	39
3.4.1	Populasi	39
3.4.2	Sampel	39
3.5	Defenisi Operasional Variabel	40
3.6	Teknik Pengolahan Data	41
3.7	Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1.	Hasil Penelitian	43
4.1.1	Sejarah Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tanjungpinang	43
4.1.1.1	Visi dan Misi.....	44
4.1.1.2	Strategi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tanjungpinang	44
4.1.1.3	Struktur	45
4.1.1.4	Sarana Prasarana	47

4.1.2	Identifikasi Informan	51
4.1.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara	53
4.2.	Pembahasan	72
4.2.1	Peningkatan Pendidikan Pegawai	73
4.2.2	Pemberian Pelatihan Kepada Pegawai.....	74
4.2.3	Penyediaan fasilitas sarana dan prasarana kerja	75
4.2.4	Pemberian Wewenang	77
BAB V	PENUTUP	80
5.1.	Kesimpulan	80
5.2.	Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1	Sarana prasarana.....	48
Tabel 4.2	Identifikasi Informan Berdasarkan Jabatan.....	49
Tabel 4.3	Identifikasi Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 4.4	Identifikasi Informan Berdasarkan Umur atau Usia	51
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Peningkatan Pendidikan Pegawai	53
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Pemberian Pelatihan Pegawai	57
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Penyediaan Fasilitas Sarana dan Prasarana Kerja.....	63
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Pemberian Wewenang.	68

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Rekapitulasi Penelitian
- Lampiran 3 Dokumentasi penelitian
- Lampiran 4 Plagiarsm
- Lampiran 5 Surat Keterangan dari Objek Penelitian

A B S T R A K

ANALISIS PEMBERDAYAAN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PEMERINTAH KOTA TANJUNGPINANG

Astriyana Saragi Turnip. 14612088. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberdayaan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tanjungpinang. Adapun yang menjadi lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tanjungpinang.

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, pengolahan data dilakukan melalui tiga tahap yaitu meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian diketahui bahwa pegawai diberikan kesempatan meningkatkan pendidikan formalnya pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Tanjungpinang maka dapat dianalisis bahwa telah ada diberikan kesempatan kepada para pegawai untuk meningkatkan pendidikan formalnya kejenjang Sarjana. Hanya saja kesempatan untuk meningkatkan pendidikan formal pegawai itu hanya masih sebatas izin saja (tanpa disertai bantuan biaya kuliah atau belajar bagi pegawai yang bersangkutan), Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Tanjungpinang, pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengikuti seminar-seminar, diklat itu paling banyak jumlahnya 2 orang atau 3 orang pegawai. Terbatasnya sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan pegawai dalam pelaksanaan tugas

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa pemberdayaan pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tanjungpinang masih belum berjalan dengan baik dimana masih terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian. Masih sangat terbatasnya pra sarana kerja yang dibutuhkan oleh pegawai dalam pelaksanaan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Tanjungpinang. Selain persoalan ruangan, pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Tanjungpinang masih kekurangan meja dan kursi untuk tempat duduk pegawai, pra sarana kerja yang harus ditambah juga yaitu lemari dan rak arsip, dengan kebutuhan. Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Tanjungpinang, pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengikuti seminar-seminar, diklat itu paling banyak jumlahnya 2 orang atau 3 orang pegawai dengan orang yang sama pada setiap pelaksanaan diklatnya.

Kata Kunci : Pemberdayaan Pegawai

Pembimbing I : Satriadi, S.AP, M.Sc

Pembimbing II : Selvi Fauzar, SE, MM

A B S T R A C T

ANALYSIS OF EMPLOYEE EMPOWERMENT IN GOVERNMENT AND SPORTS SERVICES TANJUNGPINANG CITY

Astriyana Saragi Turnip. 14612088. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang

The purpose of this research is to know the empowerment of officers in the City of Youth and Sports Office of Tanjungpinang. As for the location of research in this research is the Ministry of Youth and Sports city Tanjungpinang.

The method in this study is descriptive with a qualitative approach, the data processing is done through the three stages that include data reduction, data presentation and withdrawal of conclusions.

Based on the results of the research known that employees are given the opportunity to improve their formal education in the youth service and the Tanjungpinang sports can be analyzed that there is given opportunity to the employees to increase Education degree. Only the opportunity to improve the formal education of the officer is only limited to permission (without the assistance of tuition and study for the employees concerned), Dinas Youth and Sport Tanjungpinang, officers given The opportunity to attend seminars, trainings were at most 2 people or 3 employees. Limited work facilities and infrastructures needed by employees in the execution of tasks

The conclusion in this study that the empowerment of officers in the Youth and sports Office of Tanjungpinang still has not worked well where there are still some things that concern. Still very limited work tools needed by employees in the implementation of personnel work on the Ministry of Youth and Sports Tanjungpinang. In addition to the problems of the room, in the Ministry of Youth and Sports, the Tanjungpinang still lacks tables and chairs for employees ' seats, pre work facilities that should be added also ie cabinets and shelves archives, with the need. The Ministry of Youth and Sport of Tanjungpinang, officers who are given the opportunity to attend seminars, training is the most number of 2 persons or 3 employees with the same person on each implementation of the set.

Keywords : Employee Empowerment

Advisor I : Satriadi, S.AP, M.Sc

Advisor II : Selvi Fauzar, SE, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam menjalankan fungsi organisasi. Hal ini dikarenakan manusia atau dalam hal ini pegawai lah penggerak utama dalam proses pencapaian visi dan misi yang awalnya telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses pencapaian tujuan organisasi pemerintahan memang bukan hanya melibatkan sumber daya manusia saja, melainkan segala sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan seperti material, mesin, uang, dan metode. Namun, sesempurna apapun sumber daya material, mesin yang selalu update, dan uang berlimpah yang dimiliki perusahaan, jika tidak ditunjang oleh karyawan yang dapat mengimbangi kesempurnaan itu dalam mengelolanya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, efektivitas dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan, bukan semata-mata sebagai pewujud tujuan instansi, tetapi juga sebagai penentu dari apa yang sanggup dicapai instansi dengan sumber daya yang dimiliki. Karena instansi yang sukses merupakan cerminan dari pegawai yang maksimal dalam memberikan kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional, sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban

modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Maka diperlukan pegawai negeri sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat. Suatu organisasi yang dapat diartikan sebagai sekumpulan orang yang tunduk pada konvensi bersama untuk mengadakan kerja sama dan interaksi guna mencapai tujuan bersama, dalam rangka keterbatasan sumber daya manusia dan sumber materiil.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Pegawai negeri merupakan aparatur negara sehingga kalau kita berbicara mengenai kedudukan pegawai negeri dalam Negara Republik Indonesia berarti kita berbicara mengenai kedudukan aparatur negara secara umum. Dalam posisi aparatur negara sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan, diperlukan adanya pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Setiap aparat pemerintah harus mulai bersikap profesional dalam memberikan pelayanan dan menjadikan masyarakat yang harus dilayani. Oleh sebab itu seluruh aparat pada tiap-tiap organisasi pemerintah haruslah bersinergi satu sama lain agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik selama ini haruslah terus menerus dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai kebijakan dalam pelayanan.

Menghadapi kenyataan itu maka pemberdayaan aparatur pemerintah yang memberikan pelayanan publik harus terus menerus dilakukan, agar hal tersebut

tidak sebatas konsep, tapi menjadi kenyataan. Pemberdayaan aparatur merupakan salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas disegala bidang. Suatu organisasi akan dapat menjalankan tugas fungsinya dengan efektif dan efisien apabila didukung oleh aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam penyediaan pelayanan. Berbagai bentuk pelayanan, baik berupa barang, jasa, dan administratif sangat ditentukan oleh bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu menjadi tantangan setiap organisasi pemerintah baik pusat dan daerah bagaimana mengelola pegawainya dengan sebaik-baiknya. Strategi yang biasa dilakukan dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang optimal adalah pemberdayaan pegawai. Hal ini merupakan suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai disemua level dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Pemberdayaan aparatur merupakan salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas disegala bidang. Suatu organisasi akan dapat menjalankan tugas fungsinya dengan efektif dan efisien apabila didukung oleh aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam penyediaan pelayanan. Berbagai bentuk pelayanan, baik berupa barang, jasa, dan administratif sangat ditentukan oleh bagaimana pegawai

dalam organisasi tersebut melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu menjadi tantangan setiap organisasi pemerintah baik pusat dan daerah bagaimana mengelola pegawainya dengan sebaik-baiknya. Strategi yang biasa dilakukan dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang optimal adalah pemberdayaan pegawai. Hal ini merupakan suatu proses untuk mengikutsertakan para pegawai di semua level dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang menentukan, yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana, dan pengendali pembangunan. Dengan demikian, PNS mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Mengingat pentingnya peranan tersebut, PNS perlu dibina dengan sebaik-baiknya agar diperoleh PNS yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara.

Usaha pemberdayaan aparatur pemerintah harus ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi/ pemerintahan. Pemberdayaan yang dilakukan terhadap aparatur pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan prestasi kerja maka perlu diadakan peningkatan sumber daya manusia selaku tenaga kerja melalui usaha-usaha pemberdayaan. Berkaitan dengan hal itu maka seorang aparatur perlu mendapatkan pemberdayaan. Didasarkan pada adanya pemberdayaan aparatur pemerintah maka

kemungkinan prestasi kerja meningkat atau sebaliknya adanya pemberdayaan tetap prestasi kerja tetap atau bahkan menurun.

Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tanjungpinang merupakan instansi pemerintah yang bergerak pada bidang kepemudaan dan olah raga di kota Tanjungpinang. Dapat diketahui Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tanjungpinang memiliki banyak kegiatan pada bidang kepemudaan dan olah raga, dengan adanya banyak kegiatan yang dilakukan maka diperlukannya pemberdayaan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Adapun gejala-gejala yang dapat dijumpai dalam masalah Pemberdayaan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tanjungpinang yaitu Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tanjungpinang, belum seluruhnya mendapatkan program pendidikan dan latihan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas khususnya tentang olahraga dan kepemudaan, dapat diketahui dari hasil observasi sementara dilapangan pada hari Jum'at 21 Desember 2018 dapat diketahui pegawai yang mendapatkan pelatihan tidak secara bergiliran dimana hal ini dapat berdampak terhadap hasil kerja yang dilakukan sehingga pelatihan sangat dibutuhkan untuk pegawai secara keseluruhan. Dari hasil observasi sementara juga didapatkan data bahwa dari 35 orang pegawai keseluruhan, yang telah mengikuti pelatihan baru 18 orang pegawai yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai.

Masih adanya sebagian pegawai yang terlihat belum dapat mengoptimalkan peralatan kerja yang ada sehingga menghambat pelaksanaan pekerjaan. Dapat diketahui dari hasil observasi sementara dilapangan bahwa masih banyak pegawai

yang memerlukan bantuan dari rekan kerja dimana rekan kerja masih juga masih memiliki tugas yang harus diselesaikan, hal ini tentu saja menjadi perhatian bagi instansi agar dapat memberikan peningkatan kemampuan pegawai dalam hal optimalisasi pekerjaan.

Dari uraian tersebut mengidentifikasi bahwa masih lemahnya pemberdayaan pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tanjungpinang. Apabila suatu masalah tidak segera di atasi, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Berdasarkan uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah, maka berdasarkan uraian diatas peneliti menarik untuk melihat :

ANALISIS PEMBERDAYAAN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA TANJUNGPINANG

1.2 Rumusan Masalah

Pemberdayaan pegawai merupakan salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah. Untuk menciptakan serta mendapatkan pegawai berkualitas, memiliki kemampuan kerja baik, dapat memanfaatkan dan mengembangkan kreativitas, inovasi serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga pada akhirnya para pegawai tersebut akan dapat mempunyai kinerja dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Untuk kondisi sekarang pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tanjungpinang, masih terdapat persoalan seperti adanya pegawai yang belum mendapatkan pemberdayaan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan sehubungan dengan pelaksanaan kerja yang dilakukannya, ketersediaan sarana dan prasarana

kerja yang kurang tersedia serta tidak adanya pemberian wewenang oleh pimpinan kepada pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Dari uraian tersebut dirumuskan permasalahan penelitian, yaitu Bagaimana Pemberdayaan Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Tanjungpinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberdayaan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari, sehingga selain berguna dalam mengembangkan pemahaman, penalaran dan pengalaman peneliti, juga berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dalam mengimplementasikan secara teori berkenaan dengan pemberdayaan pegawai pada praktek dilapangan.

1.4.2.1 Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan bagi para pengambil keputusan dan penyelenggara pemerintahan

serta pembangunan dalam pembuatan kebijakan serta program kerja kedinasan pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tanjungpinang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman dan penyampaian informasi berdasarkan urutan data dan aturan logis dari penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori teori yang berkaitan dengan variable penelitian dimana dalam penelitian ini

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian yang diambil yang disertai dengan teknik pengambilan data, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian beserta teknik analisa data yang dilakukan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian serta hasil dari penelitian yang dilakukan dengan analisis secara kualitatif.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya (Rivai, 2013). (Dessler, 2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut (Umar, 2008) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan Andrew dalam (Mangkunegara, 2013) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan

sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Semakin besar organisasi maka tenaga kerja yang dibutuhkan semakin besar dan masalah yang di hadapi semakin kompleks, karena setiap manusia mempunyai pola pikir, pola sikap dan tingkah laku serta kepentingan yang berbeda-beda. Oleh karena itu di perlukan adanya pengaturan tenaga kerja tersebut agar berbentuk aktifitas kerja yang seirama yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan perusahaan, perlu adanya perhatian dan pengaturan terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini dituntut adanya peranan manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen khusus yang mengatur masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktifitasnya dalam suatu perusahaan sehingga mereka dapat bekerja dengan efektifitas dan efisien.

Menurut Michael Armstrong dalam Hamali (2016: 1) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.

Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Keempat manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Maksudnya semua pegawai harus dihargai serta diberikan kepercayaan untuk menjadi anggota tim dengan hal ini pegawai akan merasa senang karena sudah dihargai oleh perusahaan sehingga pegawai akan berusaha untuk melaksanakan semua tugas yang telah diberikan organisasi atau perusahaan dengan baik.

Selanjutnya menurut Gomes dalam Hamali (2016: 2) menyatakan bahwa pengertian manajemen SDM dalam dua pengertian utama, yaitu manajemen yang berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang

melakukan aktivitas. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014) fungsi Manajemen dapat di bagi menjadi dua yaitu fungsi manajemen dan fungsi manajerial

1. Fungsi Manajemen

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi, delegasi, wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan sesuai rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, disiplin, perilaku, kerja samadan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan,seleksi, penempatan,orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis,teoretis,konseptual,dan moral, karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung.

d. Pengitegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dengan kebutuhan pegawai.

e. Pemeliharaan

Kegiatan yang memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas.

f. Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.

g. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (Mangkunegara, 2013) tujuan manajemen sumber daya manusia agar efektif pelaksanaannya dilakukan sebagai berikut :

1. Menempatkan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat
2. Memulai pegawai baru dalam organisasi (orientasi)
3. Melatih pegawai untuk jabatan yang bagi mereka masih baru
4. Meningkatkan kinerja jabatan dari setiap orang
5. Mendapatkan kerja sama kreatif dan mengembangkan hubungan kerja sama yang mulus
6. Menginterpretasikan kebijakan dan prosedur organisasi
7. Mengendalikan biaya pegawai
8. Mengembangkan kemampuan dari setiap orang
9. Menciptakan dan mempertahankan semangat kerja organisasi
10. Melindungi kesehatan dan kondisi fisik pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menetapkan kebijaksanaan organisasi untuk dapat meningkatkan kontribusi atau peranan lain. Manajemen sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan efektivitas perusahaan melalui

kebijaksanaan, prosedur dan metode yang digunakan untuk mengelola orang-orang dalam organisasi tersebut.

2.1.2 Pengertian Pemberdayaan

Secara konseptual, pemberdayaan atau pemberkuasaan (*empowerment*), berasal dari kata power yang berarti kekuasaan atau keberdayaan. Oleh karena itu, ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dikaitkan dan dihubungkan dengan kemampuan individu untuk membuat individu melakukan apa yang diinginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka. Pemberdayaan menunjuk pada kemampuan seseorang atau kelompok.

Secara harfiah, kata pemberdayaan dapat diartikan sebagai upaya memajukan dan mengembangkan sesuatu. Pemberdayaan aparatur pemerintah daerah merupakan bagian dari pembangunan aparatur pemerintah daerah yang meliputi lembaga, tata kerja dan aparatur pemerintah daerah yang semata-mata diarahkan pada penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat efektif, efisien, serta tanggap terhadap kondisi wilayah dan perubahan-perubahan yang terjadi pada daerah tersebut. Demikian pula aparatur pemerintah daerah harus mampu memahami aspirasi yang berkembang di dalam masyarakat dan mampu melakukan pembangunan diberbagai bidang.

(Tilaar, Mekel, & Tarore, 2014) menjelaskan bahwa “Secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata dasar ”adaya“ yang berarti kekuatan atau kemampuan”. Bertolak dari pengertian tersebut, maka pemberdayaan dimaknai sebagai proses untuk memperoleh daya, kekuatan atau kemampuan, dan atau

pemberian daya, kekuatan atau kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya

(Irianto, 2011) lebih memperjelas bahwa : ”Dari sisi aparaturnya pemerintah, perbaikan kualitas harus dimulai dengan menggunakan suatu sistem yang benar-benar menjamin diperolehnya sumber daya yang memang mempunyai kualitas dasar yang baik, pembinaan melalui penempatan/penugasan yang mendidik dan pengembangan melalui program pendidikan dan pelatihan yang memungkinkan tersedianya tenaga-tenaga siap pakai”.

Menurut (Marlina, 2015) menyatakan bahwa :

“Empowerment atau pemberdayaan dapat diartikan sebagai melibatkan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan)”.

Berdasarkan pengertian pemberdayaan oleh beberapa ahli di atas dapat diketahui bahwa pemberdayaan merupakan kegiatan yang merupakan optimalisasi sumberdaya manusia sehingga dapat memberikan kualitas yang baik dalam bekerja, pemberdayaan kepada pegawai dapat dilakukan dengan memberikan pengembangan seperti pendidikan serta menempatkan pada posisi bidang kerja yang sesuai sehingga pegawai dapat bekerja sesuai keahlian dan diberdayakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Smith (Wibowo, 2014) menjelaskan “ pemberdayaan pegawai berarti mendorong pegawai untuk lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka”. Sedangkan Bennis dan Mische (Rivai, 2012), menyatakan bahwa “ pemberdayaan pegawai berarti menghilangkan batasan-batasan birokratis yang mengotak-ngotakkan orang dan membuat pegawai atau

mereka menggunakan seefektif mungkin keterampilan, pengalaman, energi dan ambisinya”.

Dari pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa pemberdayaan pegawai merupakan suatu tindakan membangun, mengembangkan daya atau kemampuan dari pada pegawai melalui serangkaian kegiatan yang dilakukan baik itu melalui peningkatan pendidikan pegawai, keterampilan pegawai maupun sikap pegawai.

Mengacu dari pendapat tersebut, maka semakin jelaslah bahwa pemberdayaan merupakan langkah yang paling tepat dalam mendapatkan pegawai yang terampil dan memiliki kemampuan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dicapai jika organisasi melimpahkan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai serta memperlengkapi mereka dengan sarana dan prasarana kerja yang memadai.

Sedangkan (Fathoni, 2016), berpendapat bahwa :

”Ada berapa manfaat yang diperoleh organisasi dari pelaksanaan pemberdayaan pegawai ini, diantaranya :

(a) meningkatkan produktivitas kerja organisasi, (b) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena pendelegasian wewenang, (c) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan para pegawai, (d) meningkatkan semangat kerja pegawai, (e) mendorong penerapan sikap manajemen melalui gaya manajerial yang partisipasif, (f) memperlancar jalannya komunikasi kerja, dan (g) penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah munculnya persatuan”.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa, pemberdayaan pegawai itu sangat penting dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dan kepuasan pelanggan. Upaya mewujudkan pemberdayaan yang dilakukan oleh organisasi tersebut, perlu dijalankan dengan baik dan terencana sehingga manfaat dari pemberdayaan yakni meningkatkan pelayanan organisasi kepada pelanggan dapat tercapai.

2.1.2.1 Pentingnya Pemberdayaan Pegawai

(Sedarmayanti, 2009), menyatakan bahwa “alasan diperlukannya pelaksanaan program pemberdayaan bagi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mendorong terjadinya inisiatif dan respon dari para pegawai, sehingga seluruh masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan cepat dan fleksibel”.

Cluterbuck dalam (Mangkunegara, 2015), menyatakan bahwa :

” Alasan pentingnya pemberdayaan pegawai, yaitu :

- a. Kecepatan perubahan yang semakin tinggi, turbulensi lingkungan, cepatnya respon persaingan dan akselerasi permintaan-permintaan pelanggan menuntut kecepatan dan fleksibilitas tanggapan yang sudah tidak cocok dengan cara kerja organisasi dengan model kontrol dan komando gaya lama.
- b. Organisasi itu sendiri telah berubah, akibat perampingan, pemangkasan, struktural dan desentralisasi.
- c. Organisasi-organisasi menuntut kerja yang lebih lintas fungsi, kerjasama lebih terpadu diantara bidang-bidang, integrasi lebih baik

dalam proses-proses jika organisasi tersebut memenuhi kebutuhan pelanggan.

- d. Pemberdayaan memungkinkan bakat manajerial untuk lebih difokuskan pada tantangan-tantangan eksternal dan bukan pada problem solving internal.
- e. Pemberdayaan bisa mengungkapkan sumber-sumber bakat manajerial yang dulunya tidak diketahui dengan menciptakan situasi dan kondisi dimana bakat bisa tumbuh subur.
- f. Staf tidak lagi dipersiapkan untuk menerima sistem-sistem kontrol dan komando yang kuno itu”.

Berdasarkan konsepsi tersebut, pemberdayaan itu sangat diperlukan oleh pegawai karena beberapa sebab, misalnya terjadinya perubahan pada organisasi yang menyebabkan pegawai juga harus berubah, organisasi yang menuntut pegawai lebih multi kemampuan, pegawai yang tidak lagi harus bersifat menunggu komando, dan lainnya.

Dari pendapat tersebut, dapat dijelaskan ada berapa langkah atau upaya yang dapat dilakukan dalam rangka pemberdayaan pegawai, diantaranya meningkatkan pendidikan pegawai, memberikan pelatihan bagi pegawai, pemberian wewenang kerja yang agak luas bagi pegawai dalam pekerjaan dan melengkapi pegawai dengan sarana dan prasarana kerja yang memadai.

Bennis dan Mische (Sinambela, 2012) Pemberdayaan berarti menghilangkan batasan birokrasi yang menotak-otakkan orang dan membuat mereka menggunakan seefektif mungkin keterampilan, pengalaman, energi dan

ambisinya. Menurut Clutterbuck (dalam Makmur 2008:54) Mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggungjawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dari definisi ini memiliki lima dimensi, yakni :

- (1) mendorong;
- (2) tanggungjawab;
- (3) memperbaiki cara kerja;
- (4) Menyumbang (kontribusi); dan
- (5) pencapaian tujuan.

Selanjutnya Kartasamita (Siagian, 2014) menyatakan dalam konteks yang lebih luas bahwa pemberdayaan merupakan unsur yang memungkinkan suatu masyarakat bertahan (*survive*), dan dalam pengertian yang dinamis mengembangkan diri dan mencapai kemajuan. Pemberdayaan ini menjadi sumber dari apa yang di dalam wawasan politik pada tingkat nasional disebut ketahanan nasional. Richard Carver (Siagian, 2014) menyebutkan bahwa pemberdayaan adalah ketersediaan individu-individu dibawah situasi dan kondisi yang tepat untuk mengemban tanggungjawab pribadi untuk memperbaiki situasi dimana mereka berada.

2.1.2.2 Faktor Pemberdayaan Pegawai

Menurut Stewart (Mangkunegara, 2016) pemberdayaan adalah memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas atau kewenangan

kepada pihak lain atau memberi kemampuan dan keberdayaan. Pemberdayaan menjadi sebuah proses menuju peningkatan kekuatan, kemampuan dan daya.

Lebih lanjut lagi Stewart menyatakan :

Smith dalam (Hasibuan, 2011) menyatakan bahwa:

“ Ada dua faktor penyebab perlunya pemberdayaan pegawai, yaitu :

1. Lingkungan eksternal organisasi yang berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang didalam organisasi.

Hal ini disebabkan oleh karena, yaitu :

- (a) semakin intensifnya kompetisi,
- (b) inovasi teknologi yang sangat cepat,
- (c) permintaan atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik.
- (d) tumbuhnya masalah ekologi.

2. Karena orang (pegawainya) yang berubah. Dimana pada saat sekarang sukses dari suatu organisasi lebih ditentukan oleh kualitas dan kemampuan yang dimiliki pegawai, karena itu pegawai harus diberdayakan”.

Selanjutnya (Rivai, 2012), menyatakan bahwa:

“ Alasan perlunya organisasi melaksanakan pemberdayaan pegawai, yaitu dengan melaksanakan kegiatan pemberdayaan pegawai, maka memungkinkan bagi organisasi untuk menanggapi pelanggan secara tepat, fleksibel dan efisien. Hasil dari semua ini adalah berkurangnya pemborosan, penundaan dan kesalahan serta terbangunnya suatu tim kerja dimana staff menjadi sumber daya yang dimanfaatkan secara penuh.”

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa, program pemberdayaan pegawai itu sangat penting dilakukan guna mencapai tujuan organisasi dan kepuasan pelanggan. Upaya-upaya mewujudkan pemberdayaan pegawai oleh organisasi

perlu dijalankan dengan baik dan terencana sehingga manfaat dari pemberdayaan yaitu meningkatkan pelayanan dari organisasi kepada pelanggan dapat tercapai.

Menurut (Siagian, 2010), menyatakan bahwa : “Pemberdayaan aparatur pemerintah berarti peningkatan efektivitas, menghendaki dilakukannya perubahan administrasi (birokrasi) atau reformasi kinerja aparatur pemerintah”.

Dari definisi di atas, pemberdayaan aparatur pemerintah berarti usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan aparatur terhadap tugas pemerintahan dan pembangunan melalui pengadaan, pembinaan karier, diklat dan sistem penggajian guna terciptanya efektivitas dan efisiensi dari tujuan pemerintahan dan pembangunan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pemberdayaan dapat dilakukan dengan merevitalisasi sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia (aparatur), sehingga memberikan energi baru secara optimal agar dapat menghasilkan organisasi yang berdaya guna dan berhasil guna.

Pemberdayaan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pemberdayaan juga memberi kepada pegawai rasa berprestasi yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan motivasi. Pemberdayaan juga memberikan manfaat-manfaat besar bagi organisasi dimana salah satunya adalah bertambahnya efektifitas organisasi. Priyono dan Pranaka (Colquitt, Lepine, 2011) menyebutkan pemberdayaan sebagai proses belajar mengajar yang merupakan usaha terencana dan sistematis yang dilaksanakan secara berkesinambungan baik bagi individu maupun kolektif, guna mengembangkan daya (potensi), dan kemampuan yang terdapat dalam diri individu dan kelompok.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah adalah suatu usaha yang terencana dan sistematis yang dilaksanakan secara berkesinambungan oleh pemerintah daerah, guna mengembangkan potensi dan kemampuan yang terdapat dalam diri setiap pegawai/ aparat pemerintah daerah. Proses pemberdayaan dalam konteks penilaian ini adalah proses penempatan aparat/pegawai yang bersifat mendidik yaitu penugasan yang berdasarkan pada kualifikasi pendidikan dan keterampilan/keahlian dan proses pengembangan pegawai melalui pendidikan formal dan informal.

2.1.2.3 Upaya Pemberdayaan Pegawai

Ginanjar dalam (Thoha, 2017) menyatakan bahwa:

“Pemberdayaan sumber daya manusia Indonesia dilakukan dengan, yaitu :

1. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi manusia berkembang, disini titik tolaknya adalah pengenalan setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan artinya tidak ada sumber daya manusia yang tanpa daya, karena itu perlu dilakukan pemberdayaan agar dapat lebih berdaya, melalui mendorong, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya kemudian dikembangkan.
2. Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh manusia sehingga diperlukan langkah yang positif seperti penciptaan iklim dan suasana organisasi yang mendukung kerja. Langkah ini dicapai melalui penyediaan berbagai masukan serta pembukaan akses pada berbagai

peluang, dalam kaitan ini perlu adanya peningkatan pendidikan, derajat kesehatan dan akses pada sumber kemajuan.

3. Memberdayakan juga mengandung arti melindungi, dalam proses pemberdayaan harus dicegah yang lemah menjadi lemah untuk itu perlu adanya program pemberdayaan pegawai.

Uraian tersebut menunjukkan pemberdayaan pegawai ditujukan untuk menambah tingkat keahlian (*skill*) pegawai, meningkatkan kemampuan kerja pegawai (*ability*) dan meningkatkan tingkat pengetahuan pegawai (*knowledge*) serta terjadinya perubahan sikap dan tingkah laku dari para pegawai yang sasaran akhirnya adalah peningkatan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat.

(Wirawan, 2008) menyatakan bahwa:

“Pemberdayaan pegawai dapat dilakukan melalui :

1. Menyatakan kepercayaan kepada kemampuan karyawan dan mempunyai ekspektasi atau pengharapan kepada mereka, upaya ini di kenal dengan istilah *pymalion effec.*
2. Mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan kegiatan dan kooptasi.
3. Memberikan otonomi mengenai bagaimana mereka melaksanakan pekerjaannya. Maknanya adalah para pegawai diberikan kewenangan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Memakai wewenang dengan cara yang hati-hati dan positif dan membatasi kekuasaan paksa.

5. Merancang dan melaksanakan program mentorisasi, artinya diberikan upaya mentor untuk pelaksanaan diklat bagi para pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugasnya.
6. Melakukan program pengembangan sumber daya manusia, secara berkelanjutan dan terprogram.
7. Mengembangkan kreatifitas dan inovasi.
8. Mengembangkan proaktif pegawai.
9. Mengembangkan disiplin kerja.
10. *Job enlargement dan job einrichment*".

Dari pendapat tersebut, diketahui bahwa organisasi harus melaksanakan program pemberdayaan terhadap pegawainya, yang dilaksanakan secara terencana, tersistematis dan berkelanjutan. Hal ini disebabkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tuntutan dan kebutuhan masyarakat sekarang ini.

2.1.2.4 Tujuan Pemberdayaan

Menurut (Siagian, 2010) Tujuan dari pemberdayaan adalah menuju pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah lembaga sosial, yaitu masyarakat yang berdaya memiliki kekuasaan atau mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial seperti; memiliki kepercayaan diri, mampu menyampaikan aspirasi, memiliki mata pencaharian, dan berpartisipasi dalam kegiatan social.

Komponen utama pemberdayaan yang dimaksud adalah anggota aparatur pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan. Tujuan atau makna pemberdayaan ini meliputi :

1. Menciptakan kemandirian dan kepercayaan diri anggota organisasi, pemerintah, maupun anggota masyarakat. Kepercayaan diri dan kemandirian dalam menghadapi berbagai hambatan atau tantangan hidup dapat melahirkan kekuatan dan ketahanan diri untuk menggantungkan harapan kepada pihak lain.
2. Memiliki kegesitan dan proaktif, pemberdayaan manusia menciptakan kegesitan memiliki daya dorong untuk proaktif mencari kegiatan yang dapat lebih menguntungkan.
3. Memiliki pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan merupakan sumber keterampilan dalam melaksanakan suatu kegiatan yang hasilnya lebih menguntungkan.
4. Kepatuhan dan kesadaran, kehidupan manusia senantiasa diatur oleh suatu ketentuan hidup yang perlu ditaati dan sekedar untuk menciptakan keteraturan dan keharmonisan, baik dalam melakukan kegiatan maupun dalam pergaulan. Kepatuhan dan kesadaran terhadap norma-norma sebagai fundamental kehidupan bermasyarakat, berorganisasi dan sebagainya menjadi terapi yang sangat tepat serta mosaic dalam upaya meningkatkan pemberdayaan, baik pada diri sendiri maupun orang lain.

2.1.2.5 Fungsi Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan suatu hal yang sangat penting oleh karena itu untuk mencapai hasil pemberdayaan yang sesuai dengan yang diharapkan. (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa terdapat tujuh fungsi seven keys of empowerment bahwa:

1. Mengurangi hambatan-hambatan birokrasi yang tidak perlu untuk membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan memiliki daya tanggap, maksudnya agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan pengambilan keputusan bisa berjalan dengan cepat.
2. Membiasakan karyawan untuk menanggapi permasalahan pelanggan dengan berkata “ya” dari pada menolaknya, maksudnya jika ada pelanggan yang mengeluh dan meminta ada perbaikan lebih baik menjawab ya akan kita perbaiki daripada menolaknya dengan berkata tidak pelanggan akan merasa tersinggung.
3. Memberikan keberanian kepada karyawan untuk mengambil resiko dan belajar dari kesalahan, maksudnya agar karyawan mengetahui letak-letak kesalahan dalam bekerja agar tidak salah menjalankan pekerjaannya di kemudian hari.
4. Memberikan dukungan kepada karyawan untuk bekerja dengan benar, maksudnya agar karyawan merasa dibutuhkan dalam pekerjaan, dan agar karyawan bias lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Memperkenalkan tehnik bekerja dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang bekerja dengan baik, maksudnya agar karyawan lebih

termotivasi lagi dalam bekerja sehingga hasil pekerjaannya dapat di selesaikan tepat waktu dan hasil pekerjaannya memuaskan.

6. Menciptakan kondisi atau perasaan dibutuhkan diantara karyawan, baik dalam pelayanan intern maupun pelayanan kepada masyarakat luar, maksudnya agar karyawan merasa diakui di dalam lingkungannya atau tempat dia bekerja sehingga dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja hingga mencapai produktivitas yang tinggi.
7. Dalam organisasi sendiri, akan ditempuh sebuah bentuk peningkatan pelayanan dari karyawan kepada perusahaan.

2.1.2.6 Indikator Pemberdayaan

Menurut (Siagian, 2010) Faktor-faktor yang mendukung Pemberdayaan Sumber Daya Manusia salah satunya adalah penciptaan lingkungan yang mendukung Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Untuk mendukung pelaksanaan program pemberdayaan dalam suatu lingkungan organisasi terhadap karyawan yang dimiliki, dibutuhkan lingkungan yang terbuka dan saling percaya antara pekerjaan dan manajer, untuk membentuk lingkungan yang baik bagi program pemberdayaan.

Menurut Shari Chaudron (Sedarmayanti, 2013) ada beberapa faktor yang harus dilakukan untuk mendukung program pemberdayaan antara lain :

1. *Works team and information sharing are building block* (membentuk tim kerja komunikasi yang terbuka dengan pekerja).
2. *Provide the training and resources needed to do good job* (Pengembangan kemampuan dan keahlian merupakan satu dimensi yang

penting dalam program pemberdayaan, oleh karena training merupakan hal yang penting untuk meningkatkan keahlian pekerjaan dan merupakan bagian penting pemberdayaan karyawan)

3. *Provide measurement, feedback and reinforcement* (Untuk mengetahui peningkatan dan kemajuan yang dilakukan oleh karyawan perlu dilakukan pengukuran terhadap efektifitas program empowerment), dengan menyediakan standar pengukuran keberhasilan dapat dijadikan alat control pekerjaan atas prestasi pekerja.
4. *On going Reinforcement* (Dukungan manajemen dengan pemberian reinforcement) yang terus menerus akan sangat mendukung dan memotivasi karyawan karena setiap karyawan ingin dihargai atas prestasi yang ia capai dan supervisor perlu memberikan penilaian yang baik dan memberitahukan yang lain atas prestasi yang telah dicapai.

Young (Limawandoyo & Simanjuntak, 2013), menyatakan bahwa :

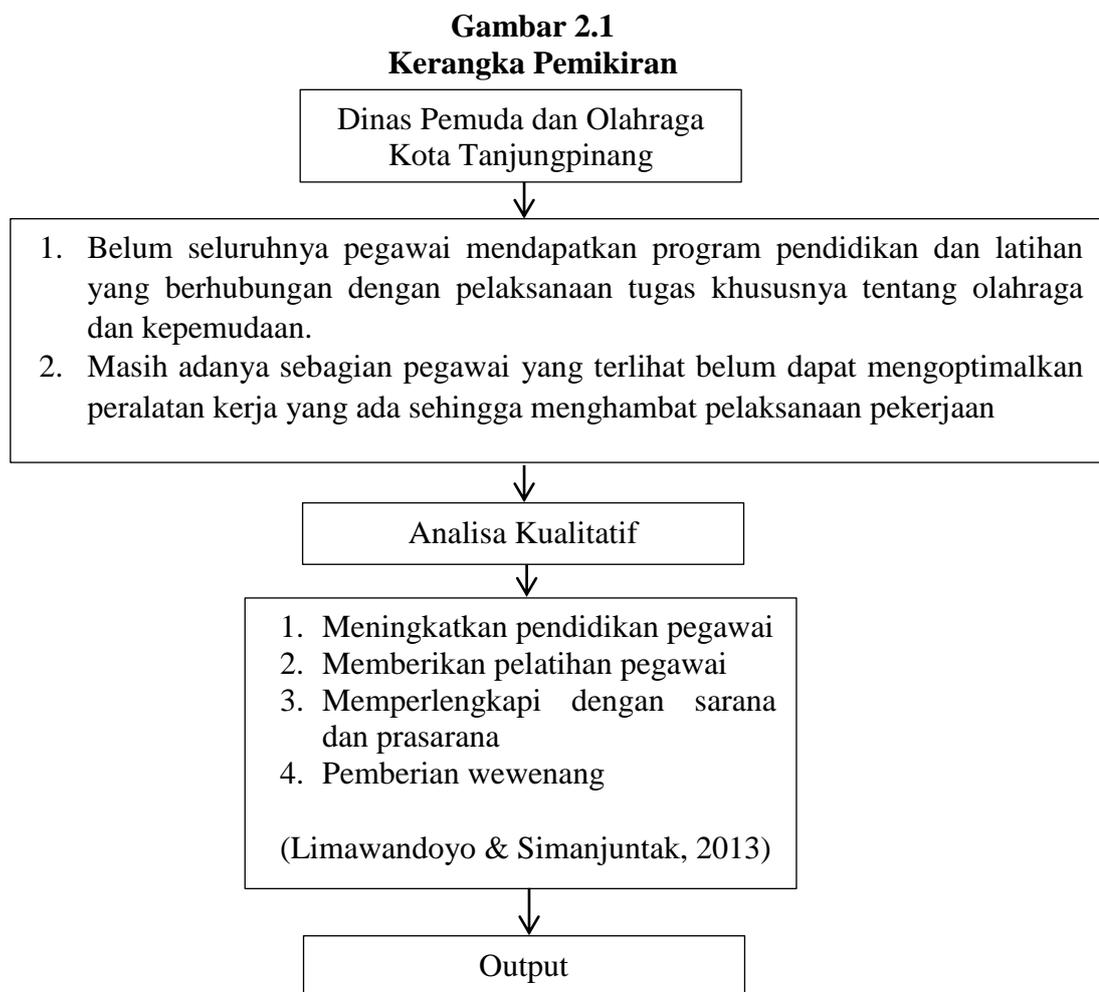
“Pemberdayaan pegawai dapat dilakukan dengan upaya, yaitu:

1. Meningkatkan pendidikan pegawai, yaitu menambah atau meningkatkan pendidikan yang telah dimiliki pegawai, baik itu melalui peningkatan jenjang pendidikan maupun melalui upaya lainnya, seperti peningkatan pendidikan non formal pegawai.
2. Memberikan pelatihan pegawai, yaitu memberikan keterampilan-keterampilan kerja yang baru kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan, baik itu yang berhubungan dengan pelatihan peralatan kerja, maupun yang berhubungan dengan pelatihan uraian tugas.

3. Memperlengkapi dengan sarana dan prasarana, yaitu menyediakan semua peralatan kerja yang dibutuhkan para pegawai dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan.
4. Pemberian wewenang, yaitu pelimpahan atau pendelegasian suatu kewenangan dari pimpinan kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dapat diketahui kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian, 2018

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Dalam Negeri

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Rambe (2016) dengan judul penelitian Analisis Pemberdayaan Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan. Peningkatan kemampuan SDM BPBD Kota Medan untuk menjadi tenaga yang handal dan professional perlu diwujudkan dengan cara mengikutsertakan pegawai dan honorer pada setiap kegiatan pelatihan-pelatihan, simulasi, dan sosialisasi, baik yang diadakan oleh BNPB maupun BPBD Provinsi dan diikuti oleh peralatan yang canggih. Karena SDM yang handal dan professional sebagai penunjang keberhasilan program penanganan bencana. Perumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pemberdayaan pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kota Medan Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui pemberdayaan pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan. Pemberdayaan pegawai pada BPBD Kota Medan sudah baik namun dari fakta empirik masih ditemukan oknum pegawai yang kurang disiplin, baik masalah waktu kerja dan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, oleh karena itu dari pembahasan dan kesimpulan penelitian diharapkan kepada BPBD untuk lebih maksimal memberdayakan pegawainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Akmal Khairi (2010) dengan judul penelitian Analisis Pemberdayaan Peran dan Fungsi Camat. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu pemberdayaan peran dan fungsi camat telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Depok sejak tahun 2001. Namun, pemberdayaan tersebut belum

optimal. Hal ini ditandai dengan kurangnya pemahaman dan komitmen walikota beserta aparat birokrasi dalam memberdayakan camat. Memberdayakan camat baru sampai pada tahap keinginan (*good will* dan *political will*). Sikap dan orientasi walikota dan jajaran birokrasi masih terfokus pada ada atau tidaknya peraturan bukan pada substansi dari pemberdayaan peran dan fungsi camat yaitu efektifitas dan efisiensi pemerintahan. Akibatnya kreatifitas Pemerintah Kota Depok dalam usaha memberdayakan peran dan fungsi camat masih rendah. Peraturan yang ada telah cukup menjelaskan kedudukan, fungsi, hak serta kewajiban seorang camat. Begitu juga hubungan camat dengan organisasi atau unit kerja pemerintah lainnya, telah ada pembagian kewenangan yang jelas. Akan tetapi, kewenangan camat yang bersifat strategis masih kurang. Camat terlalu disibukkan dengan kegiatan administratif dan seremonial, sedangkan kewenangan untuk melakukan pelayanan sangat sedikit. Keberadaan lembaga pelayanan satu atap yang di Depok disebut Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) ikut menghambat pendelegasian kewenangan kepada camat. Dengan adanya badan tersebut muncul kecenderungan sentralisasi penyelenggaraan pelayanan. Akibatnya camat kehilangan wewenang yang bersifat strategis. Di satu sisi, keberadaan BPPT dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelayanan, namun di sisi lain efektifitas dan efisiensi organisasi kecamatan menjadi berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Eko Nusantoro (2011) dengan judul penelitian Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bekerja. Parameter penelitian menggambarkan bahwa pemberdayaan lebih menekankan proses dalam menghasilkan suatu hasil yang diharapkan bersama

antara kebijakan pemimpin atau ketua dilingkungan berkerja dengan bawahannya terkait dengan mandat yang harus dilaksanakan dalam menjalankan tugas profesional yang harus diselesaikan dalam mengemban visi dan misi organisasi lembaga dilingkungan bekerja. Pegawai atau karyawan dalam arti luas tersebut didalamnya ada aspek sosial dan aspek publik. Aspek sosial merefleksikan pegawai atau karyawan dalam makna community, sedangkan aspek publik mencerminkan seorang pemimpin atau ketua di lingkungan bekerja yang mendapatkan mandat dari para pegawai atau karyawan untuk mengatur berbagai urusan pekerjaan. Kalau para pegawai atau karyawan terberdayakan maka akan terjadi keseimbangan dan konformitas antara aspek sosial dan aspek publik, sehingga tidak akan terjadi pertentangan yang berarti antara tata nilai dan kebijakan; kebijakan sosial dan kebijakan publik akan terjadi secara proporsional dan harmonis.

2.3.2 Luar Negeri

Penelitian yang dilakukan oleh Mr. P. Jaya Kumar & Prof. Dr. A. Ananda Kumar (2017) *Employee Empowerment – An Empirical Study. The study has put forth and analyzed the various efforts taken by Manatec Private Limited Puducherry in empowering their employees.* Studi ini menganalisis berbagai strategi yang diadopsi oleh manajemen untuk pemberdayaan karyawan. Studi ini menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan adalah semacam strategi motivasi yang memberi karyawan rasa kepuasan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Dari penelitian ini, peneliti telah menganalisis bahwa karyawan puas dengan berbagai faktor seperti pelatihan karyawan, program pengembangan diri,

pertemuan karyawan, partisipasi karyawan dalam berbagai kegiatan dan pertimbangan ide dan pendapat mereka. Dengan ini, peneliti menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan dalam organisasi berada pada tingkat yang adil. Tetapi pada saat yang sama, penelitian ini menekankan bahwa memberdayakan karyawan di tingkat yang adil sama sekali tidak cukup untuk menghasilkan laba yang diharapkan dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen dapat mempertimbangkan saran yang disoroti dalam proyek.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandan Kumar Sahoo (2011) dengan judul penelitian *Employee Empowerment: A Strategy towards Workplace Commitment*. Pemberdayaan karyawan dimulai dengan konsep kecocokan strategis antara orang, tugas, teknologi, proses informasi, penghargaan, dan struktur organisasi yang semuanya harus selaras sebelum organisasi dapat bekerja secara efisien. Karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat secara emosional terikat pada organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Ini mengarah pada peningkatan daya saing, akuntabilitas, pengambilan risiko, inovasi yang tinggi, pemborosan yang rendah, dan keinginan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Selain itu, peningkatan komitmen dan komitmen individu untuk kelompok kerja atau tim meningkatkan kinerja tim, interaksi interpersonal, dan meningkatkan kinerja individu dan tingkat kepuasan. Pemberdayaan karenanya menginspirasi perubahan dan meningkatkan tingkat komitmen tempat kerja yang meningkatkan tingkat komitmen karyawan individu dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, hal ini sejalan dengan pendapat (Leksono, 2013) bahwa penelitian kualitatif yaitu “penelitian ini mensyaratkan penekanan pada proses dan makna yang bermutu. Kajian kualitatif belum atau dapat diukur atas besar-besaran kuantitas, jumlah, intensitas. Atau frekuensi capaian kinerja penelitian kualitatif tidak mengarah pada jumlah informasi yang banyak, namun pada bobot yang sarat temuan mendalam.

Penggunaan metode penelitian ini , karena peneliti ingin mendapatkan gambaran secara mendalam mengenai strategi pemberdayaan pegawai karena sesuai sifat dan tujuan penelitian yang ingin menekankan pada proses dan makna yang bermutu bukan untuk menguji hipotesis.

3.2 Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2017) sumber dan jenis data terbagi dua yaitu :

- a. Data Primer merupakan data yang penulis dapat melalui wawancara langsung dengan informan
- b. Data Sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku-buku maupun dokumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian. data sekunder merupakan sumber yang

tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data dapat dilakukan teknik pengumpulan data.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data melalui tanya jawab baik berstruktur maupun wawancara bebas yang diberikan kepada informan. menurut (Sugiyono, 2016) digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.
2. Observasi, Menurut (Sugiyono, 2015) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Alat yang dipergunakan daftar ceklis.
3. Dokumentasi menurut (Sugiyono, 2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kota Tanjungpinang yang berjumlah 36 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan orang-orang yang dianggap dapat memberikan jawaban atas penelitian. Adapun pengambilan sampel dari penelitian ini dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 8 orang. Adapun 8 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan alasan sebagai berikut:

No	Bidang	Sampel	Persentase	Alasan Pemilihan Sampel
1.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	4	50%	1. merupakan orang-orang yang dianggap mengetahui berkenaan dengan pemberdayaan pegawai 2. Mengetahui secara benar bagaimana proses pemberdayaan pada Dispora Kota Tanjungpinang
2.	Seksi Kepemudaan dan Olah Raga	4	50%	

Sumber : Dispora Kota Tanjungpinang, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sampel penelitian dalam hal ini terdiri dari bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Seksi Kepemudaan dan Seksi Olahraga.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Pemberdayaan Pegawai	Smith (Wibowo, 2014) menjelaskan “ pemberdayaan pegawai berarti mendorong pegawai untuk lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan pendidikan pegawai 2. Memberikan pelatihan pegawai 3. Memperlengkapi dengan sarana dan prasarana 4. Pemberian wewenang <p>(Limawandoyo & Simanjuntak, 2013)</p>

3.6 Teknik Pengolahan Data

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015b) yaitu meliputi reduksi data, Penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah data hasil wawancara, sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015b) sebagai berikut :

a. Reduksi data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dimulai dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Data tersebut meliputi (1) gambaran umum tentang kondisi lingkungan kantor. Data yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi demikian banyak dan kompleks serta masih bercampur-campur, maka dibuatlah reduksi terhadap data-data tersebut. Dalam reduksi dilakukan seleksi untuk memilih data yang relevan dan bermakna, yang mengarah pada pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan untuk menjawab pertanyaan.

b. Data Display (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka ditentukan komponen yang terfokus untuk diamati dari isi wawancara, yaitu mengenai data dalam penelitian. Hasil wawancara dan pengamatan tahap dua ini di bentangkan atau disajikan.

c. *Conclusion Drawing (Verification)*

Pada tahap ini data yang disajikan selanjutnya direduksi lagi sehingga akhirnya ditarik kesimpulan yang mengarah kepada pemecahan masalah dalam penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, Data yang diperoleh dihimpun menurut jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu mengemukakan masalah menurut apa adanya. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisa dan kualitatif adalah proses pengorganisasian, dan pengurutan data kedalam pola dan kategori serta satu uraian dasar, sehingga dapat dikemukakan tema yang seperti disarankan oleh data (Moleong, 2009). Setelah mendapatkan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data yang terkumpul dengan menganalisis data, mendeskripsikan data, serta mengambil kesimpulan. Untuk menganalisis data ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, karena data-data yang diperoleh merupakan kumpulan keterangan-keterangan. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari informan.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, L., & W. G. Lewin. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, § (2011). <https://doi.org/10.1108/02656710210415703>
- Dessler. (2011). *Manajemen SDM. Manajemen SDM*.
- Fathoni, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Irianto, J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia : Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 24(1998), 281–291.
- Leksono, S. (2013). *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi Dari Metodologi Ke Metode*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Limawandoyo, E. A., & Simanjuntak, A. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt . Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*.
- Malayu, H. (2008). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Askara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Marlina, Ieny. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(15), 123–140.
- Moleong, L. (2009). Metodologi penelitian Kualitatif. *Kualitatif Sasial*.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia

Indonesia.

- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.%x>
- Tilaar, R., Mekel, P. A., & Tarore, R. N. (2014). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Emba*.
- Umar. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2008). Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. In *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*.

CURICULUM VITAE



Nama : Astriyana Saragi Turnip
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 13 April 1993
Agama : Kristen Protestan
Alamat : Jl. Lembah Purnama Gg.Selayar 3 No.16
Golongan Darah : O

Riwayat Pendidikan :

- SD 007 BUKIT BESTARI, Tanjungpinang
- SMP NEGERI 6, Tanjungpinang
- SMA NEGERI 4, Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang Jurusan Manajemen

Pengalaman Kerja :

- Kasir di UD. Maju Jaya Mandiri
- Admin di Toko HL