

UPAYA PENGEMBANGAN SDM UNTUK PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN SUMBA BARAT

¹Petrus Horo Nyanyi

²Endang Sungkawati

³Dwi Ekasari Harmadji

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia

Email: pitersabana23@gmail.com

Abstract. *The objectives of this research to be achieved are (1) To understand human resource development efforts to improve employee performance at the Office of Youth and Sports Education Office of West Sumba Regency (2) To understand the inhibiting factors in human resource development efforts to improve employee performance. at the Office of Education, Youth and Sports of West Sumba Regency. This type of research is qualitative research, namely research that intends to understand the phenomena of what is experienced by research subjects such as behavior, perceptions, motivations, actions and others, holistically and with a special natural context and by utilizing various natural methods. From the results of this study, it is known that several factors are instrumental in efforts to develop Human Resources (HR) to improve employee performance at the Department of Youth and Sports Education, Kab. West Sumba, among others; (1) Leadership Policy, (2) Infrastructure, (3) Infrastructure, (4) Organizational Culture, (5) Employees. Meanwhile, several obstacles in the Efforts to Develop Human Resources to Improve Employee Performance at the Office of the Youth and Sports Education Office of West Sumba Regency, among others, are as follows; (1) Lack of Human Resources owned by employees, (2) Regional Infrastructure, (3) Infrastructure for the Office of Youth and Sports Education, (4) Influence of the application of local culture, (5) Employee welfare.*

Keywords: *Human Resource Development, Performance Improvement*

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja bertujuan untuk bagaimana mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja dengan menciptakan visi dan misi bersama untuk mencapai tujuan kedepannya. Manajemen sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam pemerintahan (Hasibuan 2019:10). Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu instansi dapat ditentukan oleh sumber daya manusianya mumpuni dan berkualitas dengan pemahaman dan kemampuan

dalam menjalankan manajemen kinerja. Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan saja bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai - nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan

perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja yang berkompetensi untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan, serta mendukung perubahan budaya. Dalam instansi pemerintahan apabila semua pekerjaan dilakukan oleh satu orang saja tentunya menjadi sesuatu yang berat, dengan demikian diperlukan tenaga - tenaga bantuan dan terbentuklah suatu kerja yang efektif (G.R. Terry 2012:9).

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Oleh karenanya pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Sehingga untuk memperoleh kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya

Kabupaten Sumba Barat Tahun 2015 kualitas sumber daya manusia masih relatif rendah sehingga hal ini memengaruhi implementasi program dan kegiatan pembangunan di daerah ini, dan juga memengaruhi pengetahuan dan ketrampilan

masyarakat untuk berinisiatif dan berprakarsa dalam mengelola kehidupannya dengan baik. <https://sumbaratkab.go.id/wp-content/uploads/2018/10/Bab-I-LPPD.pdf>. Di unduh Januari 2022. Pelaksanaan 4 pilar utama atau catur bhakti khususnya dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, bertolak dari berbagai permasalahan pendidikan yang dihadapi Kabupaten Sumba Barat, baik menyangkut prasarana dan sarana pendidikan, tingkat pendidikan masyarakat, kualitas dan kuantitas tenaga pengajar dan peserta belajar yang berada pada setiap jenjang pendidikan yang ada di Kabupaten Sumba Barat.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti bersama Bapak Yeremia Ndapa Doda selaku Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sumba Barat diluar jam dinas, mengatakan bahwa:

” Seringkali apa yang kita harapkan belum tentu itu yang terjadi, karena kewenangan dalam penempatan aparatur atau pegawai bukan menjadi urusan kepala dinas setempat, karena yang diberikan kewenangan dalam mengatur penempatan pegawai adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Selain itu beberapa pegawai di DPKO seringkali lalai dalam menaati aturan baik itu aturan pusat maupun aturan yang ada dalam Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga itu sendiri.”

Dari hasil wawancara bersama Bapak David Moto Lele, S.S, M.Pd selaku KASUBAG Umum & Kepegawaian Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sumba Barat dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat beberapa persoalan yang tengah terjadi dalam dinas tersebut seperti rendahnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki pegawai, kurangnya fasilitas pendukung yang ada di dinas, kurangnya kedisiplinan para pegawai, kurangnya penekanan pimpinan pada pegawai, serta pengaruh budaya yang masih mendominasi sehingga mengakibatkan kinerja pegawai dalam dinas menjadi terhambat untuk mencapai cita – cita atau visi dari Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga tersebut. Berdasarkan latar belakang serta masalah - masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumba Barat.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas suatu instansi, digunakan untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran - sasaran kerja yang telah

ditetapkan. Peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan para pegawai yang berdampak pada kemajuan dan peningkatan pelayanan pada masyarakat.

Pada pengembangan manajemen sumber daya manusia terdapat program dan aktivitas yang terdiri atas beberapa bagian yaitu: perencanaan SDM, Rekrutment SDM, Seleksi SDM, Pelatihan dan pengembangan. Siagian (2009:184) menjelaskan bahwa manfaat penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan bagi organisasi terdiri dari:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
- 2) Terwujudnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatanoperasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional.

Manajemen Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2011:9) menyatakan manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan suatu organisasi menunjukkan hasil kerja yang diperoleh berdasarkan aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk menjamin aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, maka diperlukan usaha manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005:97) mengatakan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut John dan Suprianto (2014:18) mengartikan, kinerja sebagai tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja atau peningkatan kinerja sangat tergantung pada kemampuan kantor yang bersangkutan. Seorang pegawai dalam suatu organisasi perlu memerhatikan keterampilan apa yang telah dimiliki

atau bagaimana keterampilan dapat menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan pegawai yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian segala sesuatu tergantung pada aparat itu sendiri, sebab kalau aparat itu sendiri mampu bekerja dengan segala sesuatu didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang.

Kinerja pegawai tentunya tidak hanya sekedar informasi dan mengurus administrasi, akan tetapi bagaimana instansi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga instansi dapat menetapkan pemberian gaji dan penghargaan kepada para pegawai, memberikan promosi, serta dapat melihat perilaku pegawai.

Penilaian Kinerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan adalah performance appraisal, yang disebut juga penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondite, dan sebagainya, kebutuhan akan penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap pegawai dalam kaitannya dengan keberadaan

karyawan dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai untuk pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang. Pegawai yang mampu meningkatkan hasil kerjanya akan mendapatkan berbagai kebijaksanaan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Bagi organisasi penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti pelatihan, perekrutan, seleksi, program pengenalan, dan penempatan yang dilakukan dengan baik dari keseluruhan proses manajemen sumber daya secara efektif.

Kinerja pegawai merupakan hasil energi dari sejumlah faktor, faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja menurut Wiliam Stern mengatakan bahwa penentu prestasi kerja pegawai adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya (Wiliam Stern dalam Mangkunegara 2007:16).

Tentative Teori Penelitian

Dalam bagian ini akan dibahas tentang konsep - konsep sebagai pendukung teori untuk menjelaskan masalah - masalah yang berhubungan

dengan judul tesis ini. Konsep - konsep tersebut meliputi: Pengembangan, pengembangan SDM, manajemen, manajemen kinerja, kinerja pegawai.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong 2017:6). Sumber data yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

Dalam penelitian ini data primer didapat dari wawancara langsung dengan pimpinan dan pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (DPKO) Kab. Sumba Barat Prov. Nusa Tenggara Timur. Sedang data sekunder diperoleh lewat studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti antara lain, wawancara (*interview*), dokumentasi dan observasi (pengamatan).

Pada penelitian ini yang menjadi informan utama adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sumba Barat yakni Sekretaris Dinas, Kabag Umum Kepegawaian, Perwakilan Pegawai Aparatur Sipil

Negara 1 (satu) orang dan Perwakilan Pegawai Kontrak Daerah 1 (satu) orang. penelitian ini yang menjadi informan kunci adalah Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Suba Barat.

Menurut Sugiyono (2015:223) dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrument atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri sehingga peneliti harus “divalidasi”. Validasi terhadap peneliti, meliputi; pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian -baik secara akademik maupun logiknya.

Adapun tahapan pengolahan dan analisis data selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data adalah reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Dalam penelitian ini uji keabsahan data dilakukan melalui dua cara yaitu Triangulasi dan Member Check. Menurut Sugiyono (2017:125) uji keabsahan data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan triangulasi dan member check.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Keberhasilan proses penyelenggaraan pemerintahan daerah sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia aparatur, baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Secara kuantitas jumlah PNS di Kabupaten Sumba Barat dalam Tahun 2015, berjumlah 2.884 orang dengan kualifikasi pendidikan terendah adalah SMP dan kualifikasi

pendidikan tertinggi adalah magister (strata 2) dengan jumlah yang relatif terbatas yakni 17 orang. Sedangkan dari aspek golongan terdapat pegawai dengan kualifikasi Golongan I sebanyak 85 orang, Golongan II sebanyak 900 orang, Golongan III sebanyak 1.467 orang, Golongan IV sebanyak 430 orang, dan di bantu oleh 2.552 Tenaga kontrak Daerah.

Dengan kualifikasi pendidikan sebagaimana dimaksud, pelaksanaan tugas - tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan belum berjalan optimal sehingga perhatian terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur melalui pendidikan dan pelatihan perlu ditingkatkan kedepan.

1.1 Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi selama dilapangan peneliti mengamati beberapa hal antara lain; (1) Ketepatan waktu datang dan pulang pegawai DPKO Kab. Sumba Barat, (2) budaya organisasi yang dilakukan, (3) ketersediaan sarana penunjang pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pegawai, (4) antusias pegawai dalam mempelajari hal baru.

Dari hasil pengamatan hari pertama yang dilakukan pada hari Jumad 17 Desember 2021 di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga terlihat bahwa dalam hal ketepatan waktu masuk kantor yaitu pukul 07:00 Wit. Ditemukan 2 (dua) orang pegawai yang datang terlambat. Budaya organisasi dalam kantor dinas DKPO adalah Budaya Lokal (Sumba). Tidak ada pemberian sanksi bagi

pegawai yang terlambat, atau yang melakukan kesalahan. Sedangkan hal antusias pegawai dalam mempelajari hal baru untuk menunjang SDM belum terlihat.

Dari hasil pengamatan hari kedua yang dilakukan pada hari Selasa 18 Januari 2022 di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga terlihat bahwa dalam hal ketepatan waktu masuk kantor yaitu pukul 07:00 Wit. Ditemukan 3 (tiga) orang pegawai yang datang terlambat, adapun saat pulang semua pegawai pulang tepat jam pulang kantor yaitu pukul 15:00 Wit. Budaya organisasi dalam kantor dinas DKPO adalah Budaya Lokal (Sumba). Tidak ada pemberian sanksi bagi pegawai yang terlambat, atau yang melakukan kesalahan. Sedangkan hal antusias pegawai dalam mempelajari hal baru untuk menunjang pengembangan SDM terdapat dua pegawai yang sedang belajar untuk memahami cara mengoperasikan MS Excel.

Dari hasil pengamatan hari ke III yang dilakukan pada hari Rabu 19 Januari 2022 di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga terlihat bahwa dalam hal ketepatan waktu masuk kantor yaitu pukul 07:00 Wit. Semua pegawai datang tepat waktu pada jam masuk kantor, namun terdapat 2 (dua) orang pegawai yang pulang sebelum jam pulang kantor yaitu pukul 15:00 Wit. Budaya organisasi dalam Kantor DKPO adalah Budaya Lokal (Sumba). Tidak ada pemberian sanksi bagi pegawai yang terlambat, atau yang melakukan kesalahan. Sedangkan hal antusias pegawai dalam mempelajari hal baru

untuk menunjang pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya belum terlihat.

Dari hasil pengamatan hari ke IV yang dilakukan pada hari Selasa 25 Januari 2022 di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga terlihat bahwa dalam hal ketepatan waktu masuk kantor yaitu pukul 07:00 Wit. Ditemukan 1 (satu) orang pegawai yang datang terlambat, adapun saat pulang semua pegawai pulang tepat jam pulang kantor yaitu pukul 15:00 Wit. Budaya organisasi dalam kantor dinas DKPO adalah Budaya Lokal (Sumba). Pegawai yang terlambat pada jam masuk kantor diberi sanksi berupa membersihkan ruangan buku – buku dengan menyapu dan merapikan kembali buku - buku yang berserakan. Sedangkan dalam hal antusias pegawai dalam mempelajari hal baru untuk menunjang kinerja pegawai belum terlihat.

1.2 Hasil Wawancara

Dari kelima informan yang peneliti wawancarai diatas dapat disimpulkan kebijakan pimpinan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab Sumba Barat dapat mencakup beberapa hal seperti; (1) Pengawasan, pengawasan dalam pada DKPO meliputi standar kerja, serta pelaksanaan kegiatannya, (2) Merancang konsep, dimana dalam merancang konsep harus berdasarkan tujuan atau visi misi dinas DPKO, (3) Menetapkan program, dalam merancang program bentuknya ada yang jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang, (4) Evaluasi, dalam hal evaluasi dapat

mencakup efektivitas dan capaian target, (5) Pembinaan, DKPO Kab Sumba Barat dapat berupa sanksi dan penghargaan. Namun dari ke 5 (lima) tugas pokok diatas tidak semua dilakukan hanya beberapa yang telah dilakukan oleh pimpinan menetapkan program, memberikan teguran, serta memberikan pembinaan kepada bawahannya.

Pembahasan

A. Upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumba Barat

Dalam hal pengembangan Sumber Daya Manusia untuk peningkatan kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sumba Barat berbagai upaya telah dilakukan terhadap pegawai antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pengarahan.

1. Pendidikan,
Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran. Pendidikan tentunya berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.
Berdasarkan informasi dan data yang dihimpun peneliti pendidikan kepada pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga dapat dilakukan lewat studi banding baik antar sesama dinas

di Kab. Sumba Barat maupun antar Kabupaten - Kabupaten yang ada di pulau Sumba

2. Pelatihan

Latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Program latihan dan pengembangan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang ditetapkan. Latihan dapat membantu mereka dalam meningkatkan kualitas serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Berdasarkan data dan informasi yang dihimpun peneliti proses pelatihan kepada pegawai yang ada di DPKO dapat dilakukan dengan berbagai cara mentoring, lecture, diskusi grup, *role-playing*.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directory*) adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang sebuah instansi.

Dalam hal pengarahan di DPKO menjadi sebuah wewenang atau tanggung jawab seorang pimpinan (Kepala Dinas) dalam memberikan arahan kepada pegawainya dalam rangka mensukseskan tujuan instansi.

B. Faktor Penghambat Dalam Upaya Pengembangan Sumber

Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumba Barat

Berdasarkan data dan informasi yang dihimpun peneliti, terdapat beberapa hambatan - hambatan dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumba Barat antara lain sebagai berikut:

1. **Minimnya Sumber Daya Manusia yang Dimiliki Pegawai**
Rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga merupakan masalah fundamental yang dapat menghambat perkembangan dan laju peningkatan mutu dinas tersebut. Hal ini diakibatkan pada pola faktor pengetahuan dasar yang dimiliki pegawai yang rendah, selain itu rendahnya sumber daya manusia yang dimiliki pegawai DKPO diakibatkan karena pola pendidikan, pelatihan, dan pengarahan yang kurang efektif serta lemahnya inisiatif pegawai dalam mempelajari hal - hal baru yang menunjang kualitas atau kemampuan dirinya. Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntur & Arfiyany (2020) yang menyatakan bahwa hasil setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi

sumber daya manusia yang dimilikinya.

2. **Infrastruktur Daerah**
Pembangunan infrastruktur merupakan bagian dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional merupakan usaha yang dilakukan sebagai langkah untuk membangun manusia Indonesia. Hal ini mengandung makna bahwa setiap kebijakan yang akan diambil yang berkaitan dengan pembangunan harus tertuju pada pembangunan yang merata di seluruh wilayah Indonesia dan diselenggarakan untuk kepentingan masyarakat agar hasil pembangunan tersebut benar - benar dapat dirasakan oleh masyarakat sehingga pada akhirnya dapat berdampak terhadap perbaikan dan peningkatan taraf hidup masyarakat Indonesia. Kelancaran dalam beraktifitas bagi masyarakat sangat ditentukan oleh infrastruktur yang ada. Dampak dari infrastruktur yang kurang baik dirasakan oleh pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan olahraga Kab. Sumba Barat. Hal ini dapat terjadi karena sebagian pegawai pada dinas tersebut harus mengandalkan transportasi umum. Dengan kondisi jalan yang kurang baik maka perkiraan waktu berangkat dan waktu tiba ditujuan menjadi tidak menentu. Selain itu faktor informasi komunikasi dengan elektronik juga sangat minim. Pembangunan sumber

daya manusia di era 4.0 tentunya tidak lepas dari pembangunan sektor media sebagai langkah untuk menyetara serta bersaing dengan wilayah - wilayah lain yang telah maju.

3. Sarana Prasarana Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga

Keberhasilan sebuah dinas atau instansi tentunya tidak terlepas dari sarana dan prasarana yang dimilikinya. Menurut Darmastuti (2014:10) menyatakan bahwa dalam kegiatan pembelajaran sarana dan prasarana sangat diperlukan dalam rangka menunjang kelancaran proses kegiatannya, sehingga pengelolaan sarana dan prasarana sangat diperlukan oleh setiap instansi.

Berdasarkan data yang dihimpun peneliti. Sarana yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga hanya terdiri dari 2 (dua) unit Mobil dan 5 unit sepeda motor. Sedangkan prasarana yang dimiliki DKPO terdiri dari 8 (delapan) Komputer serta memiliki 3 (tiga) unit gedung. Hal ini mengakibatkan sejumlah pegawai tidak memiliki fasilitas seperti computer sehingga hanya mengandalkan laptop pribadi yang dimiliki dalam bekerja pada dinas tersebut.

4. Budaya Organisasi

Penerapan budaya organisasi di dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga juga menjadi penghambat, dimana budaya organisasi yang berlaku di

dinas ini adalah budaya lokal (umba). Ketika menerapkan budaya lokal dalam hal ini adalah budaya Sumba, tentu hal ini mempengaruhi pola komunikasi dan cara pandang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Sehingga tak jarang para pegawai takut dan ragu dalam melakukan kritikan yang konstruktif pada pimpinan maupun sesama pegawainya. Akibat dari penerapan budaya lokal (Sumba) menjadikan seperti praktik feodal hidup di dinas tersebut. Hal ini mengakibatkan bahwa terjadi penghormatan yang berlebihan kepada orang yang statusnya lebih tinggi di banding posisinya yang mengakibatkan komunikasi atau kritikan pada pimpinan tidak terjadi, sehingga tak jarang seorang pemimpin terasa selalu benar dan tidak pernah salah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dunggio (2020:3) Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) disuatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfitri (2018) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara budaya

organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. Kesejahteraan Pegawai

Agar karyawan loyal kepada Dinas atau instansi memerlukan upaya untuk membuat kebijakan kesejahteraan pegawai. Secara singkat, kesejahteraan pegawai adalah segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai tanpa mengurangi upah. Tentunya tujuan kesejahteraan untuk membuat para pegawai bahagia dan puas serta memiliki semangat yang tinggi dalam meningkatkan intelektualitas pegawai.

Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sumba Barat masih terdapat pegawai yang bergaji rendah dimana hanya diberi upah 1 (satu) perbulan, sementara kebutuhan rumah tangga untuk menghidupi keluarganya sangat banyak, sehingga mengakibatkan pegawai tersebut harus memiliki usaha lain untuk dapat menutupinya, sehingga dengan rendahnya upah pegawai tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sumba Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti (2017) yang menyatakan bahwa kesejahteraan dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai.

KESIMPULAN

Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sumba Barat. Berdasarkan data dan pembahasan dalam penelitian ini beberapa faktor yang menjadi instrumen dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sumba Barat adalah sebagai berikut:

- 1) Kebijakan Pimpinan
- 2) Infrastruktur
- 3) Sarana Prasarana
- 4) Budaya Organisasi
- 5) Pegawai

Dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia untuk peningkatan kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sumba Barat telah dilakukan dengan beberapa cara antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pengarahan.

1) Pendidikan

Proses pendidikan kepada pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga dapat dilakukan lewat studi banding baik antar sesama dinas di Kab. Sumba Barat maupun antar Kabupaten – Kabupaten yang ada di pulau Sumba.

2) Pelatihan

Proses pelatihan kepada pegawai yang ada di DPKO dapat dilakukan dengan berbagai cara mentoring, lecture, diskusi grup, *role-playing*.

3) Pengarahan

Pengarahan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sumba Barat menjadi sebuah wewenang atau tanggung jawab seorang pimpinan (Kepala Dinas) dalam memberikan arahan kepada pegawainya dengan tujuan mensukseskan tujuan instansi.

Faktor Penghambat Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumba Barat.

Terdapat beberapa hambatan - hambatan dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumba Barat antara lain sebagai berikut:

- 1) Minimnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki pegawai
- 2) Infrastruktur Daerah
- 3) Sarana Prasarana Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga
- 4) Pengaruh penerapan budaya lokal
- 5) Kesejahteraan pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. (2005). Perencanaan Pembelajaran, (Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 24
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing, hlm.83,89.
- Alfitri Rijanto dan Mukaram (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures) Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 4, No. 2.
- Anang Firmansyah, dan Budi W. (2018). Mahardika, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: DEEPUBLISH, hlm. 4
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). Evaluasi Kinerja SDM, (Bandung: PT Refika Aditama, hlm.16
- Atmoko, Tjipto. (2011). Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Unpad, Bandung, hlm 2
- Darmastuti dan Karwanto, (2014). Manajemen Sarana dan Prasarana Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Pada Jurusan Teknik Komputer dan Informatika Di SMK Negeri 2 Surabaya, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.3 No.3, Januari 2014.
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 1, 523-533.
- Efi Rufaiqoh Muhaimin. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN)

- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Penerbit Alfabeta, hlm 68.
- Familoni, K.A. (2004). The Role of Economic and Social Infrastruktur in Economic Development: A Global View.
- Guntur Suryo Putro, Arfiandy. (2020) Tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Fajar Makasar Televisi. Jurnal Competitiveness. Vol. 9, Nomor 1.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara, hlm.10
- Hasibuan. (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- <https://sumbabaratkab.go.id/wp-content/uploads/2018/10/Bab-I-LPPD.pdf>. Diunduh Januari 2022.
- Iskandar Wiryokusumo dalam Afrilianasari. (2014). Teori Pengembangan, Surabaya, hlm.10
- Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada, hlm.5
- Kodoatie, Robert J, (2005), Pengantar Manajemen Infrastruktur, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lexy J. Moleong. (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm. 6
- Malayu SP. Hasibuan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mardiasmo. (2011). “Perpajakan Edisi Revisi”. Yogyakarta: Andi.
- Mendatu, Achmanto. (2010). Parapsikologi: Sebuah pengantar singkat. Psikoeduka: Dipublikasikan bebas.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, (Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 137
- Muzakkir Zabir (2018) Kebijakan Pimpinan Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Baitul Mal Aceh. Jurnal Manajemen Dan Administrasi Islam. Vol. 2, No. 1.
- Notoatmodjo, S (2010), Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta, hlm. 11
- Nurbaet. (2019). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA Immim Putra Makassar
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2020, Pasal 2 ayat 1
- Rani, I.H., & Mayasari, M., 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Politeknik Negeri Batam. Diunduh dari <http://p2m.polibatam.ac.id/wp-content/uploads/2015/22/8>.

- Jurnal Mega-Mayasari.pdf.
Diunduh Januari 2022
- Resmi, Siti. (2017). *Perpajakan Teori dan Kasus* (Edisi ke 10 Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Sarinah, Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama, hlm.7
- Sondang P. Siagian. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hlm, 184
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, hlm. 223
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. hlm.125
- Sulistiyawati (2021) *Pengaruh Sarana Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan*.
- T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Terry, George R. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara.hlm.9
- Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002
- Utami. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan*. Diunduh Februari 2022.
- Wahyuni, Sri. (2014). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Volume 2 Nomor 1, 124-134.
- Zamroni. (2013). *Pendidikan Demokrasi Pada Masyarakat Multikultur*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.