

**THE IMPACT OF THE POLICY ON GIVING BONUSES BY THE RIAU
PROVINCIAL GOVERNMENT TO ATHLETES WITH ACHIEVEMENTS
IN 2017-2018**

Oleh : Agus Supriadi

agussupriadi160895@gmail.com

Pembimbing : Wazni S.IP, M.Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR. Subrantas KM. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp./Fax . 0761- 63277

ABSTRACT

Currently in the city of Pekanbaru, there is a shortage of adequate quality human resources in the field of sports, it is necessary to have a bigger role in achieving sports goals. Policies in terms of sports coaching related to the achievements of athletes need to be aligned to improve human resources, where human resources play an important role in advancing an institution, therefore it is necessary to pay attention to human resources. The formulation of the problem taken is how the impact of the policy of giving bonuses by the Riau Provincial Government to outstanding athletes in 2017-2018.

The purpose of this study was first to determine the role of the Riau Provincial government in providing bonuses to athletes, to determine whether the provision of these incentives to athletes was in accordance with the athletes' expectations. And lastly, to find out the obstacles faced by the athletes who had planned not to run according to the predetermined target.

The research method used is qualitative research. This type of research is descriptive qualitative, the location of this research is Pekanbaru. Data collection techniques by means of observation, interviews and documentation studies. Data analysis techniques by means of data reduction, data presentation and data verification.

The results of the study indicate that the impact of the policy of giving bonuses by the Riau Provincial Government to outstanding athletes shows an improvement in the level of enthusiasm of the athletes by means of identifying the goals to be achieved. Strategy of various steps to achieve the desired goal. The strategy is to select and train outstanding athletes to be prepared for national and international events. The inhibiting factors in the policy of giving bonuses to outstanding athletes are the lack of transparency in giving bonuses to athletes and the lack of training facilities and infrastructure.

Keywords: Policy Impact, Giving Bonuses, On Athletes with Achievements

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah prasyarat dasar bagi proses pembangunan segala bidang. Aspek produktivitas pembangunan dapat terwujud karena ketersediaan sumber daya manusia yang bermutu dan memadai secara kualitas. Indonesia memiliki modal dengan jumlah penduduk yang potensial, namun dari sisi mutu kiranya masih memerlukan waktu untuk memprosesnya. Investasi pada modal manusiawi, terutama melalui pendidikan, maka produktivitas pembangunan dapat ditingkatkan, baik kini maupun masa yang akan datang. Hakikat pembangunan manusia berkelanjutan adalah bahwa setiap orang mempunyai akses yang sama untuk berbagai kesempatan pembangunan. Komponen sumber daya manusia yang dimaksud adalah atlet.

Kualitas sumber daya manusia dalam bidang keolahragaan yang memadai dapat memberikan peran yang lebih besar dalam pencapaian tujuan keolahragaan nasional, yaitu: memelihara dan meningkatkan kesehatan dan kebugaran, prestasi, kualitas manusia, menanamkan nilai moral dan akhlak mulia, sportivitas, disiplin, memperlakukan dan membina persatuan dan kesatuan bangsa, memperkuat ketahanan nasional, serta mengangkat hakekat, martabat, dan kehormatan bangsa. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam memajukan suatu institusi atau pun perusahaan. Oleh karenanya sumber daya tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus dari para kalangan pelaku institusi atau perusahaan yang memiliki kedudukan sentral atau penting di dalamnya untuk menghasilkan pencapaian kerja guna menciptakan prestasi.

Menurut Sugiyanto (1999) dalam Risna (2012), prestasi bisa diartikan sebagai suatu kuantitas yang di capai melalui belajar atau berlatih. Prestasi juga merupakan hal yang bersifat dinamis dan dapat berubah-ubah sehingga kecenderungan untuk bertahan pada suatu situasi atau meningkatkan posisi yang lebih tinggi sulit untuk dilakukan. Peningkatan sebuah prestasi memerlukan adanya kompensasi atau bonus, dimana peran kompensasi ini bagi seorang sumber daya manusia untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari, untuk menjaga asupan gizi yang diperlukan untuk mengoptimalkan performa yang baik dalam mencapai sebuah prestasi. Di samping itu pula prestasi atlet Pekanbaru tidak bisa di sepelekan juga dimana atlet-atlet ini memiliki kualitas yang sangat baik terlihat pada tabel kejurnas tahun 2017 yang di dapat dari KONI Provinsi Riau dapat di lihat pada Lampiran terlampir.

Menurut Martoyo (2007) dalam Piansa (2014), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak langsung berupa uang. Menurut Panggabean (2004) dalam Indah Puji Hartatik (2014), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas tanda jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil survei Peneliti kepada Atlet kejurnas tahun 2017 tentang kompensasi yang didapatkan memiliki jenjang tingkatan yang di lihat berdasarkan masuk menjadi atlet atau biasa di sebut kelas Senior, Remaja, Junior jika mendapatkan medali dapat di lihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 1.1 Bonus Atlet Berprestasi

No	Kelas	Emas	Perak	Perunggu
1	Senior	Rp.10.000.000	Rp. 7.000.000	Rp. 5.000.000
2	Junior	Rp. 7.000.000	Rp. 5.000.000	Rp. 3.000.000
3	Remaja	Rp. 5.000.000	Rp. 3.000.000	Rp. 1.500.000

Data Surveri: 2020

Total medali yang di dapatkan Atlet kejurnas tahun 2017 yaitu 100 medali emas, 91 medali perak dan 103 medali perunggu dari 34 cabor yang di pertandingan, dimana, hasil ini merupakan hasil yang bisa di katakan memuaskan dimana pencapaian tahun 2017 dapat dikatakan sukses.

Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap atlet pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri atlet itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan lembaga olahraga, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Di mana hal ini disebut dengan istilah insentif.

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada atlet untuk mendorong semangat latihan atlet supaya latihan lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagian besar atlet menganggap insentif penting untuk memotivasi mereka dalam latihan, namun sebagian besar atlet juga menganggap insentif yang telah diberikan organisasi kepada atlet belum

sesuai dengan prestasi yang telah diraih.

Setiap organisasi olah raga perlu memperhatikan hal tersebut, dimana organisasi diharapkan mampu memberikan kesesuaian insentif dengan harapan dan keinginan atlet serta sesuai dengan prestasi yang telah diraih atlet. Sehingga insentif yang diberikan menjadi menarik bagi atlet dan mampu meningkatkan motivasi mereka untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik lagi.

Sistem dan program insentif harus jelas dan diketahui oleh semua atlet. Untuk itu perlu disosialisasikan kesemua atlet. Penyelenggaraan program ini agar diselenggarakan berkesinambungan, namun besarnya insentif harus tetap disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan organisasi dalam bidang olahraga, dalam hal ini Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara, data yang lengkap dan relevan untuk menunjang program tersebut juga harus diperhatikan.

Pemberian insentif dapat berupa pemberian secara positif dan negatif, yang dimaksud dengan pemberian insentif positif adalah pemberian organisasi yang dapat merangsang atlet dengan cara pemberian hadiah, bonus, pujian, pemberian secara positif juga berupa non material. Pemberian insentif secara negatif apabila atlet kurang berprestasi tidak sesuai dengan harapan yang telah ditargetkan atau

prestasinya dibawah standar, maka akan diberikan teguran.

Pemberian insentif sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja. Pengukuran prestasi kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan atau kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dari pelaksanaan kebijakan.

Prestasi bisa diartikan sebagai suatu kualitas yang dicapai melalui belajar atau berlatih. Prestasi juga merupakan hal yang dinamis dan dapat berubah-ubah sehinggakecendrungan untuk bertahan pada suatu situasi atau meningkatkan posisi yang lebih tinggi sulit untuk dilakukan. Peningkatan prestasi bagi atlet memerlukan adanya bonus dan insentif bagi seorang sumber daya manusia untuk pemenuhan keperluan sehari-hari, untuk menjaga asupan gizi yang diperlukan untuk menghasilkan peforma yang baik untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Prestasi secara umum merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggungjawabkan baik secara kualitas maupun kuantitas serta bekerja secara efektif dan efesien. Prestasi dapat juga dikatakan suatu hasil kerja maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas masyarakat agar dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan olahraga

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Andimoviz, 2012).

Peningkatan prestasi dalam bidang olah raga selain membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai juga diperlukan pembinaan prestasi terutama sejak usia dini. Meningkatnya perhatian para pembina olah raga, kalangan pers dan mereka yang berkecimpung dalam dunia akademik terhadap masalah pembinaan olahraga. Oleh karena itu peningkatan prestasi bidang olahraga menjadi bagian dari pembinaan di banyak negara, termasuk negara Indonesia. Upaya peningkatan kualitas manusia sebagai suatu bangsa dalam aspek kehidupan perlu dilaksanakan secara sungguh-sungguh, sehingga memungkinkan

untuk memberi sumbangan nyata dalam pembangunan nasional. Pengertian kualitas manusia adalah meliputi aspek jasmani dan aspek rohani dalam bentuk dan jenis upaya yang melekat satu sama lain. Peningkatan kemajuan dalam bidang olahraga harus diimbangi dengan peningkatan sumber daya manusia. Dalam hal ini melalui upaya dan pembinaan serta pengembangan olahraga. Olahraga mempunyai peranan dalam pembangunan nasional perlu dibina dan dikembangkan. Melalui pusat-pusat pelatihan atau klub-klub hendaknya peningkatan kesehatan rohani, watak, disiplin, sportifitas, serta pengembangan prestasi olahraga yang dapat membangkitkan rasa kebanggaan nasional untuk memasyarakatkan olahraga, serta upaya untuk mendorong

Kerangka Teori

Teori Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan

pekerjaan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pekerjaan yang baik merupakan tujuan dari setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan faktor penentu dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta maupun di organisasi publik. Dikatakan sebagai faktor penentu, karena, maju mundurnya sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Atas dasar hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan faktor penting keberadaannya.

Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan menuntut seorang pimpinan dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin. Manusia merupakan makhluk yang peka terhadap lingkungan sehingga dalam proses pendayagunaannya, pimpinan haruslah memperhatikan kebutuhan daripada sumber daya manusia tersebut agar sumber daya manusia tersebut mampu mengeluarkan prestasi kerja terbaiknya dalam mencapai tujuan bersama suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013) “Pada dasarnya setiap aktivitas kegiatan yang dilakukan sumber daya manusia mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan individu adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan berupa materi dan non materi dari hasil kerjanya. Tujuan organisasi adalah mendapatkan laba atau pelayanan melalui proses manajemen”.

Menurut Umar (2012) keberadaan sumber daya manusia hendaknya dianalisa untuk mendapatkan jawaban apakah sumber

daya manusia yang diperlukan untuk pembangunan maupun pengimplementasian bisnis dapat dimiliki secara layak atau sebaliknya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka manajemen bukan saja mengelola sumber manusia tetapi juga material, modal dan faktor produksi lainnya. Tetapi bagaimanapun juga, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, maka konsekuensi dari semua itu adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik agar diperoleh sumbangan yang berarti bagi kemajuan organisasi atau perusahaan.

Teori Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberi kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya.

Menurut Sofyandi (2012) “Kompensasi merupakan suatu bentuk

yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya”.

Menurut Mubarak (2017) “Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi, bukan pada organisasi lainnya”.

Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Menurut Kasmir (2016) “Kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran dan waktu selama bekerja”.

Menurut Handoko (2012) “Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan”. Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2017) “Kompensasi adalah segala sesuatu

yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”.

Berdasarkan uraian di atas maka penentuan tingkat kompensasi penting bagi organisasi karena upah dan gaji seringkali merupakan salah satu-satunya biaya perusahaan yang terbesar. Hal ini juga penting bagi karyawan karena uang seringkali merupakan alat satu-satunya biaya bagi kelangsungan hidup.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif dan tunjangan, bonus maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai.

Teori Bonus

1. Pengertian Bonus

Jenis kompensasi finansial lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketentuan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Sesuai dengan yang di katakan (Kasmir, 2016) Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan”. Sementara itu, menurut Mubarak (2017) “Bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha

dan kinerja secara individu dalam bekerja”.

Bonus merupakan program yang wajar dalam setiap organisasi atau perusahaan. Alasannya adalah karena perusahaan percaya terhadap filosofi “memberi imbalan untuk prestasi” dimana bonus terkait erat dengan dua ukuran penting berikut: seberapa bagus kinerja anda berdasarkan ekspektasi manajer dan seberapa bagus kinerja perusahaan berdasarkan apa yang diharapkan.

Ekspektasi prestasi individu dan kelompok adalah sangat sulit untuk ditentukan, karena bisa jadi mereka terlalu ambisius atau terlalu mudah untuk dicapai. Yang terbaik adalah para karyawan menentukan tujuan pencapaian untuk tahun depan setelah hasil tahun ini diketahui. Tapi, manajer sebaiknya menghindari godaan untuk mendasarkan tujuan pencapaian para karyawan pada tahun prestasi yang luar biasa. Jika itu terjadi, maka karyawan dan manajer bisa mengalami kekecewaan. Para manajer juga memberikan bonus-diskresioner, yaitu bonus-bonus yang tidak terikat kepada target pencapaian formal, saat menentukan tujuan pencapaian formal menjadi terlalu sulit.

Menurut Sofyandi (2012) “Bonus merupakan kompensasi secara langsung oleh perusahaan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan”. Sedangkan pendapat Sedarmayanti (2017) “Bonus hasil produksi insentif yang dibayarkan kepada karyawan karena berhasil melampaui target”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang

ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

Bergantung kepada program bonus dan jabatan karyawan dalam organisasi, bonus karyawan mungkin ditentukan bukan hanya oleh prestasi karyawan sendiri, tapi juga oleh prestasi tim atau kelompok kerja karyawan. Dalam beberapa program bonus, perusahaan harus mencapai targetnya sendiri jika para karyawan ingin mendapatkan bonus.

Teori Prestasi

1. Pengertian Prestasi

Prestasi adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetap diperoleh melalui proses yang panjang yaitu melalui proses penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman dan motivasi diarahkan pada perilaku dan peran, seperti tanggung jawab pekerjaan formal.

Akhir-akhir ini setiap lapisan masyarakat di seluruh nusantara sudah menunggu kejayaan prestasi yang dapat diraih oleh para olahragawan yang berlaga di berbagai arena olahraga. Prestasi yang diraih oleh para olahragawan akan mengangkat harkat dan martabat bangsa Indonesia yang saat ini sedang mengalami kepurukan. Pengibaran bendera Merah Putih yang dibarengi dengan lagu Indonesia Raya dikumandangkan pada suatu even telah ditunggu-tunggu masyarakat Indonesia.

Menurut Andimoviz (2012) Istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yaitu *prestatie*, kemudian dalam bahasa Indonesia menjadi prestasi yang berarti hasil usaha. Prestasi adalah hasil yang dicapai. Prestasi adalah penguasaan

pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan melalui mata pelajaran, ditunjukkan dengan nilai tes”. Menurut Stoner (2012) “Prestasi kerja adalah salah satu tugas yang paling penting dari manajer”.

Pengertian prestasi kerja pada hakikatnya prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai atau karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

Prestasi olahraga tidak mungkin dapat maju tanpa adanya fondasi yang kokoh, karena prestasi olahraga tidak dapat terbentuk secara tiba-tiba dan instan. Prestasi harus dibangun melalui proses pembinaan dan pengembangan yang terencana, berjenjang dan berkelanjutan dengan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi keolahragaan.

1.6 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir bertujuan untuk menggambarkan tentang keterkaitan antara variabel penelitian dengan indikator-indikator yang mempengaruhinya, yang dilandasi oleh konsep maupun teori-teori yang dianggap *relevan*. Adapun kerangka pemikiran sebagai konsep untuk menganalisis variabel dalam penelitian ini, yang digambarkan dengan skema sebagai berikut :

Definisi Konseptual

Untuk menciptakan kesamaan pengertian, memudahkan penelitian dan penganalisaan serta upaya agar tidak terjadi kerancuan dalam memahami konsep dalam penelitian ini, maka konsep-konsep yang digunakan

sesuai dengan pengamatan pada wilayah penelitian dan sejalan dengan teori-teori yang dikemukakan sebelumnya. Definisi konsep dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

pengalaman individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Lexy, 2002). Deskriptif merupakan laporan yang berisi kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan. Data tersebut berasal dari naskah, wawancara dan dokumen resmi lainnya.

Penelitian ini dilakukan di KONI Provinsi Riau sebagai tempat yang dijadikan untuk pengumpulan data ataupun tahap-tahap lain yang menjadi fokus pada penelitian ini. Adapun alasan dipilihnya KONI Provinsi Riau sebagai lokasi penelitian karena:

1. Pemprov Riau yang memberikan bonus terhadap atlet-atlet berprestasi untuk tahun 2017-2018
2. Provinsi Riau sebagai sebuah kabupaten untuk pertamakalinya membentuk relawan demokrasi. Ingin melihat dampak kebijakan terhadap pemberian bonus kepada atlet

atlet yang mengikuti kejuaraan di tahun 2017-1. 1. Data Primer

Menurut Hasan, 2002 data primer data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain; a. Catatan hasil wawancara. b. Hasil observasi lapangan. –c. Data-data mengenai informan. Adapun data primer dalam penelitian ini antara lain merupakan hasil wawancara peneliti dengan informan penelitian terkait:

1. Mekanisme Pemberian bonus bagi atlet berprestasi tahun 2017 sampai 2018 Provinsi Riau .
2. Dampak pemberian bonus ke atlet berprestasi tahun 2017 sampai 2018 apa membuat atlet semakin semangat atau sebaliknya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002: 58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. serta untuk melengkapi data dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Gambaran umum tentang dampak pemberian bonus bagi setiap atlet berprestasi Provinsi Riau tahun 2017-2018..
 2. Dokumentasi, berkas kearsipan, laporan-laporan maupun lampiran lainnya terkait pemberian insentive ataupun bonus kepada setiap atlet di Provinsi Riau
- Informan adalah orang yang diwawancara, diminta informasi oleh

pewawancara. Informan adalah orang yang di perkirakan menguasai dan memahami data, informasi ataupun fakta dari suatu objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan untuk menentukan informan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive Sampling*“ yang mana Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.” Sugiyono (2009). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan kriteria yaitu : karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Pertimbangan ini didasari karena mereka merupakan individu yang cukup berpengalaman serta mengetahui kondisi perusahaan.

Maka sampel yang diambil adalah hanya yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria diatas, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.2
Informan Penelitian

No	Informan Penelitian	Jabatan
1.	Ketua Koni Provinsi Riau	1 Orang
2.	Ketua Dispora Provinsi Riau	1 Orang
3.	Binpres Koni Riau	1 Orang
4.	Ketua Pasi	1 Orang
5	Peran Pelatih	1 Orang
6	Atlit berprestasi	1 Orang
7	Atlit	1 Orang
Jumlah		7 Orang

Sumber : Data Hasil Survei Tahun 2020

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Lexy, 2002). Deskriptif merupakan laporan yang berisi kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan. Data tersebut berasal dari naskah, wawancara dan dokumen resmi lainnya.

Penelitian ini dilakukan di KONI Provinsi Riau sebagai tempat yang dijadikan untuk pengumpulan data ataupun tahap-tahap lain yang menjadi fokus pada penelitian ini. adapun alasan dipilihnya KONI Provinsi Riau sebagai lokasi penelitian karena:Pemprov Riau yang memberikan bonus terhadap atlet-atlet berprestasi untuk tahun 2017-2018.Provinsi Riau sebagai sebuah kabupaten untuk pertamakalnya membentuk relawan demokrasi.Ingin melihat dampak kebijakan terhadap pemberian bonus kepada atlet atlet yang mengikuti kejuaraan di tahun 2017-2018..

Data Primer

Menurut Hasan, 2002 data primer data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain; a. Catatan hasil wawancara. b. Hasil observasi lapangan. – c. Data-data mengenai informan. Adapun data primer dalam penelitian ini antara lain merupakan hasil wawancara peneliti dengan informan penelitian terkait:

3. Mekanisme Pemberian bonus bagi atlet berpretasi tahun 2017 sampai 2018 Provinsi Riau .
4. Dampak pemberian bonus ke atlet berprestasi tahun 2017 sampai 2018 apa

membuat atlet semakin semangat atau sebaliknya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002: 58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. serta untuk melengkapi data dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

3. Gambaran umum tentang dampak pemberian bonus bagi setiap atlet berprestasi Provindi Riau tahun 2017-2018..
4. Dokumentasi, berkas kearsipan, laporan-laporan maupun lampiran lainnya terkait pemberian insentive ataupun bonus kepada setiap atlet di Provinsi Riau

Sumber Data

Informan adalah orang yang diwawancara, diminta informasi oleh pewawancara. Informan adalah orang yang di perkirakan menguasai dan memahami data, informasi ataupun fakta dari suatu objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan untuk menentukan informan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive Sampling*“ yang mana Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.” Sugiyono (2009). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan kriteria yaitu : karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Pertimbangan ini didasari karena mereka merupakan individu yang cukup berpengalaman serta mengetahui kondisi perusahaan.

Maka sampel yang diambil adalah hanya yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria diatas, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.2
Informan Penelitian

No	Informan Penelitian	Jabatan
1.	Ketua Koni Provinsi Riau	1 Orang
2.	Ketua Dispora Provinsi Riau	1 Orang
3.	Binpres Koni Riau	1 Orang
4.	Ketua Pasi	1 Orang
5	Peran Pelatih	1 Orang
6	Atlit berprestasi	1 Orang
7	Atlit	1 Orang
Jumlah		7 Orang

Sumber : Data Hasil Survei Tahun 2020

Untuk memperoleh data yang akurat dan terpercaya, dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data ini bertujuan untuk mengumpulkan segala bentuk data sebagai proses untuk mendapatkan informasi maupun data-data pendukung lainnya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam (Hasan, 2002). Sedangkan maksud dari wawancara menurut Lincon dan Guba (1985) dalam Basrowi dan Suwandi (2008) ialah mengonstruksi perihwal orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, dan kepedulian, merekonstruksi kebulatan-kebulatan harapan pada masa yang akan datang, memverifikasi, mengubah dan memperluas informasi dari orang lain.

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan kasus dalam pekerjaan sosial dan dokumen lainnya. (Hasan, 2002).

Kuesioner (*Questionnaire*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, adapun alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup adalah : a. Kuesioner tertutup memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban. b. Kuesioner tertutup lebih praktis.

Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono (2009) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga

dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Sedangkan menurut Hasan (2002) analisis kualitatif ialah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan model-model tertentu lainnya. Proses analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan model Miles dan Huberman dalam Prastowo (2012)

Analisa data adalah proses mencari secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lainnya sehingga mudah dipahami agar dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisa penelitian kualitatif dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dikaji dimulai sejak sebelum peneliti memasuki lapangan, dilanjutkan pada saat peneliti berada dilapangan. (Agustinova, 2015).

Analisa data dilakukan dengan deskriptif kualitatif untuk mendapat gambaran secara utuh tentang Dampak Kebijakan pemberian bonus kepada Atlet berprestasi di provinsi riau tahun 2017-2018. Proses analisis dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber seperti dokumentasi dan wawancara. Setelah data-data yang diperlukan terkumpul, maka penulis memilihnya menurut jenis data yang diperoleh dan berusaha mengumpulkan teori yang dipakai dengan fenomena sosial yang ada, serta menelusuri fakta yang berhubungan dengan fakta penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan melalui serangkaian wawancara dengan pihak pihak terkait dalam bab ini penelitian memberikan data data dari hasil penelitian di sejumlah instansi pemerintah, salah satunya KONI Permerintahan Provinsi Riau, Serta Para Pelatih dan Atlet Atlet Berprestasi di Provinsi Riau. Maka dari hasil wawancara semua bidang dan pihak terkait ini maka peneliti memperoleh data data tentang Dampak Kebijakan Pemberian Bonus oleh Pemerintah Provinsi Riau Kepada Atlet Berprestasi Tahun 2017-2018 serta hambatan

apa saja dalam kebijakan memberikan bonus kepada atlet. Bonus merupakan hal yang sangat di tunggu tunggu oleh para atlet, namun bisa membantu keberlangsungan prestasi atlet dimana hasil yang di harapkan oleh para atlet terkadang masih terkendala oleh banyak birokrasi yang harus di lalui untuk penyauran bonus yang diterima. Untuk kisaran bonus yang di terima oleh para atlet berprestasi di kejuaraan dalam negeri untuk ukuran pelatih dan atlet memiliki standar penghargaannya salah satunya untuk Kejuaraan Nasional sebagai berikut :

Tabel 1.3 Bonus Atlet Berprestasi

Atlet	Nominal	Pelatih	Nominal
Emas	Rp. 10.000.000	Emas	Rp. 10.000.000
Perak	Rp. 7.500.000	Perak	Rp. 7.500.000
Perunggu	Rp. 5.000.000	Perunggu	Rp. 5.000.000

Untuk pemberian bonus yang di berikan oleh pemerintah Provinsi Riau di berikan sesuai kejurnas dan beregu, dan juga di pilih berdasarkan emas, perak, perunggu

Dalam pembinaan atlet yang berprestasi selain pemberian bonus, untuk mempercepat percepatan atlet, dimana atlet juga di berikan dana pembinaan setiap bulan. Semua atlet yang ingin menjadi atlet yang di berikan pembinaan oleh koni dimana setiap pembinaan oleh atlet di berikan dana pembinaan hal ini sesuai dengan pernyataan Dr. H. Mustafa Kamal selaku Ketua Bidang Prestasi.

Dari pernyataan Bapak Kamal dapat diketahui bahwa setiap atlet yang telah masuk data base di koni maka, atlet tersebut telah masuk dalam kategori atlet pembinaan untuk menjuarai kejuaraan kejuaraan di tingkat nasional. Perlu di perhatikan oleh para atlet jika tahun ini mengikuti kejurnas dan mendapatkan emas dan di tahun depan tidak mendapatkan emas maka atlet tidak mendapatkan dana pembinaan lagi. Dimana hasil pernyataan ketua bidang prestasi ini sejalan dengan harapan Pemerintah Provinsi Riau yaitu menjadikan atlet-atlet Provinsi Riau bersaing dengan Provinsi Provinsi lainnya. Pemberian bonus yang di berikan oleh Pemerintah Provinsi Riau merupakan wujud apresiasi kepada para Atlet, namun perlu dilihat ternyata dalam pemberian bonus terkadang masih menunggu penyelesaian administrasi yang panjang sampai bonus tersebut dapat di terima oleh para atlet berprestasi. Sesuai dengan pernyataan ketua bidang prestasi untuk pemberian bonus ini hanya menunggu pihak Provinsi khusus pak Gubernur.

“Untuk kejuaraan poknas yang di berikan oleh Dispora, biasanya bonus setelah sampai di pekanbaru menunggu konfirmasi dari pak gubernur yang, dan setelah sampai di sini bonus sudah di berikan dimana jika atlet berturut dalam setiap kejurnas tidak mendapatkan emas maka tahun depan tidak di berikan lagi bonus prestasi. 21 Mei 2021.

Dari penyampain Bapak Kamal menyatakan jika prestasi atlet menurun dalam setiap event baik dari PON, PORWIL dan Kejurnas Nasional, maka bonus yang di janjikan bisa saja tidak akan di berikan hal ini menunjukkan bahwa KONI memiliki tanggung jawab besar bagi Provinsi Riau untuk memberikan semangat bagi para atlet dan pelatih untuk bisa memaksimalkan peluang untuk setiap cabang olahraga.

Sebaliknya jika para atlet yang telah mendapatkan prestasi yang besar seperti emas, dimana jika dilihat untuk prestasi atlet untuk masa berprestasi tidak lama maka di berikan banyak arahan arahan untuk mendukung keberlangsungan atlet atlet yang tidak bisa mengikuti kejurnas yang di karnakan umur yang telah lewat, sejalan dengan pendapatnya

Dari pendapat diatas maka perlu di garis bawahi oleh para atlet yang mendapatkan rekomendasi tentunya sangat beruntung, bagi yang belum dapat biasanya para atlet yang terkadang memang lebih memilih bekerja di perusahaan perusahaan swasta.

Sejalan dengan pendapat yang di sampaikan oleh ketua bidang prestasi tadi terkait pemberian bonus yang nantinya di serahkan langsung oleh dispora Provinsi riau Bapak Booy Rachmat, Dispora sangat ketat dalam pemilihan atlet atlet berprestasi karna terkait anggaran tentunya harapan dari Dispora sendiri dengan besarnya angragan yang di keluarkan tentunya membuahkan hasil yang memuaskan pula, Sejalan dengan pernyataan Bapak Bobby Rachmat selaku ketua Dispora pekanbaru .

Kebijakan pemberian bonus pada atlet yang berprestasi tentunya mendapatkan apresiasi bagi atlet sendiri, karna selain dari bonus berupa uang berdasarkan tingkat pencapaian yang didapatkan atlet, KONI juga memberikan beberapa bonus seperti: Tunjangan atlet, tunjangan kesehatan, kesempatan kerja di KONI Provinsi Riau, Mendapatkan rekomendasi masuk TNI/POLRI, sejalan dengan pendapat yang di sampaikan oleh Elbani

. Wawancara Kepada Elbani pada tanggal 25 Mei 2021 jam 16.00 WIB di Stadion Kaharudin Nasution.

Dalam setiap kebijakan pasti ada hal yang positif dan negatif baik dari segi para pelatih maupun para atlet sendiri, salah satunya

adalah dimana jika seorang atlet tidak memberikan sumbangsih prestasi baik di kejurnas maupun di internasional maka para atlet tersebut tidak mendapatkan bonus yang akan di janjikan. Hal ini dilakuan agar semua atlet dan pelatih benar benar bisa melakukan fokus yang baik untuk mencapai target yang ingin di capai.

gagal maka semua nya pun sirna di dedapan mata” (Wawancara Kepada Bapak Hasnul NS pada tanggal 25 Mei 2021 pukul 16:00 di Stadion Kaharudin Nasution).

Dari wawancara tersebut dapat di ketahui bahwa, jika seorang atlet gagal mencapai target yang di haruskan maka pemerintah provinsi akan menindak lajutin tentang bagaimana pembinaan atlet tersebut dan tidak menutup kemungkinan tidak adanya dana pembinaan bagi para atlet selama melakukan latihan. Namun jika hal yang di harapkan oleh Pemerintah Provinsi Riau khusus nya KONI Kota Pekanbaru terapai maka hal yang paling di untungkan adalah para atlet dan pelatih. Hal senada seperti yang di sampaikan oleh salah seorang atlet Popnas di Semarang tahun 2017 yang mendapatkan emas

Kemudian pada kejurnas tahun 2017 atlet atas nama Rio Muhamad Irfan mendapatkan perak pada cabang olahraga tolak peluru, dan pada kejurnas tahun 2018 mendapatkan perunggu, dimana untuk bonus yang di dapatkan oleh rio pada saat itu

Pada Popnas tahun 2017 atlet atas nama Bambang Legito mendapatkan emas pada cabang olahraga Lempar cakram Popnas di Semarang pada tahun 2017 dimana untuk bonus yang di dapatkan oleh Bambang Legito

Kemudia di tahun 2018 pada Popnas di Semarang, atlet atas nama Putri Asrima mendapatkan medali perunggu pada cabang olahraga lempar cakram putri, dimana untuk bonus yang di dapatkan oleh Putri Asrima pada saat itu di sampaikan kepada peneliti

Selain itu, pada Kejurnas PPLP di Bangka Belitung pada tahun 2018 atlet atas nama Muhamad Zikri Putra di cabang olahraga Tolak peluru putra berhasil mendapatkan medali perunggu, dimana untuk bonus yang di dapatkan oleh Muhamad Zikri

bahwasannya jika seorang atlet yang mendapatkan target yang sesuai di harapkan oleh pemerintah provinsi riau maka semua yang di janjikan kepada para atlet dan pelatih secara langsung akan didapatkan seperti fasilitas fasilitas yang di berikan kepada para pelatih dan banyak lagi bonus bonus lainnya, seperti yang di ungkapkan oleh pelatih Hasnul NS

Dari pernyataan di atas yang didapatkan berdasarkan hasil wawancara yang

dilakukan bersama atlet dan pelatih maupun Ketua KONI Provinsi Riau dapat disimpulkan bahwa dampak kebijakan pemberian bonus yang di berikan pemerintah Provinsi Riau sangat berdampak baik bagi atlet itu sendiri. Bapak Hasnul selaku sendiri merasakan dampak positif dari kebijakan pemberian bonus itu sendiri, seperti yang di sampaikan para atlet sangat antusias dan bersemangat sekali dalam melakukan latihan untuk mendapatkan hasil yang sempurna karna tergiur dengan semua bonus yang akan di dapatkan.

Hal ini tentu saja menjadi mesin pendorong bagi para atlet dan pelatih untuk

mendapatkan semua bonus yang akan mereka dapat jika mereka bisa mencapai target yang diinginkan

Tunjangan Atlet merupakan hal yang menjadi prioritas yang akan di peroleh atlet jika seorang atlet berhasil mendapatkan target yang di tentukan terlebih lagi jika mendapatkan emas, perlu kita ketahui beberapa atlet berprestasi Petinju Ellyas Pical yang telah mengharumkan nama indonesia namun di masa tuanya dia hanya menjadi statff kebersihan di kantor Kemenpora, kemudian Lenni Haeni atlet dayung yang telah mendapatkan 20 medali untuk indonesia, namun ketika anaknya mengalami penyakit hepidemolosis glukosa dia tidak sanggup membiayai pengobatannya,

Berdasarkan pernyataan atlet Chairul Ansory terkait tunjangan atlet berprestasi seumur hidup nampaknya belum bisa terwujud karna pemerintah melalui Menti Pemuda dan Olahraga pada waktu pak Imam Nahrawi saat itu atlet yang mendapatkan tunjangan seumur hidup hanya atlet yang berprestasi pada Olimpiade saja. Dia mengatakan tunjangan itu akan diberikan kepada 32 atlet pemenang olimpiade dari yang pertama hingga yang terakhir. Untuk peraih medali emas diberi tunjangan Rp20 juta per bulan. Peraih medali perak diganjar Rp15 juta per bulan. Sementara untuk perunggu diberi Rp10 juta per bulan. "Tunjangan diberi tiga bulan sekali, tidak putus hingga akhir hayat mereka," ujarnya

Jaminan kesehatan merupakan hal yang paling utama dari segala galanya apa lagi jika para atlet yang selepas bertanding mengalami kecelakaan saat bertanding , namun hal ini tentunya tidak di inginkan setiap atlet. Hal yang paling utama yag di dapatkan dari jaminan kesehatan saat ini bagi atlet berprestasi yaitu mendptkan pelayanan kesehatan selama menjadi atlet berprestasi namun hanya bagi atlet berprestasi saja tidak di tanggung keluarga atlet. Jaminan Kesehatan ini juga hanya meliputi cek kesehatan tidak berlaku pada penangaman medis yang bersifat urgent.

Kesempatan kerja di Koni merupakan hal yang nyata adanya karna beberapa atlet berprestasi banyak mendapatkan kesempatan ini, hal ini di lakukan KONI tentunya tidak lain karna atlet atlet yang berprestasi yang memiliki kesempatan untuk menjadi pelatih atau pun ,menjadi pendamping atlet atlet berprestasi untuk memberikan motivasi bagi adek adek tingkat atlet yang akan bertanding,

Peluang kerja di perusahaan biasanya atlet atlet berprestasi hanya meminta rekomendasi dari KONI untuk mengeluarkan surat bahwa nya mereka yang ingin bekerja di sebuah perusahaan mendapatkan nilai tinggi karna merupakan rekomendasi langsung dari KONI. Namun tak sedikit pula atlet atlet berprestasi lainnya meminta surat rekomendasi untuk Masuk TNI/POLRI atau pun masuk ke sektor sektor pemerintahan lainnya.

Salah satu yang menjadi kesulitan bagi atlet atlet dalam melakukan latihan yaitu adalah sarana prasarana yang kurang

Kesimpulan

Identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai, tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui peran dari pemerintah Provinsi Riau dalam pemberian bonus pada atlet, serta apakah insentif yang di berikan sudah sesuai harapan atlet para atlet.

Strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor yang menjadi penghambat dalam kebijakan pemberian bonus pada atlet berprestasi yaitu, tidak ada transparannya dalam memberikan bonus, serta seringnya terlalu lama setelah event selesai, selain itu yang menjadi faktor penghambanya kurangnya sarana prasarana dari pihak yang mendukung selama proses latihan.

Saran

Dari analisis yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang akan diberikan sebagai rekomendasi dari peneliti adalah:

1. Segera mengkordinasi ke pihak Dispora agar mempersiapkan sarana dan prasarana yang layak untuk latihan.
2. Pihak KONI perlu sekali menyaring bibit unggul di daerah yang bisa mencapai target emas
3. Perlu adanya perhatian khusus bagi atlet atlet berprestasi yang tidak lagi mengikuti kejuaraan
4. Bagi Pemerintah Daerah perlu adanya pelatihan pembinaan pasca selesai menjadi atlet

mendukung dalam latihan, jika masih ada pun sarana latihan dalam kondisi tidak baik. Maka dari itu para atlet tidak fokus dan maksimal dalam melaksanakan latihan. Selain itu hal lain yang menghambat nya program atlet berprestasi dari seorang atlet itu sendiri adalah telatnya uang saku untuk selama latihan, sering kali biasanya para atlet menggunakan uang pribadi untuk membeli sarana pendukung dan kebutuhan vitamin selama menjalani latihan.

Hal hal yang demikian perlu di perhatikan baik pihak KONI maupun Provinsi Riau, karna jika ingin meningkatkan hasil yang bagus tentunya perlu suport dari pihak pemerintah tentunya agar dalam setiap latihan para atlet dan pelatih fokus untuk latihan saja dan tidak terganggu dengan masalah seperti keterlambatan uang saku, yang mengganggu konsentrasi dari para atlet. Seperti yang disampaikan oleh Yohanes kepada peneliti di Stadion Kaharudi Nasution.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P.(2014).*Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Surabaya: Pena semesta.
- Hasan, Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- J. Moleong, Lexy. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda karya
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Podungge, R. (2012). *Dampak Kecemasan dan Agresivitas Terhadap Prestasi Olahraga Bela Diri*. (Skripsi). Pendidikan Keolahragaan FIK UNG.
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Stoner, James A.F, (2012). *Manajemen*, Jakarta : Airlangga.
- Sugiyanto. (1999). *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: Mata Padi Presindo.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Suprijono. A. (2012). *Cooperatif Learning Teori Dan Aplikasi Palkem*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Umar, Husein, (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, paradigma positif dan berbasis pemecahan masalah*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Prastowo.A. (2012). *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Dokumen Elektronik**
- “Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005”, Tentang *Sistem Keolahragaan Nasional*. ” Tersedia di <http://www.dpr.go.id/dokjdih/docume nt/uu/45.pdf>diunduh pada 24 Maret 2020.
- Bulutangkis.com, “*Mereka Berprestasi tapi Terlupakan*.” <http://www.bulutangkis.com/mod.php ?mod=publisher&op=printarticle&arti d=76%20>. Diunduh pada tanggal 3 Maret 2020.
- Beritagar.id, “*Galaunya Prestasi Olahraga Indonesia*.” <https://beritagar.id/artikel/arena/galau nya-prestasi-olahraga-indonesia> Diunduh pada tanggal 10 Maret 2020
- Policy.paramadina.ac.id, “*iniilah beberap faktor sebab prestasi di Indonesia kurang maksimal*.” <https://policy.paramadina.ac.id/inilah- beberapa-faktor-sebab-prestasi- olahraga-diindonesia- kurang-maksimal/> diunduh pada tanggal 7 April 2020.
- Krjogja.com, “*Olahraga dan Kesejahteraan*.” <http://krjogja.com/web/news/read/897>
- 8/Olahraga_dan_Kesejahteraan_Atlet diunduh tanggal 7 April oktober 2020 www.kompasiana.com, “*Negara Harus Menjamin Kualitas Hidup Mantan Atlet Juara*.” http://www.kompasiana.com/donibastian/negara-harus-menjamin-kualitas-hidup-mantan-atletjuara_57de2319af9273104126c054 diunduh tanggal 14 Juli 2020.
- <https://www.cakaplah.com/berita/baca/31875/2018/12/28/koni-riau-guyur-bonus-rp14-miliar-kepada-268-atlet-dan-pelatih-berprestasi#sthash.L3cI76K2.QwSQ5Hlb.dpbs>
- Karya Ilmiah**
- Sabelino.F. (2015) *Peran dan Tanggungjawab Dinas sosia;, Pemuda dan Olahraga Dalam Pemenuhan Kesejahteraan Atlet Anggar di Kota Semarang di Tinjau Dari Undang-Undang No. 3 Tahun 2005*. (Semarang: Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Skripsi, 2015).
- Prayoga U.D. (2018) *Studi Implementasi Kebijakan Terhadap Penghargaan Atlet Berprestasi*. (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah , Skripsi, 2018).
- Nuryadi. 2008. “*Olahraga dan Kesejahteraan (Sebuah refleksi dan harapan terhadap penyelenggaraan olahraga kompetitif di Indonesia)*”, (Jawa Barat: Bidang Pengendalian Latihan Binpres Koni Jawa Barat, 2008
- Jurnal**
- Widyani, Permatasari. “*Analisis Peranan Pemerintah Daerah dalam Peningkatan Prestasi Olahraga di Kabupaten Maros*”, *Volume 7, Nomor 1, Januari 2011 (51-62)*. 58.
- Prasetyo, D.E., Damrah, Marjohan.(2018). *Evaluasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Pembinaan Prestasi Olahraga*”, *Jurnal Pendidikan Jasmani dan Olahraga*, 1 (2): 32-41.