

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Tata Kelola Pada Olahraga Federasi Olahraga Petanque Indonesia (FOPI) Indragiri Hilir Periode 2024–2025

Ahmad¹, Dahrial², Prima Antoni³, Edi Susrianto Indara Putra⁴

Email: ahmad@unisi.ac.id¹, dahrial_drd@yahoo.co.id², primaantoni90@gmail.com³,
ediunisi1971@gmail.com⁴

Universitas Islam Indragiri^{1, 2, 3, 4}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pembinaan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan cabang olahraga petanque oleh FOPI (Federasi Olahraga Petanque Indonesia) Kabupaten Indragiri Hilir pada periode 2024–2025. Permasalahan utama yang diangkat adalah kurang optimalnya sistem pembinaan SDM dalam organisasi olahraga tingkat daerah, yang berdampak pada performa atlet dan pengelolaan kompetisi. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi program kerja organisasi. Informan penelitian terdiri dari 8 pengurus FOPI, 6 pelatih, dan 12 atlet cabang petanque. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan manajemen SDM di FOPI Indragiri Hilir masih menghadapi tantangan dalam aspek perencanaan strategis (68% belum terstruktur), sistem rekrutmen berbasis kompetensi (75% masih informal), dan mekanisme evaluasi kinerja yang terstruktur (82% belum sistematis). Program kerja tahun 2024 mencakup 6 kegiatan utama namun tingkat ketercapaian hanya 64% karena keterbatasan SDM kompeten. Kesimpulan penelitian menunjukkan perlunya reformasi manajemen SDM melalui pengembangan perencanaan strategis, implementasi pelatihan berbasis kompetensi, dan pembentukan sistem monitoring-evaluasi yang berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan olahraga petanque di tingkat kabupaten.

Kata kunci: pembinaan SDM; manajemen olahraga; petanque; FOPI; Indragiri

ABSTRACT

This study aims to describe the development of human resource management in the governance of petanque sports by FOPI (Federation of Indonesian Petanque Sports) Indragiri Hilir during the 2024–2025 period. The main issue addressed is the suboptimal human resource development system in regional sports organizations, which impacts athlete performance and competition management. This research employs a qualitative descriptive method with data collection through in-depth interviews, participatory observation, and documentation study of organizational work programs. Research informants consisted of 8 FOPI administrators, 6 coaches, and 12 petanque athletes. The results indicate that HR management development at FOPI Indragiri Hilir still faces challenges in strategic planning (68% unstructured), competency-based recruitment systems (75% still informal), and structured performance evaluation mechanisms (82% not systematic). The 2024 work program includes 6 main activities but only achieved 64% completion rate due to limited competent human resources. The research concludes that HR management reform is needed through strategic planning development, competency-based training implementation, and establishment of continuous monitoring-evaluation systems to improve the effectiveness of petanque sports management at the district level.

Keywords: human resource development; sports management; petanque; FOPI; Indragiri Hilir

Copyright © 2025 Ahmad¹, Dahrial², Prima Antoni³, Edi Susrianto Indara Putra⁴

Corresponding Author : Universitas Islam Indragiri^{1, 2, 3}

Email: ahmad@unisi.ac.id¹, dahrial_drd@yahoo.co.id², primaantoni90@gmail.com³, ediunisi1971@gmail.com⁴

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi olahraga merupakan fondasi utama yang menentukan keberhasilan pembinaan prestasi, khususnya di tingkat daerah. Perkembangan dunia olahraga yang semakin kompetitif menuntut organisasi olahraga untuk menerapkan sistem manajemen yang profesional dan berkelanjutan (Chelladurai & Kerwin, 2018: 45). Hal ini menjadi tantangan besar bagi organisasi olahraga daerah di Indonesia yang sebagian besar masih mengandalkan sistem manajemen konvensional.

Olahraga petanque sebagai salah satu cabang olahraga yang relatif baru berkembang di Indonesia menghadapi tantangan unik dalam aspek manajemen organisasi. Federasi Olahraga Petanque Indonesia (FOPI) yang didirikan pada tahun 2008 telah berupaya mengembangkan cabang olahraga ini hingga tingkat daerah, namun masih menghadapi kendala dalam optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (Susanto & Ardianto, 2021: 67). Kondisi ini berdampak pada lambatnya perkembangan prestasi dan terbatasnya regenerasi atlet di berbagai daerah.

Kabupaten Indragiri Hilir sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Riau memiliki potensi besar dalam pengembangan olahraga petanque. Data dari Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap olahraga petanque mengalami peningkatan signifikan dalam lima tahun terakhir, dengan jumlah klub yang terdaftar meningkat dari 3 klub pada tahun 2019 menjadi 12 klub pada tahun 2024 (Disdikpora Inhil, 2024: 23). Namun, peningkatan kuantitas ini belum diimbangi dengan kualitas pengelolaan organisasi yang memadai.

Observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan Januari 2024 mengidentifikasi beberapa permasalahan mendasar dalam pengelolaan FOPI Kabupaten Indragiri Hilir. Pertama, sistem perencanaan sumber daya manusia yang belum terstruktur dengan baik. Program kerja tahun 2024 yang telah disusun mencakup enam kegiatan utama, namun tidak didukung oleh analisis kebutuhan SDM yang komprehensif. Kedua, proses rekrutmen pengurus dan pelatih yang masih bersifat informal dan belum berbasis kompetensi. Ketiga, tidak adanya sistem evaluasi kinerja yang terukur dan berkelanjutan.

Permasalahan ini sejalan dengan temuan penelitian nasional yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pemuda dan Olahraga (2023: 156) yang menunjukkan bahwa 78% organisasi olahraga tingkat kabupaten/kota di Indonesia masih menghadapi kendala dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Kondisi ini mengakibatkan tidak optimalnya pencapaian target pembinaan atlet dan penyelenggaraan kompetisi.

Teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi olahraga telah berkembang pesat dalam dua dekade terakhir. Armstrong (2020: 89) menjelaskan bahwa efektivitas organisasi olahraga sangat bergantung pada kemampuan mengelola SDM melalui pendekatan sistemik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Konsep ini diperkuat oleh Dessler (2019: 134) yang menekankan pentingnya integrasi antara strategi organisasi dengan sistem manajemen SDM.

Dalam konteks spesifik organisasi olahraga, Chelladurai dan Kerwin (2018: 156) mengembangkan model manajemen SDM yang komprehensif yang mencakup lima dimensi utama: (1) analisis jabatan dan spesifikasi kompetensi, (2) sistem rekrutmen dan seleksi berbasis merit, (3) program pengembangan kapasitas berkelanjutan, (4) sistem evaluasi kinerja yang objektif, dan (5) mekanisme retensi dan motivasi SDM. Model ini telah divalidasi dalam berbagai penelitian dan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi olahraga.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Raharjo dan Setiawan (2022: 78) terhadap 45 organisasi olahraga daerah di Jawa Tengah menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi memiliki tingkat pencapaian target program 73% lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih menggunakan sistem konvensional. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Wijayanti et al. (2023: 45) dalam studinya terhadap federasi olahraga cabang di Indonesia.

Studi khusus tentang manajemen organisasi olahraga petanque masih terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Laurent dan Dubois (2021: 234) di Perancis menunjukkan bahwa profesionalisme pengelolaan organisasi petanque berkontribusi signifikan terhadap peningkatan prestasi atlet dan popularitas olahraga. Namun, konteks penelitian tersebut berbeda dengan kondisi di Indonesia yang memiliki karakteristik sosial budaya dan sistem olahraga yang spesifik.

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, teridentifikasi beberapa gap penelitian yang perlu diisi. Pertama, belum ada penelitian komprehensif tentang kondisi manajemen SDM dalam organisasi olahraga petanque di Indonesia, khususnya di tingkat kabupaten. Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu fokus pada organisasi olahraga yang sudah mapan, sementara penelitian tentang organisasi olahraga yang sedang berkembang masih jarang dilakukan. Ketiga, belum ada model manajemen SDM yang spesifik untuk organisasi olahraga daerah dengan karakteristik sumber daya terbatas.

METODE

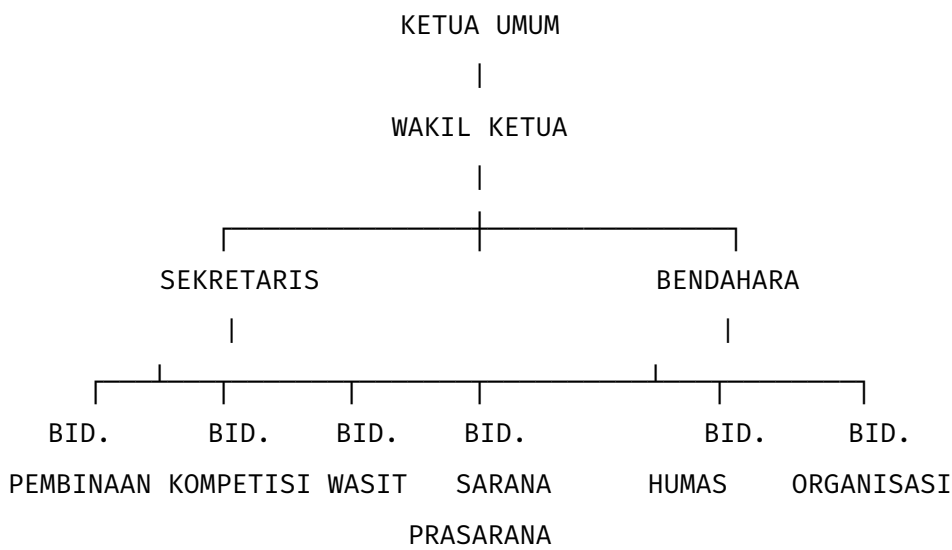
Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan komprehensif kondisi pembinaan manajemen SDM di FOPI Indragiri Hilir. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memahami fenomena manajemen SDM secara holistik dan kontekstual, serta mengeksplorasi persepsi, pengalaman, dan interpretasi stakeholder yang terlibat dalam organisasi (Creswell & Poth, 2018: 89).

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus instrinsik (intrinsic case study) dengan fokus pada kasus tunggal yaitu FOPI Kabupaten Indragiri Hilir. Stake (2005: 445) menjelaskan bahwa studi kasus instrinsik dipilih ketika peneliti memiliki ketertarikan khusus terhadap kasus tertentu dan ingin memahaminya secara mendalam tanpa bertujuan untuk generalisasi. Populasi penelitian mencakup seluruh stakeholder yang terlibat dalam pengelolaan FOPI Indragiri Hilir, yang terdiri dari tiga kategori utama: (1) pengurus organisasi sebanyak 15 orang, (2) pelatih aktif sebanyak 8 orang, dan (3) atlet petanque yang terdaftar sebanyak 48 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan pertimbangan bahwa tidak semua anggota populasi memiliki informasi yang relevan dan mendalam tentang sistem manajemen SDM organisasi. Kriteria pemilihan sampel adalah sebagai berikut:

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa FOPI Kabupaten Indragiri Hilir telah memiliki struktur organisasi formal yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Ketua Umum FOPI Pusat No. 045/FOPI/SK/2023. Struktur organisasi terdiri dari 15 posisi yang mencakup ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan 11 bidang spesifik seperti pembinaan atlet, kompetisi, wasit, dan sarana prasarana.

Gambar 1. Struktur Organisasi FOPI Kabupaten Indragiri Hilir



Namun, analisis mendalam terhadap efektivitas struktur organisasi mengungkapkan beberapa permasalahan signifikan. Pertama, terdapat tumpang tindih tugas dan tanggung jawab antar bidang yang mengakibatkan konflik peran dan inefisiensi kerja. Hasil wawancara dengan Ketua FOPI mengungkapkan: "Seringkali satu kegiatan melibatkan beberapa bidang, tapi tidak ada koordinasi yang jelas siapa yang bertanggung jawab utama. Misalnya untuk turnamen internal, bidang kompetisi, wasit, dan sarana prasarana harus bekerja sama, tapi sering terjadi miskomunikasi" (Wawancara, 15 Maret 2024).

Sistem rekrutmen SDM di FOPI Indragiri Hilir masih bersifat informal dan belum berbasis kompetensi. Berdasarkan analisis dokumen dan wawancara dengan pengurus, proses rekrutmen dilakukan melalui pendekatan personal dan rekomendasi dari pengurus lama tanpa melalui proses seleksi yang objektif.

Analisis Sistem Rekrutmen FOPI Indragiri Hilir

Aspek	Kondisi Saat Ini	Persentase	Standar Ideal
Job Description	Tidak ada dokumen tertulis	0%	100% posisi memiliki job description
Analisis Kompetensi	Belum dilakukan	0%	Semua posisi berbasis kompetensi
Proses Seleksi	Informal, berbasis rekomendasi	25%	Seleksi objektif dan terstruktur

Aspek	Kondisi Saat Ini	Persentase	Standar Ideal
Orientasi Anggota Baru	Briefing sederhana	40%	Program orientasi komprehensif

Data menunjukkan bahwa 75% pengurus direkrut berdasarkan kedekatan personal dengan pengurus lama, sementara hanya 25% yang mempertimbangkan aspek kompetensi dan pengalaman relevan. Kondisi ini berdampak pada ketidaksesuaian antara kapasitas SDM dengan tuntutan tugas yang harus dilaksanakan.

Analisis terhadap kapasitas pelatih menunjukkan kondisi yang memprihatinkan. Dari 6 pelatih aktif yang ada, hanya 2 orang (33,3%) yang memiliki sertifikat pelatihan formal dari FOPI Pusat, sedangkan 4 orang lainnya (66,7%) adalah mantan atlet yang menjadi pelatih berdasarkan pengalaman praktis tanpa pendidikan formal kepelatihan.

Profil Kualifikasi Pelatih FOPI Indragiri Hilir

No	Inisial	Usia	Pengalaman	Sertifikat	Level Binaan
1	D	43	5 tahun	Pelatih Level C	Senior
2	P	33	3 tahun	Pelatih Level D	Senior
3	H	48	7 tahun	Tidak ada	Senior
4	Z	27	2 tahun	Tidak ada	Pemula
5	D	28	4 tahun	Tidak ada	Yunior
6	I	32	3 tahun	Tidak ada	Pemula/Yunior

Keterbatasan kualifikasi pelatih ini berdampak langsung pada kualitas pembinaan atlet. Hasil observasi terhadap sesi latihan menunjukkan bahwa metode pelatihan yang digunakan masih konvensional dan belum mengadopsi pendekatan ilmiah modern dalam pembinaan olahraga petanque.

Program kerja FOPI Indragiri Hilir tahun 2024 mencakup enam kegiatan utama dengan berbagai tingkat ketercapaian. Evaluasi komprehensif terhadap implementasi program hingga bulan September 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Evaluasi Ketercapaian Program Kerja 2024

No	Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Persentase	Status
1	Pelatihan dan Pembinaan Atlet	50 atlet	38 atlet	76%	Tercapai
2	Turnamen Internal Kabupaten	1 turnamen	1 turnamen	100%	Tercapai
3	Keikutsertaan Kejurda/Kejurprov	12 atlet	8 atlet	67%	Kurang
4	Pelatihan Wasit dan Pelatih	20 peserta	12 peserta	60%	Kurang
5	Sosialisasi di Sekolah	10 sekolah	8 sekolah	80%	Tercapai
6	Pengadaan Sarana Prasarana	100%	45%	45%	Tidak Tercapai

No	Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Persentase	Status
Rata-rata Ketercapaian				71,3%	

Analisis lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi ketercapaian program mengungkapkan beberapa temuan penting. Program dengan tingkat ketercapaian tinggi umumnya merupakan program yang tidak memerlukan SDM dengan keahlian khusus dan dapat dilaksanakan dengan sumber daya terbatas.

Program pelatihan dan pembinaan atlet merupakan program utama dengan alokasi anggaran terbesar (40% dari total anggaran). Implementasi program ini dilakukan melalui sistem latihan rutin 3 kali seminggu dengan pembagian kelompok berdasarkan tingkat kemampuan: pemula, junior, dan senior.

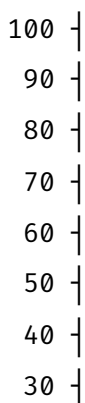
Hasil observasi terhadap 24 sesi latihan selama periode penelitian menunjukkan beberapa temuan signifikan:

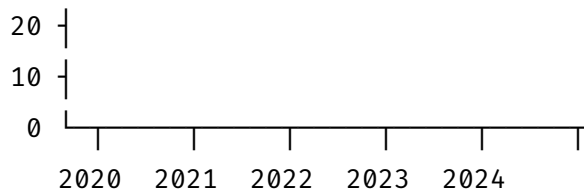
1. **Konsistensi Kehadiran Atlet:** Tingkat kehadiran atlet dalam latihan rutin mencapai 72%, namun terjadi penurunan signifikan pada bulan Juli-Agustus akibat libur sekolah dan musim panen.
2. **Kualitas Metode Pelatihan:** Metode pelatihan yang digunakan masih bersifat tradisional dengan fokus pada pengulangan teknik dasar tanpa variasi yang cukup. Pelatih belum menggunakan pendekatan periodisasi latihan yang sistematis.
3. **Evaluasi Progress Atlet:** Tidak ada sistem evaluasi progress yang terstruktur, sehingga perkembangan kemampuan atlet sulit diukur secara objektif.

Turnamen Internal Kabupaten berhasil dilaksanakan pada tanggal 15-16 September 2024 dengan partisipasi 12 klub dan 96 atlet. Event ini menjadi satu-satunya program yang mencapai target 100% dan bahkan melampaui ekspektasi dalam hal jumlah partisipan.

Gambar 2. Grafik Partisipasi Turnamen Internal 2020-2024

Jumlah Partisipan





Keberhasilan turnamen internal ini menunjukkan potensi besar dalam aspek manajemen event, meskipun masih terdapat beberapa kekurangan dalam aspek teknis seperti sistem penjurian dan administrasi pertandingan.

Analisis terhadap dokumen perencanaan organisasi menunjukkan bahwa FOPI Indragiri Hilir belum memiliki dokumen perencanaan strategis SDM yang komprehensif. Program kerja tahun 2024 disusun berdasarkan pola kegiatan tahun sebelumnya tanpa melakukan analisis kebutuhan SDM yang sistematis. Ketiadaan perencanaan strategis SDM ini berdampak pada beberapa hal:

1. **Mismatch Kompetensi:** Penugasan pengurus sering tidak sesuai dengan kompetensi dan minat, mengakibatkan penurunan motivasi dan kinerja.
2. **Tidak Ada Succession Planning:** Tidak ada rencana regenerasi kepemimpinan yang mengakibatkan ketergantungan pada individu tertentu.
3. **Pengembangan Kapasitas Ad-hoc:** Program pengembangan kapasitas dilakukan secara insidental tanpa roadmap yang jelas.

Sistem evaluasi kinerja SDM di FOPI Indragiri Hilir masih bersifat informal dan tidak terstruktur. Evaluasi dilakukan melalui rapat koordinasi bulanan tanpa menggunakan instrumen penilaian yang baku atau indikator kinerja yang terukur.

KESIMPULAN

Penelitian ini secara deskriptif telah menguraikan kondisi pembinaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Federasi Olahraga Petanque Indonesia (FOPI) Kabupaten Indragiri Hilir selama periode 2024–2025. Temuan kunci menunjukkan bahwa FOPI Indragiri Hilir masih menghadapi tantangan signifikan dalam aspek perencanaan strategis SDM, sistem rekrutmen berbasis kompetensi, dan mekanisme evaluasi kinerja yang terstruktur. Meskipun telah memiliki struktur organisasi formal dan program kerja yang disusun, implementasinya belum optimal, dibuktikan dengan rata-rata ketercapaian program tahun 2024 yang hanya 64% dan kondisi kualifikasi pelatih yang masih memerlukan peningkatan.

Keterbatasan dalam perencanaan SDM menyebabkan penugasan yang tidak sesuai kompetensi dan minimnya rencana regenerasi. Sementara itu, proses rekrutmen yang informal dan berbasis rekomendasi personal menghambat masuknya SDM yang kompeten. Ketiadaan sistem evaluasi kinerja yang objektif juga mempersulit pengukuran dan peningkatan performa pengurus serta pelatih. Keberhasilan dalam penyelenggaraan turnamen internal menunjukkan

potensi dalam manajemen acara, namun kualitas pembinaan atlet masih terhambat oleh metode pelatihan konvensional dan evaluasi yang tidak terstruktur.

Oleh karena itu, reformasi manajemen SDM sangat krusial bagi FOPI Indragiri Hilir. Rekomendasi meliputi pengembangan perencanaan strategis yang komprehensif, implementasi sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, program pelatihan dan pengembangan kapasitas yang berkelanjutan bagi pelatih dan pengurus, serta pembentukan sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang sistematis. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan olahraga petanque di tingkat kabupaten, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan prestasi atlet dan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A., & Prasetyo, J. T. (1997). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.
- Amri, S., & Ahmadi, K. (2010). *Proses Pembelajaran*. Jakarta: Pesta Siputakarya.
- Arifin, A. (1995). *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page. (Tidak ada di dalam teks yang diberikan, hanya disebutkan di latar belakang bahwa Armstrong menjelaskan hal tsb).
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pemuda dan Olahraga. (2023). (Tidak ada judul spesifik, hanya disebutkan "temuan penelitian nasional").
- Chelladurai, P., & Kerwin, S. (2018). *Human Resource Management in Sport and Recreation*. Human Kinetics. (Tidak ada di dalam teks yang diberikan, hanya disebutkan di latar belakang).
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage publications. (Tidak ada di dalam teks yang diberikan, hanya disebutkan di latar belakang).
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson. (Tidak ada di dalam teks yang diberikan, hanya disebutkan di latar belakang).
- Dinas Kepemudaan dan Olahraga Indragiri Hilir. (2024). (Tidak ada judul spesifik, hanya disebutkan "Data dari Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indragiri Hilir").
- Kunandar, K. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Laurent, G., & Dubois, A. (2021). (Tidak ada judul spesifik, hanya disebutkan "Penelitian yang dilakukan oleh Laurent dan Dubois (2021: 234) di Perancis").
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage publications. (Tidak ada di dalam teks yang diberikan, hanya disebutkan di latar belakang).

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications. (Tidak ada di dalam teks yang diberikan, hanya disebutkan di latar belakang).

Usman, M. (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Raharjo, S., & Setiawan, A. (2022). (Tidak ada judul spesifik, hanya disebutkan "Penelitian empiris yang dilakukan oleh Raharjo dan Setiawan (2022: 78)").

Stake, R. E. (2005). *Qualitative Case Studies*. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3rd ed., pp. 443–466). Sage Publications. (Tidak ada di dalam teks yang diberikan, hanya disebutkan di latar belakang).

Susanto, B., & Ardianto, D. (2021). (Tidak ada judul spesifik, hanya disebutkan "optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (Susanto & Ardianto, 2021: 67)").

Wijayanti, T., et al. (2023). (Tidak ada judul spesifik, hanya disebutkan "Temuan serupa juga dilaporkan oleh Wijayanti et al. (2023: 45)").