

Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dinas Parawisata Provinsi Sulawesi Barat

Marzukli^{1*}, Mappamiring², Syamsir Rahim³

- 1) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 2) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 3) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The aim of this research is to determine the development of the tourism apparatus of the West Sulawesi Province. This research uses a qualitative description of research with the type of phenomenological research. Informants in this research are 7 people. Data collection techniques with in-depth interviews, direct observation and documentation. The results of this research indicate that the activities of the apparatus resource development program have been carried out and run in accordance with the state civil service management procedures. It has just a few obstacles in the development activities, namely from the aspects of: a) educational programs of the apparatus regarding the understanding of job duties and still there are some employees who are still confused, b) the training program of the apparatus has not been effective due to lack of interest of businessmeb to follow the activities training provided by the West Sulawesi Provincial Tourism Office. and c) career development for the apparatus has not been very effective in the process of employee career, sometimes overlapping, and those who are entitled to such ranks or classes and facilities for education and training are only certain people who have emotional closeness with superiors such as family, friends, or kinship.

Keywords: *apparatus resource development, tourism office of west*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan sumber daya aparatur dinas pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskripsi kualitatif dengan tipe penelitian fenomenologi. Informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 7 orang. Teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam, observasi langsung dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan program pengembangan sumber daya aparatur sudah dilakukan dan berjalan sesuai dengan prosedur manajemen aparatur sipil negara. Hanya saja beberapa kendala dalam kegiatan pengembangan yaitu dari aspek: a) program pendidikan kepada para aparatur mengenai pemahaman tentang tupoksi kerja dan masi ada beberpa pegawai yang masi kebingungan, b) program pelatihan kepada aparatur belum efektif disebabkan karena kurangnya minat para pelaku usaha untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan oleh dinas pariwisata provinsi sulawesi barat. dan c) pengembangan karir kepada aparatur pelaksanaannya belum begitu efektif dalam proses kekariran pegawai terkadang terjadi tumpang tindih, dan yang berhak mendapatkan semisal kepangkatan atau golongan serta faslitas-fasilitas pendidikan dan pelatihan hanya orang-orang tertentu yang punya kedekatan emosional dengan atasan semisal keluarga, sahabat, ataupun hubungan kekerabatan.

Kata kunci: pengembangan sumber daya aparatur, dinas pariwisata

* marzukli@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam mengembang amanat reformasi birokrasi dalam hal sinergitas pembangunan Nasional, Provinsi Sulawesi Barat selain menata pemerintahan dan menjalankan fungsi-fungsi administrasi serta pembangunan ekonomi, politik. Pemerintah Sulawesi Barat akan memfokuskan pada program pengembangan pariwisata. Hal ini, Farid Wajdi selaku Kepala Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat mengungkapkan bahwa pemertintah provinsi Sulawesi barat dalam hal ini dinas pariwisata akan berupaya meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan, mengingat Sulbar kaya akan potensi wisata. Untuk itu sektor pariwisata diharapkan untuk terus melakukan pembenahan sehingga dapat memberikan sumbangsi yang signifikan terhadap pembangun daerah dan meningkatkan PAD sulbar. (Antarnews. Sulsel, 2018). Komitmen pengembangan pariwisata tentu tidak akan maksimal dan tidak akan berjalan efektif jika tidak ditopang oleh kesiapan sumber daya aparatur yang berkompeten, berpengetahuan luas, terampil, profesional, dan mampu merancang sebuah inovasi jangka panjang dalam hal pengembangan dan kemajuan daerah.

Sedarmayanti (2017) mengatakan, pengembangan sumber daya manusia aparatur sispil negara merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai produktifitas organisasi dan penguatan daya saing pegawai untuk bekerja dalam menghadapi beragam tantangan global. Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui suatu kegiatan pendidikan, pelatihan, serta pengembangan karir. Oleh sebab itu aparatur pemerintah haruslah memiliki karakteristik diantaranya adalah ketrampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motivasi kerja, serta yang tak kalah penting ialah moral dan etos kerja yang tinggi. Sumber Daya Aparatur selain menimbulkan berbagai pertanyaan tentu memerlukan jawaban dan respon yang tepat untuk bagaimana merancang dan mengembangkan Sumber Daya yang dimiliki. Hal ini memerlukan manajemen yang strategis dan bedasar ilmiah serta mengandung suatu kebijaksanaan dalam pelaksanaannya. Selain itu juga harus mempertimbangkan keadaan serta kondisi bagaimana lingkungan atau budaya suatu Birokrasi. Hal ini membuat para pemimpin puncak dalam sebuah birokrasi untuk sedikit menguras

energi baik pikiran serta menatalitas untuk bagaimana kemudian merancang, menata, membina, dan mengembangkan sumber manusia dalam hal ini aparatur sipil Negara untuk lebih produktif dan berkompeten serta peka terhadap kondisi maupun perubahan yang terjadi.

Riyadi (2008) mengungkapkan bahwa aparatur pemerintah adalah suatu perangkat Administrasi Negara yang dimana menjalankan fungsi-fungsi regulasi, perijinan, pelayanan public, dan pengawasan terhadap pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Selain itu, juga memiliki aspek yang besar untuk membuat suatu kebijakan yang efektif dan tepat sasaran, berdasarkan kompetensi dan kewenangan yang melekat padanya. Tidak hanya itu, birokrasi juga sepatutnya memiliki kompetensi-kompetensi teknis yang spesifik kemudian diterapkan dalam perencanaan pembangunan, pengelolaan infrastruktur, penyelenggaraan pendidikan, pengelolaan transportasi dan lain-lain.

Dalam rangka meningkatkan daya saing sebuah Negara dan pencapaian tujuan Nasional, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang berkompeten dan professional (Sancoko, 2010). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya aparatur kiranya menjadi aspek yang

sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan professional dan tentunya meningkatkan produktivitas aparatur dan organisasi. Negara sering kali lupa menempatkan dan menitikberatkan pada pengembangan sumber daya aparatur. Padahal seharusnya pemerintah bagaimana kemudian berupaya untuk lebih besar menekankan pada kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia selain menjalankan fungsi administrasi, ekonomi, dan politik.

Dalam sebuah lingkup organisasi, manajemen merupakan hal yang sangat penting, dimana manajemen adalah sebuah instrument atau metodologi dalam merancang sebuah organisasi agar dapat berjalan secara efektif dan efisien sebagai mana dengan penetapan tujuan. Manajemen membuat segala aktivitas dalam organisasi sehingga organisasi berjalan dengan lancar. Hisbuan (2014:) mendefinisikan Manajemen Sebagai suatu seni mengatur dan proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam proses pencapaian tujuan.

Sementara itu, Monday, R. et al. Dalam Jurnal Model Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Pemerintah Daerah Provinsi di Indonesia (2017:4) mendefinisikan Sumber Daya Manusia

adalah Pemanfaatan individu untuk mencapai organisasi yang objektif. Lebih jauhnya bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan atau pegawai, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Berkaitan dengan penjeleasan tersebut, pandangan lain terkait Manajemen Sumber Daya Manusia digambarkan secara Komprehensif oleh Diwan (2001) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengembangan yang terdiri dari kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Yang kedua ialah pemanfaatan Sumber daya yang terdiri dari penerimaan, seleksi, penempatan, penilaian, kompensasi, perencanaan dan tenaga kerja. Dan yang terakhir ialah lingkungan sumber daya, yakni dengan memperhatikan kompleksitas kerja, volume pekerjaan, dan kegiatan pengembangan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses yang terdiri dari fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efisien Panggabean (2004). Sementara Noe dalam Kasmir

(2016:6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimilimoleh perusahaan. Sedangkan menurut Stoner dalam Model Pembelajaran Vaksional Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur STIA LAN Makassar (2018:13) mengemukakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang berkelanjutan dan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan menempatkan orang-orang yang tepat pada posisi jabatan yang tepat. Dari pengertian diatas terdapat sudut pandang yang berbeda dalam mendefenisikan manajemen sumber daya manusia, namun sekalipun berbeda dari sudut pandang, tujuan utamanya tetap sama yakni memanusiaikan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Manajemen sumber daya manusia juga sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan (Sedermayanti, 2017:3). Dapat dipandang bahwa Sumber Daya Manusia mempunyai

peran yang sangat menentukan hidup dan matinya organisasi. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka organisasi dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila sumber daya manusia bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi, dan nepotisme, maka akan menghancurkan sebuah organisasi.

Pengembangan sering di dimaknai sebagai suatu kesempatan belajar, yang didesain guna membantu pegawai dalam sebuah organisasi. Investasi dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia dalam menghadapi tuntutan tugas dan tanggung jawab terutama dalam menjawab tantangan masa depan. Kegiatan pengembangan adalah merupakan suatu keharusan yang wajib dilakukan suatu organisasi. Dengan program pengembangan yang baik, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif dalam percaturan nasional maupun global, serta sulit ditiru atau sekaligus menajdi contoh oleh organisasi lain. Istilah pengembangan merupakan suatu kegiatan yang menekankan pada suatu proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan suatu prosedur

yang sistematis dan terorganisir dalam pencapaian tujuan. Pengembangan pendidikan yang dimaksud adalah pengembangan *knowledge* Sumber Daya Manusia (SDM) baik secara konseptual maupun teoritis dalam melaksanakan tugasnya. Sikula dalam Sedarmayanti (2007:164) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Lebih jauh Sedarmayanti (2017:129) mengemukakan bahwa kegiatan Pengembangan bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kompetensi pegawai guna mencapai produktifitas organisasi.

Menurut Hisbuan (2002:69) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan maupun jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lebih

lanjut Flipo dalam Hisbuan (2014:70) menyatakan bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh dan latihan merupakan suatu cara peningkatan pengetahuan serta keterampilan individu karyawan untuk melakukan suatu pekerjaannya. Artinya bahwa bagaimana sumber daya dalam ini manusia untuk terus mengembangkan dirinya sehingga peningkatan pengetahuan dan keterampilan dapat berpengaruh terhadap prsetasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi. Keberadaannya menjadi salah faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sebagai mana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu daya (*energy*) yang dimiliki oleh manusia atau yang bersumber dari manusia. Daya (*energy*) yang bersumber dari manusia itu dapat pula disebut sebagai tenaga, fikiran, atau kekuatan yang melekat pada diri manusia. Dalam artian bahwa sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan kemampuan atau kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan

sikap. Heidjrachman Ranupandojo (2000:5) memberikan pengertian bahwa sumber daya manusia mengandung konotasi yaitu apa yang melekat pada diri manusia seperti akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih 2 (dua) bulan untuk memperoleh data serta informasi selama penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Parawisata Provinsi Sulawesi Barat yang terletak di Jalan Abdul Malik Pattana Endeng, Rangas, Kecamatan Simboro, Kabupaten Mamuju.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif, (deskriptif kualitatif). Pendekatan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan mengenai pengembangan sumber daya aparatur di Dinas Parawisata Provinsi Sulawesi Barat secara terperinci dan objektif.

Data primer merupakan data empiris dari informan. Pada penelitian ini data yang di peroleh peneliti melalui wawancara atau tanya jawab langsung

terkait Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat yang dijadikan sebagai informan, data sekunder yaitu data yang diambil atau bersumber dari telaah literatur, dokumen, laporan, peraturan-peraturan yang terkait, serta tulisan-tulisan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti.

Teknik ini dilakukan peneliti dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap kondisi yang benar-benar terjadi di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Kegiatan pengamatan terhadap objek penelitian ini untuk memperoleh keterangan-keterangan data yang lebih akurat dan untuk mengetahui relevansi antara jawaban responden dan kenyataan yang terjadi dilapangan dalam hal kegiatan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Teknik ini dilakukan peneliti dengan cara mengadakan tanya jawab secara lisan secara mendalam terhadap beberapa informan yang diambil sebagai sampel yang memberikan data dan informasi yang akurat terkait Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Pengumpulan data dibimbing oleh pedoman wawancara yang peneliti sudah siapkan untuk menggali

pengetahuan dari informan, teknik ini merupakan pengumpulan data melalui buku-buku yang berkaitan erat dengan kegiatan pengembangan aparatur. Metode dokumentasi digunakan untuk mengungkap serta melengkapi informasi yang erat kaitannya dengan pokok dari permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Provinsi Sulawesi Barat merupakan Provinsi yang beribukota Mamuju, terletak antara 00 12'-30 38'00'' Lintang Selatan/South Latitude dan 1180 43'15''- 1190 54'3'' Bujur Timur/East Longitude, Provinsi Sulawesi Barat Wilayahnya berbatasan dengan sebelah Timur Sulawesi Tengah, sebelah Timur Sulawesi Selatan, sebelah Barat selat Makassar, dan sebelah Selatan Sulawesi Selatan. Luas wilayah Provinsi Sulawesi Barat yakni 810,405 Km² yang meliputi 6 (enam) Kabupaten, dimana Kabupaten Polewali Mandar dengan luas wilayah 2,022 Km², Kabupaten Mamasa dengan luasa wilayah 2,985 Km², Kabupaten Mamuju Utara dengan luas wilayah 3,044 Km², Kabupaten Majene 948 Km², Kabupaten Mamuju Tengah dengan luas 3.014,37 Km², Kabupaten Mamuju 8,222 Km². Suku-suku yang ada di Provinsi Sulawesi Barat terdiri dari Suku Mandar (49,15%), Toraja

(13,95%), Bugis (10,79%), Jawa (5,38%), Makassar (1,59%) dan suku lainnya (19,15%). Sulawesi Barat dikenal memiliki banyak objek lokasi wisata. Selain kakao, daerah ini juga penghasil kopi robusta ataupun kopi arabika, kelapa dan cengkeh. Di sektor pertambangan terdapat kandungan emas, batubara dan minyak bumi.

Wilayah Provinsi Sulawesi Barat terdiri atas daratan tinggi dan daratan rendah. Di Sulawesi Barat terdapat 193 buah gunung dan yang tertinggi adalah Gunung Ganda Dewata dengan ketinggian 3.037 meter di atas permukaan laut.

Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat merupakan unsur pembantu teknis daerah yang menangani masalah-masalah pariwisata dan ekonomi kreatif masyarakat yang berada dalam lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan pada Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dalam pelaksanaan program-program yang dilaksanakan Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

tidak lepas dari hambatan dan tantangan dalam tujuannya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Sejak tahun 2017, Dinas Pariwisata telah resmi berpisah dari Dinas Pemuda Dan Olahraga yang selama ini menaungi berbagai rencana strategis yang dilakukannya. Sehingga dengan demikian, tentunya tugas-tugas Dinas Pariwisata kedepannya akan semakin dinamis dan menantang. Oleh karena itu diperlukan adanya komitmen yang sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui perumusan dari visi dan misi dalam lingkup pemerintahan Sulawesi Barat.

Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada dasarnya diarahkan untuk membentuk sosok ASN sebagai abdi negara yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, adil, dan merata. Pengembangan juga sering dimaknai sebagai suatu aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas dan produktivitas pegawai.

Sebagai mana diketahui bahwa Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat merupakan unsur pembantu teknis daerah yang menangani masalah-masalah pariwisata dan ekonomi kreatif masyarakat yang berada dalam lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Artinya bahwa dalam tata kelola sistem

kepariwisataan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam hal ini Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat mempunyai fungsi dan tugas yang sangat strategis dalam memperkenalkan kepada seluruh publik baik dalam lingkup Daerah, Nusantara, dan Mancanegara. Perkenalan destinasi kepariwisataan lokal adalah sebagai promosi untuk menarik para pengunjung mendatangi destinasi yang ada di daerah jika hal ini kemudian dapat dikelola dengan baik maka tentunya akan mendatangkan manfaat salah satunya meningkatnya jumlah pengunjung dan meningkatnya nilai pendapatan asli daerah. Melihat bahwa potensi destinasi wisata yang ada di Sulawesi Barat begitu beragam maka perlu kiranya adanya perhatian khusus dalam proses pengembangannya. Oleh karena itu dibutuhkan intervensi dari pemerintah untuk bagaimana kemudian menjalankan tugas dan fungsi (tupoksi) sebagai mana mestinya. Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat sebagai mana dalam pencapaian Visinya yakni Terwujudnya Sulawesi Barat Maju Dan Malaqbi menjadi suatu keseriusan yang semestinya dicapai. Tentunya dalam mewujudkannya, unsur yang pertama diperhatikan adalah manusia (*man*) karena dimana

manusialah sebagai motor penggerak dari berbagai unsur yang ada.

Pemberian perhatian disini dimaksudkan sebagai upaya untuk bagaimana sumber daya aparatur dikelola sebijaksana mungkin dalam menunjang produktifitas dan prestasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini pengembangan sumber daya aparatur dalam lingkup Parawisata Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat dari aspek Sumber Daya Aparatur dengan indikator yaitu: pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir.

Sumber Daya Aparatur

Sumber daya aparatur adalah suatu asset dan fungsi yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping fungsi-fungsi yang lain seperti *money, materials, machines, methods, market*. Oleh karena itu, sumber daya aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi serta produktifitas pegawai dalam melakukan pekerjaan secara profesional. Pengelolaan Sumber Daya Aparatur yang dimaksudkan adalah bagaimana kemampuan dan upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja

para pegawai dalam mengelola dan mengembangkan objek wisata yang maju dan malaqbi.

Adapun kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Kompetensi teknik yang merupakan kemampuan kerja ASN yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan juga sikap kerja yang mutlak di miliki oleh ASN sendiri belum dapat dikatakan berjalan dengan baik. Karena ASN yang ada pada BKPSDM Kabupaten Banteng masih banyak yang tidak mengerti dalam menggunakan dan perkembangan ilmu teknologi dan informasi sehingga menyebabkan ada beberapa program kerja yang seharusnya dilaksanakan atau dilakukan menjadi terhalang, disebabkan oleh masih banyaknya ASN yang kurang mengetahui penggunaan perkembangan ilmu teknologi dan informasi saat ini, 2) Kompotensi manajerial pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng tidak hanya mengejar kepada ASN bagaimana manajemen yang baik dalam melaksanakan tugas masing-masing, tetapi juga mengarahkan ASN untuk memiliki pengetahuan tentang bagaimana menjadi pemimpin yang baik dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada ASN. Serta menekankan kepada ASN tentang manajemen waktu yang baik, sehingga

dalam pemberian layanan kepada masyarakat juga dapat berjalan dengan baik dan memberikan rasa nyaman kepada masyarakat, 3) Kompetensi sosial kultural pada BKPSDM menekankan pada ASN untuk memiliki komunikasi yang baik kepada anggota maupun masyarakat dalam memberikan pelayanan. Tidak hanya itu tetapi ASN pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng juga dituntut untuk memiliki jiwa nasionalisme yang tinggi salah satu cara yaitu dengan mewajibkan setiap ASN untuk mengikuti upacara bendera dan ASN juga harus memiliki etika agar dalam melayani masyarakat yang mana mereka tahu bahwa mereka adalah birokrat Negara yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan memberikan perasaan yang nyaman kepada masyarakat. Pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan baik merupakan pencapaian yang harus dilakukan oleh ASN.

Program Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud dalam penelitan ini adalah bagaimana pegawai memperoleh hak untuk mendapatkan pendidikan. Pendidikan yang merupakan segala potensi fisik dan intelektual/wawasan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan

aktivitas sesuai dengan tugas dan fungsi kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan merupakan aktivitas pembelajaran yang berfokus pada suatu aktivitas jangka panjang, yang dimana sasarannya adalah mempersiapkan tuntunan kerja dimasa yang akan datang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pendidikan memainkan peran penting didalam pelaksanaan aktivitas kerja yang sesuai dengan amanah yang diemban dalam suatu organisasi. Sebagai pelaksana dalam hal pengembangan destinasi wisata, Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat seharusnya mampu merancang program pendidikan bagi aparatur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam hal wawasan, pengenalan lingkungan, dan suatu pemecahan masalah. Dengan adanya kegiatan program pendidikan kepada aparatur, secara otomatis akan menambah kualitas, daya saing, serta motivasi pegawai dalam hal perencanaan karirnya. Hal ini tentu saja menjadi poin utama dalam memberikan pelayanan yang baik kepada para wisatawan yang berkunjung ke Sulawesi Barat, melaukukan promosi pemasaran pariwisata, pengembangan ekonomi kreatif, dan membangun kemitraan pariwisata.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa informan mengenai program pendidikan, maka penulis menyimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan pendidikan yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata dan beberapa lembaga yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan pegawai sesungguhnya mampu memberikan suatu efek bagi aparatur untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan para aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam kerjanya. Hanya saja menurut penulis, kelemahan-kelemahan program pendidikan yang dilakukan adalah terkait ketersediaan anggaran, dan kesiapan sumber daya aparatur dalam hal mengikuti program pendidikan yang telah disiapkan. Selain itu, kurang maksimalnya proses pendidikan ini juga terkadang menjadi masalah tersendiri bagi para aparatur. Apalagi jika kegiatan pendidikan dilaksanakan hanya untuk menggugurkan kewajiban secara formalitas dan tidak menyusun suatu konsep metodologi serta materi-materi yang berbobot sesuai dengan kebutuhan aparatur dan pembacaan terkiat dengan tuntutan zaman. Hal ini jika dirancang sedemikian bentuknya kemudian ada perubahan-perubahan dalam metodologi dan penerapannya ini

akan berpengaruh kepada motivasi aparatur untuk mengikutinya.

Program Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai ketrampilan khusus atau untuk membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melakukan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara kerja yang paling efisien pada masa sekarang. Misalnya karena masuknya teknologi baru yang belum dikuasai oleh para aparatur sehingga mengharuskan untuk mengadakan suatu pelatihan. Disamping itu juga pelatihan dapat dilakukan bagi para pegawai baru yang dalam perekrutannya ada yang belum memenuhi persyaratan kerja karena tidak tersedianya sumber tenaga kerja yang dapat memenuhi persyaratan tersebut secara maksimal. Pelaksanaan pelatihan seperti yang dikemukakan diatas sangat tergantung atau berkaitan erat dengan dua kegiatan Manajemen SDM lainnya, kedua kegiatan tersebut adalah Analisis Pekerjaan dan Penilaian Pekerjaan. Dari analisis pekerjaan telah dimiliki gambaran tentang tugas-tugas yang harus

dilakukan oleh para pegawai dalam bidang atau jabatannya, yang harus dilakukan secara efektif, efisien dan bertanggung jawab.

Dari uraian diatas berarti program pelatihan dapat didesain untuk meningkatkan kemampuan kerja, baik secara individual, kelompok, maupun sebagai kegiatan organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya program Pelatihan kepada para aparatur secara otomatis akan menarik minat para pegawai untuk terus mengasah dan mengembangkan dirinya sehingga terampil dan lebih produktif. Untuk itu Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat harus mampu merencanakan suatu konsep pelatihan yang bermutu sebagai bagian dari peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa informan mengenai program latihan, maka penulis menyimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh aparat Dinas Pariwisata sesungguhnya mampu meningkatkan kapasitas para pegawai dan juga para pelaku usaha wisata kuliner. Hanya saja menurut penulis, kelemahan-kelemahan program pelatihan yang dilakukan oleh aparat di Dinas Pariwisata ini adalah terkait dengan lokasi dan waktu yang digunakan dalam memberikan pelatihan tersebut, sehingga terkadang minat para

pelaku usaha untuk mengikuti kegiatan program pelatihan tersebut berkurang. Selain itu, kurang maksimalnya proses pelatihan ini juga terkadang menjadi masalah tersendiri baik bagi pelaku usaha maupun aparat Dinas Pariwisata. Tidak adanya nilai lebih yang mereka dapatkan (pelaku usaha wisata kuliner) membuat mereka cenderung untuk lebih fokus mengelola usaha wisata mereka berdasarkan konsep-konsep pribadi bila dibandingkan dengan apa yang akan mereka dapatkan pada pelatihan tersebut.

Program Pengembangan Karir

Sebagai mana diketahui bahwa kegiatan pengembangan karir menekankan pada sebuah usaha pembentukan sistem jenjang karir pegawai yang baik, membantu pegawai menentukan kebutuhan karir, mengharapkan suatu perubahan, serta meningkatkan kemajuan pegawai. Pemertintah Sulawesi Barat dalam hal ini Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat telah berupaya untuk bagaimana kemudian memfasilitasi dan memberikan peluang kepada pegawai untuk menyusun dan merencanakan jenjang kekarirannya selama dalam bekerja. Hal ini dilakukan sebagai bentuk perhatian kepada para pegawai dalam

memberikan peluang masa depan tentang bagaimana merencanakan kekarirannya seperti kenaikan gaji, pangkat, dan promosi jabatan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa informan mengenai program pengembangan karir, maka penulis menyimpulkan bahwa kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata sesungguhnya mampu memberikan suatu efek bagi aparatur dalam meningkatkan semangat dan produktifitas dalam kerjanya sebagai mana tugas dan fungsi yang dijalankan. Hanya saja menurut penulis, kelemahan-kelemahan program pengembangan karir sejauh penulis mengamati adalah masih terjadi kejanggalan-kejanggalan yang ditemukan semisal kenaikan kepangkatan atau golongan, serta pemberian pendidikan dan pelatihan yang dalam pelaksanaannya masih menerapkan sistem Nepotisme. Artinya bahwa peluang besar dalam mendapatkan karir adalah orang-orang yang dekat dengan atasan, kedekatan keluarga, sahabat, maupun persoalan kekerabatan yang masih membudaya. Hal ini yang kemudian menjadi masalah (patologi) dalam tubuh birokrasi yang mengakibatkan terjadinya tumpah tindih dan persaingan yang tidak sehat.

Jika ini yang terpola dan menjadi suatu budaya dalam tubuh birokrasi terlebih halnya di Dinas Pariwisata Provisin Sulawesi Barat maka kita bisa meramalkan bahwa cita-cita birokrasi menjadi birokrasi yang malaqbi, ideal, serta profesional tidak akan dapat terwujud diakibatkan sumber daya didalamnya begitu rapuh dalam melaksanakan suatu sistem, sehingga apa yang kita kenal dengan sebutan *merit system* itu tidak akan dapat dirasakan bagi orang-orang yang punya kapabilitas dan kemampuan dalam mengembang amanah dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian penjelasan mengenai Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, maka penulis menyimpulkan dari hasil penelitian yaitu:

Kondisi Sumber Daya Aparatur Dalam Lingkup Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat merupakan hal yang paling penting diperhatikan selain poin pengembangan destinasi Pariwisata. Kegiatan program pengembangan Sumber Daya Aparatur sudah dilakukan dan berjalan sesuai dengan prosedur manajemen Aparatur Sipil Negara. Hanya saja beberapa

kendala yang di hadapi dalam kegiatan pengembangan adalah kesiapan pegawai dan juga ketersediaan anggaran sehingga kegiatan pengembangan tidak begitu efektif.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek 1) Program Pendidikan kepada para aparatur, penulis menyimpulkan bahwa ada beberapa kendala yang ditemukan seperti dalam hal pemberian wawasan atau pengetahuan kepada aparatur terkait pemahaman tentang tupoksi kerja dan masi ada beberapa pegawai yang masi kebingungan sehingga kendala-kendala masi dijumpai, 2) Program Pelatihan kepada aparatur sudah berjalan sebagaimana mestinya hanya pada wilayah pemberian pelatihan kepada para pelaku usaha belum efektif, hal ini disebabkan karena kurangnya minat para pelaku usaha untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Dan 3) Pengembangan karir kepada aparatur juga berjalan sebagai mana adanya, hanya dalam pelaksanaannya belum begitu efektif hal ini dikarenakan dalam proses kekariran pegawai terkadang terjadi tumpang tindih, dan yang berhak mendapatkan semisal kepangkatan atau golongan serta faslitas-fasilitas pendidikan dan pelatihan hanya orang-orang tertentu yang punya kedekatan

emosional dengan atasan semisal keluarga, sahabat, ataupun hubungan kekerabatan.

Diakses pada tanggal 06 November 2018.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan, Bungi. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Rajagrafindo
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudiman. 1998. *Bahan Diklat Prajabatan Golongan III: Kepegawaian*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia.
- Sartika, 2017. *Pengembangan kompetensi aparatur sipil Negara di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan timur*. Vol. 13 No. 2
- Sulistiyani, A., dkk., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Tim Dosen Mata Kuliah MSDM. 2009. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Universitas Wijaya Putra.
- Ulfiahmi. 2011. *Teknik pengumpulan data*. <http://www.google.co.id>.