

EFEKTIVITAS PEGAWAI DINAS PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN OBYEK WISATA DI KABUPATEN KAPUAS HULU

Oleh:
KRISTIANA NOVIANA
NIM. E01110099

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak, Tahun 2015

Email: kristiana.noviana@yahoo.co.id

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya kemampuan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu. Dibuktikan dengan kinerja pegawai dilihat dari pendidikan formal pegawai yang relatif masih rendah dan tidak relevan dengan bidangnya menyebabkan pembangunan pariwisata yang ada di Kabupaten Kapuas Hulu belum sepenuhnya dikembangkan secara optimal. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai juga menyebabkan kinerja pegawai belum terlaksana secara maksimal. Tujuannya Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan pegawai di Dinas Pariwisata dalam pengembangan obyek wisata di kabupaten kapuas hulu. Teori yang digunakan dari Steers menjelaskan (4) tahap yaitu kemampuan pegawai, keahlian pegawai, pengetahuan individu, dan Latar belakang Pendidikan. Teori ini menggambarkan Efektifitas pegawai dalam mengembangkan obyek wisata yang ada di Kabupaten Kapuas Hulu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat faktor-faktor yang menyebabkan belum efektifnya pegawai di Dinas Pariwisata dalam mengembangkan obyek wisata. yang pertama adalah keahlian pegawai di Dinas Pariwisata khususnya di bidang komputer dan Bahasa Asing/inggris masih kurang maksimal. Faktor kedua adalah latar belakang pendidikan pegawai yaitu banyak dari tamatan SMA dan masih kurang pelatihan yang mereka dapatkan dari Dinas Maupun Organisasi luar, faktor ketiga masih kurangnya kemampuan pegawai bersosialisasi dengan masyarakat dalam mengembangkan obyek wisata di kabupaten Kapuas hulu. bahwa kinerja pegawai dalam mengembangkan obyek wisata dilihat dari aspek pelayanan langsung, efektivitas belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan harapan masyarakat. Rendahnya kualitas kemampuan kerja pegawai tergambar dari pegawai yang sudah sarjana dianggap sudah professional namun sampai saat ini belum mampu memenuhi kinerja pegawai yang efektif di Dinas tersebut. Saran supaya dalam menjalankan tugasnya, aparat pemerintah Dinas Kabupaten Kapuas Hulu harus memperhatikan kendala yang berhubungan dengan kemampuan dengan bidang pekerjaan mereka serta keahlian yang sesuai dengan yang mereka miliki.

Kata-kata kunci: Efektifitas Pegawai, pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai, DinasPariwisata

Abstract

The problem in this research is the lack of ability of employees working in the Department of Tourism Kapuas Hulu. Evidenced by the performance of employees seen from the formal education of employees is still relatively low and are not relevant to the field led to the development of tourism in Kapuas Hulu has not been fully developed. Incompatibility educational background of employees also led to employee performance has not been implemented to the fullest. The goal is to determine and analyze the ability of employees at the Department of Tourism in the development of tourism in the upper Kapuas district. The theory explains the use of Steers (4) phases, namely the ability of employees, employee expertise, knowledge of the individual, and the Background of Education. This theory illustrates the effectiveness of employees in developing the existing attractions in Kapuas Hulu. The method used in this research is descriptive method with qualitative approach. These results indicate there are factors that lead to the ineffectiveness of employees at the Department of Tourism to develop tourism. The first is the expertise of employees in the Department of Tourism, especially in the field of computer and Foreign Language / English is still less than the maximum. The second factor is the educational background of employees that is a lot of high school graduates and still lack the training they get from outside the Organization Department Nor, the third factor is the lack of ability of employees to socialize with the community in developing tourism in the upper Kapuas district. that the performance of employees in developing tourism from the aspect of direct services, the effectiveness has not been fully run in accordance with the expectations of society. The low quality of the work ability of employees drawn from employees already considered professional scholars but until now has not been able to meet the effective performance of employees in the Department. Suggestions that in carrying out its duties, the government apparatus Kapuas Hulu Department must consider the constraints related to their field of work ability and skills in accordance

Keywords: Effectiveness Officer, education and training, employee performance, Dinas Pariwisata

A. PENDAHULUAN

Sektor pariwisata mempunyai peran penting dan strategis dalam pembangunan nasional yang merupakan industri jasa dapat diandalkan untuk meningkatkan devisa. Wilayah Indonesia yang begitu luas yang terdiri dari berbagai daerah dapat dijadikan sebagai suatu negara yang memiliki masa depan untuk melakukan pembangunan ke arah yang lebih baik dengan berbagai potensi yang dimiliki dan terbentang dari Sabang sampai Merauke. Pada prinsipnya pengembangan wisata di samping memberikan dampak ekonomi tidak boleh menimbulkan gangguan terhadap kondisi alam itu sendiri seperti

pencemaran, kerusakan lingkungan, dan gangguan terhadap ekosistem.

Kabupaten Kapuas Hulu memiliki berbagai pariwisata baik alam (*nature tourism*) maupun budaya (*culture tourism*) serta potensi wisata petualangan yang menantang (*adventure tourism*). namun potensi wisata alam wisata budaya dan wisata petualangan tersebut sebagian besar belum dikembangkan secara baik dan menjadi andalan, masih banyak yang belum tergarap secara optimal. Kabupaten Kapuas Hulu memiliki potensi wisata yang sangat baik dari wisata budaya maupun wisata alam.

Pengembangan sektor pariwisata pada dasarnya harus mendapat dukungan penuh

dari Pemerintah Daerah, Pihak swasta, dan dukungan dari masyarakat lokal setempat agar pengelolaan terhadap potensi pariwisata dapat berjalan dengan baik dan memberikan dampak yang besar bagi semua sektor. Untuk itu dengan diberlakukannya Undang-undang No 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah maka Pemerintah Daerah diberikan kebebasan dalam mengelola potensi-potensi sumber daya yang dapat meningkatkan pendapatan daerah. Menindaklanjuti hal tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu mengeluarkan Peraturan Daerah No 18 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Usaha Kepariwisata di Kabupaten Kapuas Hulu.

Ruang lingkup Dinas Pariwisata saat ini semakin luas karena mencakup obyek wisata, tempat-tempat hiburan dan lainnya. hal ini mendorong tugas dinas pariwisata kabupaten kapuas hulu yang mengelola banyak obyek wisata potensial, diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pendapatan asli daerah. Upaya dinas pariwisata kabupaten kapuas hulu dalam meningkatkan pendapatan daerah dapat dilakukan dengan kerjasama dengan instansi lain. Pembentukan balai informasi dan sarana pariwisata atau TIC (*Tourist informasi center*) agar dapat memberikan informasi tentang obyek wisata ada sarana wisata kepada wisatawan secara jelas dan cepat, dan kerjasama sinergistik antar

Dinas Pariwisata di seluruh indonesia dalam pengembangan obyek wisata di sebuah daerah.

Pada kenyataan kegiatan tersebut belum dilakukan yang mengindikasikan bahwa kinerja Pegawai Dinas Pariwisata belum optimal. Terlihat hal ini dari rendahnya kemampuan kerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu. Disisi lain rendahnya kemampuan kerja pegawai dilingkungan Dinas Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu dikarenakan pendidikan formal pegawai yang relatif masih rendah dan tidak relevan dengan bidangnya menyebabkan pembangunan pariwisata yang ada di Kabupaten Kapuas Hulu belum sepenuhnya dikembangkan secara optimal.

Suatu organisasi pada umumnya tidak minimnya kemampuan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, baik aspek manajerial maupun aspek operasional. Tuntutan upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia sangat mutlak untuk menciptakan organisasi yang baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi sebagai wahana untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat, dalam rangka peningkatan

produktivitas kerja, Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai di dinas pariwisata

tersebut bias dilihat dari tabel lampiran 2, dalam melaksanakan tugas dan kegiatan belum berjalan secara maksimal banyak yang lulusan SMA bekerja di Dinas tersebut dan minimnya SDM setingkat D3, S1 dan S2 yang memiliki spesialisasi dibidang kebudayaan.

Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian

tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu. Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap pekerjaan dan organisasi.

Kondisi rendahnya kemampuan pegawai di dinas pariwisata berindikasi atas pencapaian jabatan organisasi dan bagaimana kemampuan seseorang pemimpin dalam melakukan hubungan kerjasama dengan orang lain serta kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif.

1. Pendidikan diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian,

pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu.

2. Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

3. kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang.

Keterampilan diukur dengan indikator - indikator, yaitu:

1. Petunjuk teknis pekerjaan.
2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Latar belakang pendidikan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:

Kinerja yang dimiliki pegawai.

Pendidikan yang sesuai dengan bidangnya.

Pendidikan formal merupakan pendidikan yang didapatkan sekolah yang di peroleh secara teratur, sistematis, bertingkat, dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah yang lahir dan berkembang secara efektif dan efisien dan oleh serta untuk

masyarakat, merupakan perangkat yang berkewajiban memberikan pelayanan. Namun inilah, kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu belum optimal bias terbilang tidak efektif kinerjanya, karena belum maksimalnya pekerjaan yang mereka lakukan di Dinas tersebut dalam mencapai tujuan. Dengan kemampuan yang masih minim yang dimiliki oleh pegawai menyebabkan kinerja yang mereka lakukan belum berjalan dengan baik, begitu juga dengan keahlian yang dimiliki pegawai yang masih kurang dalam keterampilan bahasa Inggris dan keterampilan yang lain menyebabkan pegawai kewalahan menghadapi wisatawan lokal yang berkunjung ke Dinas untuk menanyakan tentang obyek wisata yang ada di Kabupaten Kapuas Hulu. Begitu juga dengan latar belakang pendidikan pegawai yang dari berbagai tingkat pendidikan yang dimiliki sehingga pekerjaan dengan bidang yang mereka kerjakan tidak sesuai. Spesifikasi pendidikan pegawai lebih banyak pendidikan yang lulusan lain dari pada yang lulusan sarjana kepariwisataan. Tujuan pembangunan pariwisata yang hendak dicapai oleh pemerintah daerah Kabupaten Kapuas Hulu yang tertuang dalam peraturan daerah Kabupaten Kapuas Hulu Peraturan Daerah No 18 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Usaha Kepariwisata di Kabupaten Kapuas Hulu. Undang-undang No 18

Tahun 2013 direalisasikan oleh Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu bertujuan untuk mengelola segala sesuatu yang berkaitan dengan pengelolaan Kepariwisata di Kabupaten Kapuas Hulu sehingga melalui program maupun strategi promosi lainnya dapat menambah daya tarik investor maupun pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Kapuas Hulu. Selain itu, Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu melalui Dinas kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu dalam mengembangkan pariwisata di Kabupaten Kapuas Hulu memperhatikan beberapa aspek guna terwujudnya pengembangan pariwisata yang efektif.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran. Efektivitas berasal dari kata efek yang artinya adalah akibat (hasil daya pengaruh dari sesuatu) atau kesan pada angan-angan setelah mendengar atau oleh karena itu efektivitas merupakan salah satu alat pengukur keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas dapat diartikan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output atau keluaran kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya istilah efektivitas adalah pencapaian tujuan atau hasil dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat-alat dan lain-lain yang telah ditentukan. Suatu kegiatan atau usaha dikatakan efektif apabila peralatan ataupun sumber-sumber yang digunakan dalam usaha memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan. (Gedeian, 1991 : 61).

Beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi sebagai akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan sesuatu perbuatan dengan maksud tertentu dan memang dikehendakinya, maka orang itu dikatakan efektif bila menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendakinya. Organisasi adalah merupakan suatu kumpulan dari individu dan kelompok sehingga keefektifan organisasi pada dasarnya adalah merupakan fungsi dari peran yang dilakukan oleh individu dan kelompok. Secara lebih sederhana organisasi adalah

kesatuan susunan yang terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, yang dapat dicapai secara bersama, dimana dalam melakukan tindakan itu ada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab bagi tiap-tiap personal yang terlibat didalamnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut pendapat Gibson (1984:28) mengemukakan bahwa “efektivitas adalah konteks perilaku organisasi merupakan hubungan antar produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarnya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat pencapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya Gibson (1984:38). Dengan pendekatan ini memungkinkan mengkombinasikan tujuan dan pendekatan sistem guna memperoleh pendekatan yang lebih tepat bagi efektivitas organisasi.

Masalah efisiensi dan efektivitas organisasi, dijelaskan pula oleh Gibson dalam Steers (1995:37-41) bahwa: efektivitas individu, dipengaruhi faktor-faktor yang bermula dari efektivitas

individu yang Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan teknis pekerjaan yang dilaksanakan dilapangan akan mempengaruhi dalam cara bersikap, motivasi, yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam memenuhi tuntutan yang sesuai harapan maupun tujuan pemerintah daerah itu sendiri untuk mengembangkan industri pariwisata di Kabupaten Kapuas Hulu.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson tersebut makadirasa perlu dilakukannya pengamatan mengenai faktor-faktor yang dapat kinerja suatu organisasi sehingga dapat mengalami kegagalan dalam pengembangan pariwisata di kabupaten Kapuas Hulu.

2. Kemampuan pegawai

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Amini (2004:48) mendefinisikan kemampuan adalah “satu keadaan di mana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima”. Robbins (2003, hal. 50)

mendefinisikan kemampuan (*ability*) adalah “suatukan pasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan Proses manajemen Hersey dan Blanchart(1992:5) yaitu:

- a. Kemampuan teknis (*technical and skill*) kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- b. Kemampuan sosial (*human atau social skill*) kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing kedalam bidang operasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh dari pada hanya atas dasar tujuan kebutuhan keluarga sendiri. Tujuan-tujuan tersebut diatas tidak dapat dilaksanakan atau dicapai, kecuali apabila pimpinan menyadari akan pentingnya latihan yang sistematis dan karyawan-karyawan sendiri percaya

bahwa mereka akan memperoleh keuntungan. Tujuan pengembangan pegawai jelas bermanfaat atau berfungsi baik bagi organisasi maupun karyawan sendiri.

3. Keahlian pegawai

Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan pegawai, maka hal tersebut akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Gibson (1998:33) mendefinisikan keterampilan sebagai “Kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat”. Kemampuan adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya (Gibson,1996 126) adapun apa yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaannya menurut Mitzbreg seperti yang dikutip gibson, ada empat kemampuan (kualitas atau skills) yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat prosedur dan teknik suatu bidang khusus.
2. Keterampilan manusia adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memotivasi orang lain, baik

sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

3. Keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan, dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi.

4. Pengetahuan Pegawai

Menurut pendapat Gordon (1994 : 57) pengertian pengetahuan adalah struktur organisasi pengetahuan yang biasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan akan memenuhi kinerja yang mungkin. Menurut pendapat Nadler (1986 : .62) pengertian pengetahuan adalah proses belajar manusia mengenai kebenaran atau jalan yang benar secara mudahnya mengetahui apa yang harus diketahui. Lebih lanjut Gordon (1994 : 50) menyimpulkan bahwa pengetahuan (knowledge) merupakan dasar kebenaran atau fakta yang harus diketahui dan diterapkan dalam pekerjaan.

5. Pendidikan Formal

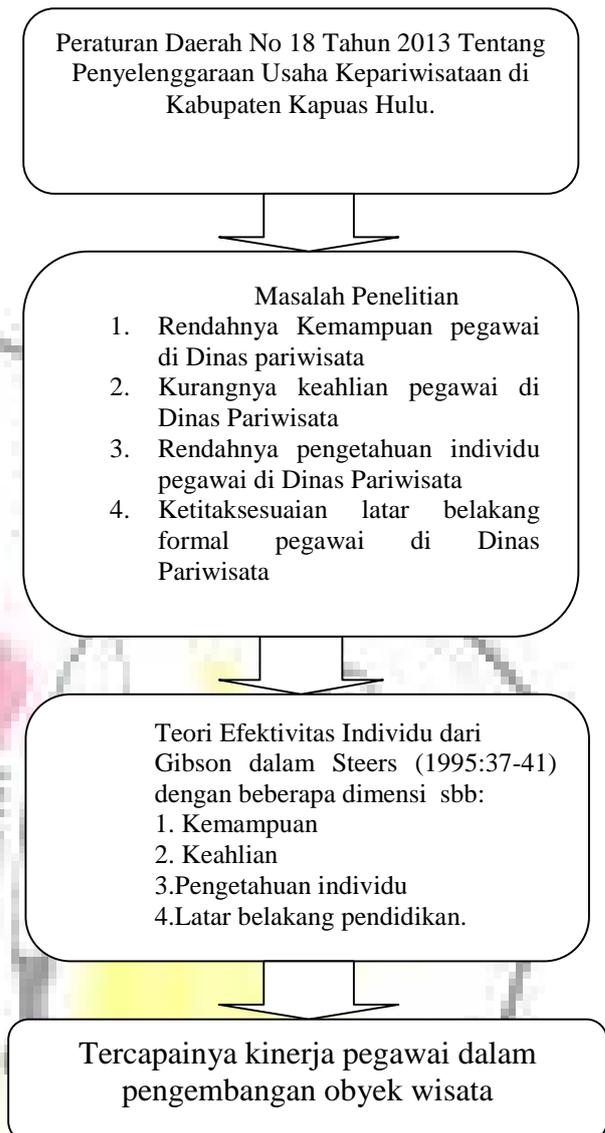
Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Dengan pendidikan tinggi maka seseorang

akan cenderung untuk mendapatkan informasi, baik dari orang lain maupun dari media massa. Semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan. Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Namun perlu ditekankan bahwa seorang yang berpendidikan rendah tidak berarti mutlak berpengetahuan rendah pula. Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh di pendidikan formal, akan tetapi juga dapat diperoleh pada pendidikan non formal. Pengetahuan seseorang tentang sesuatu obyek juga mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan negatif. Kedua aspek inilah yang akhirnya akan menentukan sikap seseorang terhadap obyek tertentu. Semakin banyak aspek positif dari obyek yang diketahui, akan menumbuhkan sikap makin positif terhadap obyek tersebut .

Tingkat pendidikan yang terlalu rendah akan sulit memahami pesan atau informasi yang disampaikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin mudah menerima informasi sehingga banyak pula pengetahuan yang dimiliki (Effendy N, 2008). Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berperan

serta dalam pembangunan kesehatan. (Nursalam & Siti Pariani, 2002). Menurut Kuncoroningrat (1997) yang dikutip oleh Nursalam dan Siti Pariani (2002), makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin mudah menerima informasi sehingga makin banyak pula pengetahuan yang dimiliki. Sebaliknya pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan seseorang terhadap nilai-nilai yang baru diperkenalkan. Tingkat pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan dasar merupakan tingkat pendidikan yang melandasi tingkat pendidikan menengah, adapun bentuk pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau bentuk lain yang sederajat.

6. Kerangka pikir



C. METODE PENELITIAN

Ada Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian deskriptif. Dimana dengan metode deskriptif ini diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas tentang keadaan yang ada dilapangan. Penelitian deskriptif

merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya (Sugiyono, 1997:112). Penelitian ini juga sering disebut non eksperimen, karena pada penelitian ini penelitian tidak melakukan kontrol dan manipulasi variabel penelitian. Dengan metode deskriptif, penelitian memungkinkan untuk melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal (Sugiyono, 1997 : 112). Disamping itu, penelitian deskriptif juga merupakan penelitian, dimana pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan penelitian atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan dan kejadian sekarang. Mereka melaporkan keadaan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya.

Penelitian ini berupaya menggali data, yaitu data berupa pandangan narasumber dalam bentuk cerita rinci atau asli. Metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Kemudian narasumber bersama peneliti memberikan penafsiran, sehingga dapat memunculkan suatu temuan dan memberikan informasi

tentang kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Kapuas Hulu.

1. Teknik Pengumpulan Data

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data mengenai masalah yang menjadi objek penelitian, maka di perlukan alat pengambilan data sesuai permasalahan yang di teliti, sebab kualitas data ditentukan oleh alat pengumpul data. Pengumpulan data ini bertujuan untuk mengumpulkan atau memperoleh data yang ada di lapangan secara akurat dan sesuai dengan fakta yang ada di lapangan, agar dapat memecahkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Teknik Observasi

Nasution (dalam Sugiyono, 2010 : 226) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu. Observasi atau pengamatan langsung adalah metode pengumpulan data di mana penelitian melakukan pengamatan secara langsung, Pengamatan terhadap objek yang di teliti atau pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena sosial yang terjadi di lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang bersifat tindakan atau tingkahlaku sehari-hari. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi secara terus terang atau tersamar.

Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktifitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti tidak juga terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan. Kemungkinan kalau dilakukan dengan terus terang, maka peneliti tidak akan diijinkan untuk melakukan observasi.

b) Teknik Wawancara (interview)

Wawancara (Sugiyono, 2010: 231-233) adalah merupakan pertemuan dua orang untuk menukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Dengan adanya wawancara ini diharapkan tidak terjadi perbedaan

pengertian antara peneliti dengan responden, serta teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer dari subyek peneliti secara langsung. Dalam peneliti ini wawancara hanya diajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas dan leluasa tanpa terkait dengan susunan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Tetapi tetap terpusat pada satu pokok masalah yaitu efektivitas pegawai di Dinas pariwisata dalam pengembangan obyek wisata di kabupaten Kapuas hulu. Keadaan demikian ini memungkinkan wawancara berlangsung secara luwes, arahnya bisa berlangsung secara lebih terbuka, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap dan pembicaraan tidak terlalu terpaku dan pada akhirnya menjemukan kedua belah pihak.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data atau dokumen dalam bentuk tulisan, gambar/foto, record, maupun video. Ini mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi.

Menurut Sugiyono (2007: 117) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya

terjadi pada objek penelitian. Dalam penelitian ini uji keabsahan data yang digunakan peneliti adalah uji kredibilitas data. Dalam uji kredibilitas data, peneliti melakukan triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

D. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten kapuas hulu di bentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu No 7 tahun 2008 tentang pembentukan organisasi perangkat daerah kabupaten kapuas hulu. Pengolahan kepariwisataan Kabupaten Kapuas Hulu khususnya wisata Danau Mupa Kencana yang ada di kota putussibau dilaksanakan oleh DISBUDPAR. Agar pengolahan kepariwisataan dapat berhasil dan sinergis, maka dukungan serta bantuan dari pihak instansi seperti kantor (Dinas) yang terkait sangat penting adanya.

Dalam pengembangannya, badan pengelola kepariwisataan dapat dibantu atau bekerjasama dengan pihak swasta, badan pengawas daerah (BAPPEDA), serta perorangan atau masyarakat dengan kemampuan manajerial dan finansialnya memposisikan peran mereka sebagai investor. Sebagaimana termuat dalam

peraturan Bupati Kapuas Hulu No 30 Tahun 2008 tentang struktur organisasi dan tata kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dibidang kebudayaan dan pariwisata.

Potensi Pengembangan Kedepan:

Rancangan Pengembangan kedepan Peningkatan nilai tambah dan perluasan rantai nilai proses produksi serta distribusi, dari pengelolaan aset dan akses (potensi) SDA, geografis wilayah, dan SDM, melalui penciptaan kegiatan ekonomi yang terintegrasi dan sinergis di dalam maupun antar kawasan pusat pertumbuhan ekonomi mendorong terwujudnya peningkatan efisiensi produksi dan pemasaran serta integrasi pasar domestik dalam rangka penguatan daya saing dan daya tahan perekonomian nasional mendorong penguatan sistem inovasi nasional di sisi produksi, proses, maupun pemasaran untuk penguatan daya saing global yang berkelanjutan, menuju *innovation-driven economy*.

Keberadaan kabupaten kapuas hulu memiliki kondisi alam sangat beranekaragam terdiri dari alam lembah daratan, hutan-hutan pegunungan, perbukitan yang terhampar di Kabupaten

Kapuas Hulu. Di samping itu nilai sejarah juga terkandung dalam pada beberapa wilayah kabupaten ini yang cukup menarik menjadi salah satu atraksi dan tujuan wisata di Kabupaten Kapuas Hulu.

Beberapa objek dan daya tarik pariwisata di Kabupaten pariwisata yang terdiri dari unsur alam serta beberapa objek wisata budaya seperti :

1. Wisata alam dengan objek berupa air terjun, gua-gua alami, danau-danau, perkebunan, dan hutan-hutan yang luas, serta perbukitan yang menarik untuk dijelajahi.
2. Wisata sejarah dan budaya berupa peninggalan sejarah, makam-makam, desa-desa tradisional, makanan khas, cinderamata dan sebagainya.

Keberadaan sektor pariwisata mempunyai arti penting bagi perekonomian daerah. Sama dengan daerah lain, Kabupaten kapuas hulu yang termasuk salah satu kabupaten di Provinsi Kalimantan Barat, juga sedang berupaya mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya pariwisata untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat. Dengan melihat potensi pariwisata yang dimiliki oleh Kabupaten kapuas hulu yang sampai saat ini masih belum dikembangkan secara optimal, maka diperlukan adanya upaya untuk mendorong akselerasi pembangunan pariwisata di Kabupaten kapuas hulu

melalui pelibatan swasta dan masyarakat, baik melalui penciptaan kegiatan-kegiatan ekonomis maupun bentuk-bentuk investasi di sektor pariwisata. Untuk mendorong pengembangan dan keterlibatan swasta serta masyarakat, diperlukan adanya fasilitas dalam bentuk perangkat lunak (dokumen perencanaan) yang akan menjadi payung pengembangan kepariwisataan. Dokumen ini diharapkan dapat memberikan arah dan kepastian bagi seluruh pihak yang terlibat dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten kapuas hulu untuk terlibat didalamnya.

a. Kemampuan Pegawai

Aspek kemampuan seorang individu sangat berperan penting dalam terlaksananya suatu kerja, kemampuan seseorang untuk terus menjalankan kerja dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang, aspek kemampuan membahas tentang kemampuan seorang pegawai dinas pariwisata dalam melaksanakan tugasnya dalam mengembangkan suatu objek wisata yang ada di kabupaten Kapuas Hulu, maka penulis melakukan wawancara untuk mengetahui hasil kerja pegawai di dinas pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu. Hasil analisa yang didapat bahwa pegawai menganggap kemampuan seseorang sangat berpengaruh dalam kinerja suatu organisasi, namun mereka mengungkapkan

bahwa masing-masing dari pegawai memiliki kemampuan yang cukup baik dalam melaksanakan tugasnya baik secara teknologi maupun dilapangan, dalam mengembangkan objek wisata, walaupun ada beberapa beberapa orang yang belum terlalu pandai dalam mengoperasikan komputer, namun para pegawai yang lain bersedia untuk mengajarnya.

b. Keahlian Pegawai

Keahlian seseorang yang tertanam di dalam dirinya dapat di gali digali dengan cara belajar dan membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, dan waktu

c. Pengetahuan Pegawai

Selain sering mengadakan diklat/pelatihan pegawai di Dinas Pariwisata juga sering mengadakan sosialisasi kemasyarakat guna untuk memberi sebuah informasi kepada masyarakat atau instansi lainnya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 15 januari 2015 kepada kepala bagian kasi pengembangan obyek wisata mengemukakan bahwa:“Dinas pernah mengadakan sosialisai dengan promosi, karena guna untuk memberikan informasi kepada masyarakat tentang bagaimana pariwisata itu dan pengembangannya”.

d. Latar Belakang pendidikan Pegawai

Pendidikan formal merupakan salah satu proses untuk membentuk sumber daya

mausia yang berkualitas karena dengan pendidikan dapat mengembangkan kemampuan maupun ketrampilan akademis yang dimiliki seseorang, agar pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya alam yang melibatkan organisasi/ instansi saat ini maupun untuk masa depan.

E. PENUTUP

a) Kesimpulan

1. Masih rendahnya tingkat kemampuan, keahlian, dan masih rendahnya tingkat pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan pegawai.
2. Selain itu, belum adanya kebijakan terarah dan tepat dalam mengembangkan obyek wisata dan potensi yang ada sehingga kebijakan yang dikeluarkan belum tepat dengan sasaran yang diharapkan.
3. Kinerja pegawai di Dinas Pariwisata belum efektif secara maksimal dalam pengembangan obyek wisata di Kabupaten Kapuas Hulu menjadi obyek wisata unggulan serta daerah tujuan wisata.
4. Terdapat berbagai kendala dengan sistem jaringan komputer dan sistem promosi terhadap obyek wisata yang ada di kabupaten kapuas hulu untuk

menpromosikan potensi keluar supaya obyek wisata bisa lebih dikenal wisatawan luar.

b) Saran

1. Dalam menjalankan tugasnya, aparatur pemerintah Dinas Kabupaten Kapuas Hulu perlu memperhatikan kendala-kendala yang berhubungan dengan kemampuan dengan bidang pekerjaan mereka serta keahlian yang sesuai dengan yang mereka miliki dan bisa bekerjasama dengan aparatur Pemerintah di Dinas Pariwisata dalam mengembangkan kinerja pegawai.
2. Meminimalisir faktor yang menjadi kelemahan dalam kinerja pegawai dalam mengembangkan Obyek Wisata dan potensi yang ada di Kabupaten Kapuas Hulu dengan memberikan pelatihan atau seminar kepada para pegawai-pegawai yang masih memiliki tingkat pendidikan rendah dan berkecakupan rendah dibidang komputer supaya kinerja pegawai menjadi efektif dan bisa membuat rencana kerja di Dinas Pariwisata tersebut supaya mempermudah dalam mencapai tujuan yang diharapkan dan bisa melihat dimana yang efektif atau tidak.

F. DAFTAR REFERENSI

Andri Satria A Djayadi 2011. *Efektivitas Pemerintah Kota Dalam Pengembangan Industri Pariwisata Di Kota Pontianak*: Skripsi.

Aplikasi Jakarta PT Raja Grafindo Persada Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar*

As, Pudjosumedi. *Organisasi dan kepemimpinan*. 2010. Uhamka Press. Jakarta.

BPS. 2013. Kapuas Hulu dalam Angka. Badan Pusat Statistik Kabupaten Kapuas Hulu.

Gamal Suwanto. 2004. *Dasar-Dasar Pariwisata*. Yogyakarta: Andi.

Gunawan, Imam. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. 2009. Sumber: masimamgun.blogspot.com Gde Pitana, Putu G. Gayatri. 2005. *Sosiologi Pariwisata*. (edisi kesatu) Yogyakarta: Andi.

Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.

Gie, the liang. 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, proses*. Erlangga Jakarta.

Gordon. 1986. Pengertian Pengetahuan menurut para ahli. Di ambil tanggal 10 april 2015 dari <http://glorycornos.blogspot.com>.

Indrawijaya, Adam I. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Sinar Baru. Algasindo.

Ismayanti. 2010. *Pengantar Pariwisata*. Jakarta. Grasindo.

Kadarisman.2012 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Siagian,Sondang. 1992. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi.* Jakarta: Gunung Agung.

Moekijat. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta.

Kadarisman 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Oka.A. Yoeti. 2002. *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata.* Jakarta pradayaParamita.

Oka. A. Yoeti.1996. *Pemasaran Pariwisata.* Angkasa Bandung.

Siagian, Sondang p. 2008. *Administrasi Pembangunan, Konsep, dan Strategi.*Jakarta: P.T Bumi Aksara.

Supriyono, 2000.Sistem Pengendalian Manajemen, Jakarta :Erlangga.

M. kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*Jakarta:rajawali.

Stoner J.A.F.1980. *Efektivitas organisasi,* ppm erlangga.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, Dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Syahrul tri ubagi 2012. *Efektivitas Pengembangan Objek Wisata Alam Bukit. Kelam oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sintang: Skripsi.*

Giibson,1998.*Organisasi dan Manajemen TerjemahanIchayaudin Zuhad.* Jakarta:Erlangga.

Gedeian, Arthur G. 1991. *Organization Theory and design.*University of coloardot Denver.

Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Kristiana Noviana
NIM / Periode lulus : E01110099/IV
Tanggal Lulus : 6 Juli 2015
Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi Negara
E-mail address/ HP : Krstiana_noviana@yahoo.co.id / 085787079238

demikian pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika*) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

EFEKTIVITAS PEGAWAI DINAS PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN OBYEK WISATA KABUPATEN KAPUAS HULU

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

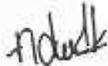
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/ disetujui
Pengelola Jurnal Publika

Dr. Arifin S Sos, M.AB
NIP.197105021997021002

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal : 28 September 2015


Kristiana Noviana
NIM. E01110099

Catatan :

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing