

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR (OKI)

**Mochammad Rian Ahdian Morena¹, Mondyaboni², Nur Yasin³, Novi Mega Desriana⁴,
Ny.Desy Hikmah⁵**

^{1),2),3),4),5)} Mahasiswa pada Program Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas
Sjakhyakirti Palembang

Email: m.rian.ahdian@gmail.com¹, mondyajayapura01@gmail.com², nuryasinbangka@gmail.com³,
nmegadesriana@gmail.com⁴, desyrosidi@yahoo.com⁵

ABSTRACT

The title of this research is "Human Resource Competency Development at the Tourism Office of Ogan Komering Ilir Regency (OKI)" aims to determine the development of human resource competencies in the Tourism Office of Ogan Komering Ilir Regency (OKI). The type of research used is a qualitative research methodology with a descriptive approach that starts from an idea to obtain a complete and comprehensive picture in revealing facts, situations, phenomena, variables and circumstances that occur when the research is running and presenting it as it is. The type of data used is qualitative data, namely data in the form of information, statements, facts about objects that are useful, clear and actually support this research, not in the form of numbers and cannot be measured directly with numbers. In this study also, researchers use primary data and secondary data. The result of the analysis is the Development of Human Resource Competence at the Tourism Office of Ogan Komering Ilir Regency (OKI) by carrying out education and training (DIKLAT) related to cultural analysis and tourism analysis to provide opportunities for each State Civil Apparatus (ASN). The problem of developing the competence of the State Civil Apparatus (ASN) at the Tourism Office of Ogan Komering Ilir Regency (OKI) is that they are nearing retirement age, so they do not have the desire to develop competence. Based on the results of the study, several things can be recommended, namely: Development of Human Resource Competence at the Tourism Office of Ogan Komering Ilir Regency (OKI) must look at the condition of staffing competence at the Tourism Office of Ogan Komering Ilir Regency (OKI) seen from the indicators of knowledge, skills, self-concept, personal characteristics and motives in mapping their competencies, and In order to provide Human Resources at the Tourism Office of Ogan Komering Ilir (OKI) a position analysis is prepared based on the level of education, judging from the level of education that still exists. Senior High School (SLTA) is very necessary for competency development.

Keywords: *Development, Competence, Human Resources*

ABSTRAK

Judul Penelitian ini adalah “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)” bertujuan untuk mengetahui pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Jenis Penelitian yang digunakan adalah metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang berawal dari sebuah gagasan untuk memperoleh gambaran yang utuh dan menyeluruh dalam mengungkap fakta, situasi, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data yang berupa informasi, pernyataan-pernyataan, fakta mengenai objek yang bermanfaat, jelas dan secara nyata mendukung penelitian ini, bukan berupa angka dan tidak dapat di ukur secara langsung dengan angka. Dalam penelitian ini juga, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil analisa adalah Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berkaitan dengan analisis budaya dan analisis pariwisata untuk memberikan kesempatan bagi masing-masing Aparatur Sipil

Negara (ASN). Permasalahan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) adalah usia yang mendekati pensiun, sehingga tidak memiliki keinginan untuk mengembangkan kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat direkomendasikan beberapa hal yaitu: Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) harus melihat kondisi kompetensi kepegawaian di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) dilihat dari indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif dalam memetakan kompetensinya, dan Dalam rangka menyediakan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) disusun analisis jabatan berdasarkan tingkat pendidikan, dilihat dari tingkat pendidikan yang masih ada. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sangat diperlukan pengembangan kompetensi.

Kata Kunci: *Pengembangan, Kompetensi, Sumber Daya Manusia*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Kompetensi aparatur sipil negara (ASN) berperan penuh dalam menjawab tantangan dan perubahan zaman yang dinamis. Kompetensi tersebut dapat berpengaruh dan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi, apabila kompetensi yang dimiliki oleh aparatur sipil negara tidak dikembangkan. Berdasarkan UU NO.5/2014 tentang aparatur sipil negara, sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. (Menpan.go.id).

Berdasarkan data dari Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir, Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata

Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) tidak ada satu pegawai yang memiliki kompetensi di bidang pariwisata dan masih adanya pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) yang telah memiliki kepangkatan hingga Eselon IV/a sebagai kepala subbagian sehingga diperlukan pengembangan kompetensi di bidang pariwisata dan meningkatkan kualitas sumber daya pegawai melalui pendidikan berdasarkan kualifikasi jabatan.

Jabatan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir tidak sesuai berdasarkan latar belakang pendidikan sehingga sangat dibutuhkan pengembangan kompetensi sumber daya manusia agar pelayanan publik berjalan dengan baik. Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan bahwa pelayanan publik belum memiliki standar. Sertifikasi keahlian di bidang pariwisata

Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir tidak menjadi bagian pengembangan sumber daya manusia untuk mendorong seluruh pegawai memiliki kompetensi di bidang pariwisata. Hal ini dikuatkan berdasarkan isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi dalam Rencana Strategis Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir 2019-2024, yang memiliki permasalahan kurangnya sumber daya manusia di bidang kebudayaan dan pariwisata. Berdasarkan data kinerja Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir tahun 2019 hanya memiliki program pengembangan yaitu kemitraan, destinasi pariwisata, nilai budaya, daya tarik wisata, kerjasama pengelolaan kekayaan budaya, dan pemasaran pariwisata.

Berdasarkan kenyataan telah dijelaskan, penelitian ini ingin mengetahui dan mengamati mengenai bagaimana pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Secara lebih spesifik tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah mengetahui pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) dan penerapan pelayanan publik di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Administrasi Publik

Administrasi berasal juga dari bahasa Inggris yaitu *administration* yakni *to administer* yang berarti *to manage* atau mengelola dan *to direct* atau menggerakkan (Indradi, 2006:1). Kata publik sendiri menurut Pasolong (2008:6) adalah “Publik pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris “*Public*” yang bedrarti umum, rakyat umum, orang banyak, dan rakyat”.

Pengertian Administrasi Publik menurut Siagian (2008:7) merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara. Dwight Waldo dalam Syafri (2012:21) mengemukakan administrasi publik adalah organisasi dan manajemen manusia dan material (peralatannya) untuk pencapaian tujuan pemerintah/ negara.

Menurut Henry sebagaimana dikutip oleh Pasolong (2008:19) mengemukakan ruang lingkup administrasi publik yaitu organisasi publik, manajemen publik, dan implementasi.

2. Pelayanan Publik

Menurut Mahmudi (2019:226) Pelayanan publik harus diberikan berdasarkan standar tertentu. Standar

adalah spesifikasi teknis atau sesuatu yang dibakukan sebagai patokan dalam melakukan kegiatan. Dengan demikian, standar pelayanan publik adalah spesifikasi teknis pelayanan yang dibakukan sebagai patokan dalam melakukan pelayanan publik. Cakupan standar Pelayanan Publik yang harus ditetapkan sekurang-kurangnya meliputi: (1) Prosedur pelayanan, (2) Waktu penyelesaian, (3) Biaya pelayanan, (4) Produk pelayanan, (5) Sarana dan prasarana, (6) Kompetensi petugas pemberi pelayanan.

3. Konsep Dasar Kompetensi

Spencer (Moeheriono, 2014:10) menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Menurut Dale (Sudarmato, 2009:59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), *cluster* pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking*

(AT), *conceptual thinking* (CT), *technical /professional/managerial expertise* (EXP).

2. Keterampilan

Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), *cluster* keterampilan meliputi kompetensi *concern for order* (CO), *initiative* (INT), *impact and influence* (IMP), dan *information seeking* (INFO).

3. Konsep Diri

Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), *cluster* ini mencakup kompetensi *developing others* (DEV), *directiveness: assertiveness and use of positional power* (DIR), *teamwork and cooperation* (TW), *team leadership* (TL), *interpersonal understanding* (IU), dan *customer service orientation* (CSO).

4. Karakteristik Pribadi

Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), *cluster* ini mencakup kompetensi *self control* (SCT), *self confidence* (SCF), *flexibility* (FLX), dan *organizational commitment* (OC).

5. Motif

Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10). *Cluster* ini mencakup *organizational awareness* (OA), *relationship building* (RB), dan *achievement orientation* (ACH)

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal (2009), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian praktik-praktik Sumber Daya Manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Dalam mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan.

5. Pengembangan Kompetensi

Model pengembangan organisasi yang diperkenalkan oleh McLean (2009) menyebutkan bahwa ada beberapa tahapan yaitu masuk (*Entry*), permulaan (*Start-up*), pengukuran & umpan balik (*Assessment & feedback*), perencanaan (*Action plan*), implementasi (*Implementation*), evaluasi (*Evaluation*), adopsi (*Adoption*), dan pemisahan (*Separation*).

Hasibuan (2003:68), mengemukakan bahwa pengembangan kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan hal tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan penjenjangan dan berbagai jenis latihan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), Provinsi Sumatera Selatan ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang berawal dari sebuah gagasan untuk memperoleh gambaran yang utuh dan menyeluruh dalam mengungkap fakta, situasi, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya

Penentuan informan menggunakan teknik *purposive*, dimana hanya orang-orang atau pihak-pihak tertentu saja yang akan dijadikan sebagai sumber informasi. Informan kunci adalah Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten OKI sedangkan informan pendukung yaitu Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu

wawancara, observasi, dan telaah dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ,yaitu reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan dan verifikasi merupakan pemahaman atas informasi kemudian mencari makna dari catatan mengenai keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi, alur sebab akibat serta proposisi.

Lokasi penelitian ini diadakan di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), Provinsi Sumatera Selatan dengan waktu penelitian selama 6 bulan dimulai pada Bulan April 2021 sampai dengan Bulan Oktober 2021

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)

Kondisi kompetensi kepegawaian di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) adalah sebagai berikut:

1.1. Pengetahuan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan analisa Aparatur Sipil Negara memiliki kemampuan memahami situasi *Analytical thinking* (AT) dengan

merincinya menjadi bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks dengan melakukan perencanaan yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara sebelum bekerja dengan membuat jadwal kegiatan harian dengan daftar kegiatan yang harus dijalankan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja di lingkungan Dinas Pariwisata Ogan Komering Ilir. Aparatur Sipil Negara juga memiliki form isian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahunan dan bulanan. Satuan Kinerja Pegawai menjadi acuan untuk memenuhi tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) unit kerja di lingkungan Dinas Pariwisata Ogan Komering Ilir atau peranannya di instansi/ Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Perencanaan disusun sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dengan merencanakan dan mempersiapkan kegiatan apa saja yang akan dilaksanakan pada saat mulai bekerja. Aparatur Sipil Negara menyusun dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berdasarkan Rencana Strategis Dinas Pariwisata Ogan Komering Ilir (OKI) untuk menjadi pedoman dalam

penyusunan Rencana Kerja (Renja) untuk periode satu tahun kedepan sehingga program kerja di tahun berikutnya dapat dijalankan dengan baik. Beberapa permasalahan pelayanan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dapat mempengaruhi pencapaian Misi Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah sebagai berikut: (1)Kurangnya tenaga analisi perencanaan (*planner* dalam bidang kepariwisataan) dan tenaga ahli kebudayaan; (2)Belum adanya penataan kawasan wisata, sementara kawasan yang telah tertata pun kurang terawat; (2)Kurangnya sarana dan prasarana pendukung pariwisata; (3)Kurangnya pemasaran dan promosi kebudayaan dan pariwisata.

Indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Sesuai dengan komponen perencanaan strategis dalam RPJMD Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2019-2024 telah ditetapkan indikator kinerja yang dibebankan kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai berikut: (1)Jumlah Kunjungan Wisatawan Nusantara; (2)Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara; (3)Persentase Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) terhadap Sektor Pariwisata;

(4)Jumlah Penyelenggaraan Festival seni dan Budaya yang menjadi Daya Tarik Wisata; (5)Jumlah Benda/Cagar Budaya yang dilestarikan; (6)Jumlah Cakupan Kajian Seni, (6)Jumlah peran serta pelaku Budaya dalam mewujudkan Seni Budaya Ogan Komering Ilir

Aparatur Sipil Negara dalam menguasai teori dari pekerjaannya masing-masing dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat memahami tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) masing masing peranannya di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan memotivasi diri sendiri dalam peningkatan kualitas pekerjaan ,merincikan kegiatan kegiatan dan tugas sesuai dengan jabatannya . Di sisi lain, juga terdapat Undang-Undang dari Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia yang menjelaskan tentang fungsi dan peranan Aparatur Sipil Negara sebagai landasan dalam bekerja.

Penilaian Aparatur Sipil Negara saat mengikut pelatihan dengan narasumber yang baik agar materi mudah diterima diberikan dengan professional tujuannya adalah diharapkan mampu memahami, melaksanakan serta meningkatkan kompetensi pada saat mengikuti pelatihan, dapat melihat manfaat dari pelatihan diklat pada dasarnya sangat berperan penting bagi seorang Aparatur Sipil Negara untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dapat menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan peranan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). untuk lebih produktif dalam pembangunan nasional. Penilaian Aparatur Sipil Negara setelah mengikuti pelatihan mampu lebih memahami tugas dan pekerjaan kedepannya, dan mendorong semangat dalam bekerja.

1.2. Keterampilan Sumber Daya Manusia

Keterampilan Sumber Daya Manusia dengan menjalankan *Initiative* (INT) merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru. Usaha yang dilakukan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mencari informasi tambahan terkait pekerjaan yaitu dengan konsultasi dengan atasan dan rekan kerja melakukan supervisi dan survei lapangan yang berkaitan dengan pekerjaan, koordinasi serta pemanfaatan teknologi yaitu

google.com melalui studi literatur dengan media internet, wawancara terhadap narasumber dan mencari informasi melalui sumber buku. Informasi didapatkan sebanyak mungkin dengan beragam cara dengan melakukan koordinasi, konsultasi, studi banding ke Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di luar wilayah contohnya ke Kementrian, Provinsi, serta mencari literasi undang-undang di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan sarana media lainnya.

Akses jaringan internet di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD diberikan dengan terbuka kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mencari informasi mengenai tugas atau pekerjaan dan difasilitasi dan diberi keleluasaan dalam mengumpulkan informasi sehingga dapat mencari informasi yang dibutuhkan. Perjalanan dinas untuk konsultasi ke luar daerah dimana Kepala Dinas bersama Kepala Bidang memfasilitasi dan mengajak ikut serta dalam mencari informasi mengenai pekerjaan yg akan dilaksanakan. Pengaruh informasi yang didapatkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap hasil kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja.

Informasi sangat berperan penting bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam peranannya untuk mencapai target yang ingin dicapai oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), membantu memberikan solusi dalam mengambil keputusan dan kebijakan dalam bekerja sangat bermanfaat untuk mempermudah pekerjaan dalam melancarkan pekerjaan sehingga hasil kerja yg dilakukan maksimal.

1.3. Konsep Diri Sumber Daya Manusia

Berdasarkan informasi didapat bahwa pengaruh pelatihan yang Aparatur Sipil Negara (ASN) ikuti terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu dapat meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan pelatihan dapat pengetahuan baru dan dapat mengingat kembali pekerjaan yang sudah lama dilakukan sehingga lebih efektif dan tepat sasaran dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak baik terhadap hasil kinerja untuk melancarkan dan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.4. Karakteristik Pribadi Sumber Daya Manusia

Tingkat percaya diri dan konsentrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja dapat dilihat setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tingkat kepercayaan diri dan konsentrasi yang berbeda dalam yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sebagian Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki konsentrasi (fokus) yang baik apabila dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat sasaran. Pengawasan dan bimbingan yang baik dari atasan agar seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut termotivasi dalam bekerja secara optimal. Tingkat percaya diri dan konsentrasi diukur dengan hasil kerja yang efektif dan tepat sasaran percaya diri dan selalu berfikir karena mampu meningkatkan semangat dan konsentrasi dalam bekerja .

Tingkat profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja dimana harus mampu menempatkan diri, mengerti dan paham akan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Peningkatan profesionalisme sangat berarti apabila dilakukannya *coaching*, dan *monitoring* dari atasan untuk menghindari kelalaian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan apabila diperlukan lebih banyak lagi peningkatan

agar timbul kesadaran bagi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bersikap profesional dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang diberikan sehingga mengerti dengan uraian tugas dan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) kerja masing masing.

1.5. Motif Sumber Daya Manusia

Upaya- upaya yang dilakukan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk berperestasi secara konsisten dalam pengembangannya dengan meningkatkan kompetensi diri, pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) kerja masing masing, mengikuti pendidikan dan pelatihan, membuat perencanaan kerja dan melaksanakan perencanaan kerja tersebut sehingga mengerti dan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan tetap terus konsisten dalam bekerja dan terus belajar dalam mencari informasi sesuai dengan perkembangan zaman saat ini agar tercapainya sasaran kinerja pegawai harus dengan sungguh-sungguh, memberikan ide-ide kreatif dan inovatif bagi keberlangsungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD dan pemberian tunjangan bagi pegawai yang berprestasi sebagai penghargaan. Aparatur Sipil Negara (ASN) mengikuti pendidikan pelatihan sebagai tujuan agar tidak

terlambat dalam bekerja, melaksanakan pekerjaan tepat waktu, dengan memberikan ide-ide dalam peningkatan pariwisata, studi banding.

2. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)

Upaya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah dilakukan Aparatur Sipil Negara (ASN), dilakukan dengan membuat pemetaan kompetensi. Salah satunya dengan melakukan tes pengukuran kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengembangan karir pegawai diukur terhadap empat hal, yaitu kualifikasi, kompetensi, prestasi kerja dan penilaian lainnya untuk kebutuhan Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Sumber daya aparatur Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) tercatat sampai dengan bulan Juni 2021 berjumlah 24 (dua puluh empat) orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 14 (enam belas) orang tenaga kerja sukarela.

Berdasarkan data yang didapat bahwa keadaan tingkat pendidikan yaitu masih adanya Aparatur Sipil Negara yang memiliki tingkat pendidikan hanya sampai Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA),

sehingga sangat diperlukan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi lagi. Kurang tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memiliki latar belakang pendidikan pariwisata hal ini akan sangat berpengaruh agar Kepala Dinas memiliki pemetaan untuk pengembangan dalam peningkatan sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN). Jumlah Aparatur Sipil Negara berdasarkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin perempuan harus menjadi pemetaan yang utama dalam pengembangan untuk melanjutkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lagi

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa untuk tingkat pendidikan berlatar belakang magister harus diadakan pemetaan untuk jenis kelamin laki-laki dengan perencanaan yang baik harus berkaitan pariwisata untuk pengembangan kedepannya. Aparatur Sipil Negara yang diangkat menduduki suatu jabatan harus memenuhi persyaratan berdasarkan dalam kriteria umum maupun teknis. Keadaan jabatan struktural yaitu jumlah eselon yang terisi sebanyak 18 (delapan belas) dan yang belum menduduki jabatan eselon sebanyak 7 (tujuh) sehingga dibutuhkan formasi untuk menduduki jabatan struktural untuk direncanakan pengembangan.

Pengembangan kompetensi yang dilakukan telah memberikan kontribusi yg berarti untuk menunjang aktivitas pegawai dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dilakukan dan Pembinaan ini dilakukan menurut kepada prestasi dan sistem karir. Usaha nyata yang telah dilakukan seperti membuat peraturan danau teluk gelam, studi dan survei lapangan dalam menggali potensi pariwisata kabupaten Ogan Komering Ilir agar mampu membuat rancangan dan rencana yang diajukan di kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif dalam peningkatan pariwisata kabupaten Ogan Komering Ilir dimata dunia

Berkaitan dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh Kasi Pelatihan Sumber Daya Manusia Kebudayaan dan Pariwisata Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), Provinsi Sumatera Selatan mengirimkan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) kepemimpinan tingkat 3 dan 4 sudah berjalan dengan baik. Adanya indikasi pegawai di lingkungan kerja Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) yang memiliki legalitas pendidikan formal dan pelatihan dengan memberikan

pelatihan-pelatihan sesuai dengan rencana kerja. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) diberikan kesempatan dimana pelaksanaan dilakukan dengan penunjukkan berdasarkan jadwal untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dan Evaluasi pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), setiap 3 (tiga) bulan sekali dilaksanakan evaluasi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelaksanaan kegiatan.

Laporan akuntabilitas dan kinerja dari Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang merupakan langkah baik untuk memenuhi harapan Peraturan Presiden No.29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) upaya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Clean Government*) dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme sebagaimana diharapkan oleh semua pihak. Berdasarkan analisa teori tentang manfaat yang diperoleh dengan diterapkannya konsep *e-Government* bagi suatu negara, antara lain:

1. Memperbaiki kualitas pelayanan pemerintah kepada para *stakeholder*-nya (masyarakat, kalangan bisnis, dan

industri) terutama dalam hal kinerja efektivitas dan efisiensi di berbagai bidang kehidupan bernegara.

2. Meningkatkan transparansi, kontrol, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah dalam rangka penerapan konsep *Good Governance*.
3. Mengurangi secara signifikan total biaya administrasi, relasi, dan interaksi yang dikeluarkan pemerintah maupun stakeholdernya untuk keperluan aktivitas sehari-hari.
4. Memberikan peluang bagi pemerintah untuk mendapatkan sumber-sumber pendapatan baru melalui interaksinya dengan pihak-pihak berkepentingan.
5. Menciptakan suatu lingkungan masyarakat baru yang dapat secara tepat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi sejalan dengan berbagai perubahan global dan trend yang ada.

Pemberdayaan masyarakat dan pihak-pihak lain sebagai mitra pemerintah dalam proses pengambilan berbagai kebijakan publik secara merata dan demokratis. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) disusun dengan mengacu pada Perjanjian Kerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara *Review* atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN & RB) No.53 tahun 2014. Dengan membuat ringkasan hambatan dan solusi setiap semester pada pekerjaan Evaluasi pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan secara berkesinambungan dengan dilakukan rapat dan penilaian kinerja asn parameter tersebut dinilai berdasarkan pencapaian target sasaran kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya evaluasi diukur berdasarkan tercapainya sasaran kerja pegawai dari hasil pengembangan kompetensi dengan melihat perencanaan pengembangan pariwisata, apakah semua bisa mampu laksana, jika pun ada yang belum terlaksana bisa dirunut kembali akar permasalahannya

Selanjutnya Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), Provinsi Sumatera Selatan mengemukakan permasalahan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) bahwa usia yang mendekati pensiun, sehingga tidak memiliki keinginan untuk mengembangkan kompetensi. Kurangnya pengetahuan tentang data elektronik dan program visual internet merupakan suatu masalah utama sehingga pengembangan kompetensi menjadi hal penting dalam mengatasi

rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai. Pada tahun 2021 belum ada pengembangan dari rencana kerja, dianggarkan dalam rancangan di tahun 2023. Antusias yang sangat rendah maupun motivasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) ataupun seminar yang diadakan terkendala dengan masa pandemi Covid 19, sehingga pengembangan pariwisata dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat rendah.

Berdasarkan analisa permasalahan pengembangan kompetensi kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya merupakan terhambatnya pelaksanaan *achievement orientation* (ACH) merupakan tidak adanya derajat kepedulian seorang Aparatur Sipil Negara terhadap pekerjaannya, sehingga tidak terdorong dalam berusaha untuk bekerja lebih baik atau di atas merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap standar. Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetisi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetisi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan

biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berkaitan dengan analisis budaya dan analisis pariwisata untuk memberikan kesempatan bagi masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN). Upaya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah dilakukan Aparatur Sipil Negara (ASN), dilakukan dengan membuat pemetaan kompetensi. Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) dengan mengirimkan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) kepemimpinan tingkat 3 dan 4 sudah berjalan dengan baik. Sedangkan, permasalahan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) adalah usia yang mendekati pensiun, sehingga tidak memiliki keinginan untuk mengembangkan kompetensi. Kurangnya pengetahuan

tentang data elektronik dan program visual internet merupakan suatu masalah utama sehingga pengembangan kompetensi menjadi hal penting dalam mengatasi rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai.

2 Saran

1. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) harus melihat kondisi kompetensi kepegawaian di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) dilihat dari indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif dalam memetakan kompetensinya, apabila ditinjau dari pengembangan karir pegawai diukur terhadap empat hal, yaitu kualifikasi, kompetensi, prestasi kerja dan penilaian lainnya untuk kebutuhan Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

2. Dalam rangka menyediakan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) disusun analisis jabatan berdasarkan tingkat pendidikan, dilihat dari tingkat pendidikan yang masih ada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sangat diperlukan pengembangan kompetensi dengan memberikan beasiswa untuk

melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi yang berkaitan dengan pariwisata.

3. Dalam pelaksanaan Tugas, Pokok, dan Fungsinya Dinas Pariwisata Kabupaten Ogar Komering Ilir dihadapkan pada permasalahan, kurangnya Sumber Daya Manusia dibidang Kebudayaan dan Pariwisata, sehingga sangat diperlukan meningkatkan profesionalisme untuk kualitas yang berkompeten dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dwight Waldo, *Pengantar Studi Administrasi*, Diterjemahkan oleh Slamet W. Admosoedarmo, Aksara Baru, Jakarta, 2012.
- Hadi, Soetrisno.1985.*Metodologi Research Jilid II*, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta
- Harbani, Pasolong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Haji Masagung: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Idrus, Muhammad.2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*.Yogyakarta: Erlangga
- Indrajit, Richardus Eko dkk. 2002. *E-Government Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Andi.
- MacLean, N. G. (2009). *Organization Development: Principle, Process, and Performance*. BerrettKoehler Publishers, Inc
- Mahmudi, (2019), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta
- M. McKinsey 2007. *Managing human resource development: an outcomes-based approach*. Durban: Lexis Nexis:2-5.
- Moeheriono, Prof. Dr. M.Si. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Pella,D.A.,dan Inayati, Afifah.2011. *Talent Management*.Jakarta: Gramedia Pusaka
- Rianto, budi dkk. 2012. *Polri dan Aplikasi E-Government dalam pelayanan Publik*. Surabaya. Putra Media Nusantara
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sarwono, Jonathan. (2006). “*Metodologi Penelitian*”. www.psend.users.com/jsarwono.
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.

- Sopiah, dan Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* . Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto, SIP. M.S.I. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2004) *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutoto, D. 2004. *Dimensi Tingkat Kompetensi*. Artikel. ([Http://Www.Petra.Ac.Id/-Pulsit/Journals/Dir.Php](http://Www.Petra.Ac.Id/-Pulsit/Journals/Dir.Php)).
- Wibowo, Prod. Dr. S.E., M.Ph. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke Empat. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada