

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BARRU PROVINSI SULAWESI SELATAN

Muhammad Asmi Febryan

NPP. 29.1407

Asdaf Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: asmifebryan29@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP) Barru Regency is one of the regencies in South Sulawesi Province which has a lot of tourism potential, both natural and historical tourism that can be developed and can have a positive impact on development and regional income. The limitations of the apparatus who have the competence and knowledge of tourism affect the development of tourism in Barru Regency. Therefore, it takes an apparatus that has good competence to manage and develop the tourism sector in Barru Regency. **Purpose** of this research is to find out how to develop the competence of the state civil apparatus in the Tourism Office of Barru Regency. **Method:** This study uses a descriptive qualitative research design with an inductive approach which uses Hasibuan's theory of competency development to measure competency development through education, training and transfers. Data collection techniques were carried out by interview, observation and documentation. Data analysis techniques were obtained through data reduction, data presentation and conclusion drawing. **Result:** Based on the results of the study, it shows that the implementation of the development of the competence of the state civil apparatus in the tourism office of Barru Regency has not gone well. this is due to the lack of motivation of employees to participate in development activities so that there is no improvement in quality, then the age factor that makes the apparatus feel lazy to develop their competence and the existence of other influences such as the proximity factor to the leadership. **Conclusion:** The efforts made by the Tourism Office of Barru Regency to deal with this problem are to motivate employees and collaborate with other parties. Efforts are being made to address this problem, namely increasing the opportunity for all employees to obtain employee development programs to improve knowledge and skills through education and training, increasing competency development programs through the modern system and simplifying the requirements to participate in competency development programs so as to increase the motivation of the apparatus to participate. in competency development and it is necessary to develop a merit system and improve competency development programs to improve the quality of apparatus competency development at the Tourism Office of Barru Regency so that there are many choices in the development of apparatus competence that will be carried out.

Keywords : *Competence, State Civil Apparatus, Tourism*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kabupaten Barru merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki banyak potensi wisata baik wisata alam maupun sejarah yang dapat dikembangkan serta dapat memberi dampak positif bagi pembangunan dan pendapatan daerah. Keterbatasan aparatur yang memiliki kompetensi dan ilmu kepariwisataan berpengaruh terhadap perkembangan kepariwisataan di Kabupaten Barru. Maka dari itu dibutuhkan aparatur yang mempunyai kompetensi yang baik untuk mengelola dan mengembangkan sektor pariwisata di Kabupaten Barru. **Tujuan** dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif deksriptif dengan pendekatan induktif dimana menggunakan teori pengembangan kompetensi menurut Hasibuan untuk mengukur pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan dan mutasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data diperoleh melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di dinas pariwisata Kabupaten Barru belum berjalan dengan baik. hal ini dikarenakan adanya hambatan pada kurangnya motivasi pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan sehingga tidak ada peningkatan terhadap kualitasnya, kemudian faktor usia yang membuat aparatur merasa malas untuk mengembangkan kompetensinya serta adanya pengaruh lain seperti faktor kedekatan dengan pimpinan. **Kesimpulan:** Upaya yang dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Barru untuk menghadapi masalah tersebut adalah memberikan motivasi kepada pegawai dan melakukan kerjasama dengan pihak lain, peningkatan pemberian kesempatan bagi semua pegawai untuk memperoleh program pengembangan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, Meningkatkan program pengembangan kompetensi melalui sistem modern serta menyederhanakan syarat untuk berpartisipasi dalam program pengembangan kompetensi sehingga meningkatkan motivasi aparatur untuk berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi dan Perlu mengembangkan sistem merit serta meningkatkan program pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi aparatur di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru agar banyak pilihan dalam pengembangan kompetensi aparatur yang akan dilakukan.

Kata Kunci : Kompetensi, Aparatur Sipil Negara, Pariwisata

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia ialah negara yang kaya akan keberagaman sumber daya alamnya baik sumber daya alam hayati maupun non hayati yang tersebar di beberapa daerah Indonesia. Salah satunya dari sektor pariwisata yang mempunyai berbagai macam potensi wisata, baik itu dari wisata alamnya maupun wisata budayanya. Dengan potensi pariwisata yang besar seperti keanekaragaman flora dan faunanya, kekayaan alam yang melimpah, keragaman suku dan budaya merupakan keuntungan yang sangat besar untuk usaha pengembangan serta peningkatan di sektor pariwisata guna membantu pendapatan negara dan mempromosikan Indonesia di mata internasional. Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata menjelaskan bahwa Kepariwisata merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multi disiplin yang tumbuh karena

kebutuhan setiap orang dan negara. Di dalam Undang-undang ini juga di jelaskan bahwa pembangunan kepariwisataan dilaksanakan berdasarkan rencana induk maksudnya dilimpahkan kepada pemerintah daerah masing masing jadi pemerintah daerah mempunyai peran penting mengenai pengembangan pariwisata dengan cara meningkatkan infrastruktur, melakukan promosi, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bidang pariwisata. Dengan adanya sektor pariwisata ini rakyat dan pemerintah negara Indonesia akan memperoleh banyak manfaat apabila mampu menarik wisatawan dari dalam negeri ataupun dari luar negeri. Karena dengan meningkatnya wisatawan yang berkunjung ke tempat wisata itu tentunya akan meningkatkan perekonomian sekitar tempat wisata dan meningkatkan pendapatan asli daerah. Sumber daya manusia dapat dikatakan yang paling penting dalam pengembangan pariwisata sebab dengan terdapatnya sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten maka sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting untuk dikelola secara profesional, supaya dapat menciptakan keseimbangan antara keperluan pegawai dengan permintaan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai merupakan unsur penting instansi pemerintah dalam mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah agar tercapainya suatu tujuan instansi pemerintah maka diperlukan pegawai yang berkompeten. Setiap instansi pemerintah pasti akan memberdayakan kinerja pegawainya, sehingga kualitas pegawainya semakin meningkat dan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kabupaten Barru merupakan salah satu kabupaten yang terdapat di Provinsi Sulawesi Selatan dan memiliki banyak potensi objek wisata dan bermacam-macam yang dapat dikelola baik itu wisata alam, wisata budaya atau sejarah dan wisata pantai. Kabupaten Barru mempunyai wewenang sendiri dalam mengelola sumber daya yang ada diwilayahnya, termasuk didalamnya yaitu potensi sektor pariwisatanya

1.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru yaitu promosi yang dilakukan belum terlaksana dengan baik sehingga objek wisata di Kabupaten Barru belum semuanya diketahui oleh banyak orang. Promosi sangat penting dilakukan karena dengan adanya promosi maka orang akan lebih mudah mengetahui tempat wisata yang ada di daerah dan meningkatkan jumlah pengunjung yang datang ke daerah tersebut. Namun promosi yang dilakukan dari Pemerintah Kabupaten Barru dalam menarik perhatian wisatawan untuk datang masih belum optimal sehingga pariwisata yang ada di Kabupaten Barru belum terlalu dikenal. Selain promosi, sumber daya aparatur Dinas Pariwisata Kabupaten Barru juga memiliki peran besar dalam pengembangan dan pengelolaan pariwisata karena akan menentukan keberhasilan atas target akan dicapai. Penyelenggaraan dan pengelolaan pengembangan objek wisata sangat dipengaruhi oleh seberapa besar kualitas dan kuantitas dari sumber daya aparatur. Jumlah keseluruhan pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru sebanyak 25 orang, pegawai dengan latar belakang pendidikan pasca sarjana (S2) sebanyak 4 orang, pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana (S1) berjumlah 16 orang, pegawai dengan latar belakang pendidikan sekolah menengah atas (SMA) berjumlah 8 orang, keseluruhan pegawai dinas pariwisata kabupaten barru dikategorikan cukup, namun ada beberapa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan bisa dikatakan masih kurang. Ini akan berpengaruh terhadap pekerjaannya dan menandakan bahwa kualitas sumber daya aparatur dinas pariwisata yang berkompeten di bidang pariwisata masih kurang. Itu akan berpengaruh terhadap terkendalanya pengembangan objek wisata di Kabupaten Barru. Kualitas sumber daya aparatur yang baik akan berpengaruh terhadap pengembangan pariwisata secara maksimal. Selanjutnya Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru secara keseluruhan belum mengamalkan prinsip *the right man on the right place*. Hal ini terlihat dalam penempatan aparatur yang belum sesuai dengan pendidikan formal, dan belum terpenuhinya persyaratan untuk memenuhi

jabatan tersebut. Seperti salah satu contoh pada jabatan Kepala Bidang Pengembangan dan Ekonomi Kreatif yang belum mengikuti latihan jabatan PIM III tetapi sudah menuduki jabatan tersebut. Dan masih kurangnya sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan keahlian dibidang kepariwisataan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan mengetahui perbandingan, tolak ukur dan menghindari kesamaan. Penelitian terdahulu yang di ambil dalam penelitian ini yang pertama Penelitian oleh Marzukli dengan judul Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat menggunakan metode penelitian kualitatif deksriptif adapun hasil penelitian tersebut yaitu pengembangan yang dilakukan telah terlaksana namun dalam pelaksanaannya masih banyak kekurangan seperti kendala anggaran, yang membedakan dengan penelitian yang saya teliti yaitu Teori yang digunakan yaitu teori pengembangan SDM menurut Sedermayanti sedangkan pada penelitian yang saya teliti menggunakan teori menurut Hasibuan. Kedua Penelitian Bintang Fatih dengan judul Kinerja Dinas Pariwisata Dalam Pengembangan Keterampilan Sumber Daya dengan metode kualitatif deksriptif, adapun hasil penelitian tersebut yaitu pengembangan sumber daya aparatur pariwisata sudah optimal, namun pada bidang pariwisata belum menjadi prioritas, yang membedakan dengan penelitian yang saya teliti yaitu Penelitian sebelumnya mengangkat tentang kinerja dinas pariwisata dalam pengembangan sumber daya manusia sedangkan dalam penelitian yang saya teliti mengangkat tentang pengembangan kompetensi pegawai saja tanpa melibatkan kinerja organisasi. Ketiga M. Rizal dengan judul Pengembangan Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju menggunakan metode kualitatif deksriptif, adapun hasil penelitiannya yaitu Proses pengembangan telah terlaksana namun dalam pelaksanaan program-program pengembangan aparatur sipil negara masih banyak kekurangan, pada dasarnya permasalahan yang diambil sama, hanya berbeda lokasi penelitian.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda serta belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan peneliti yakni mengenai pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan, metode yang diimplementasikan yaitu menggunakan metode menurut Hasibuan dimana memiliki dimensi yakni Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan, Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Melalui Mutasi dengan indikator yang terdapat didalamnya masing-masing.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeksripsikan bahaimana pengembangan kompetensi aparatur sipil negara, faktor penghambat dan upaya untuk mengatasi faktor penghambat mengenai pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan

II. METODE

Penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif yang bersifat deksriptif dengan pendekatan induktif karena dalam penelitian ini peneliti mendeksripsikan atau menggambarkan keadaan sebenarnya sesuai fakta berdasarkan data-data yang didapatkan di lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dimana peneliti mengangkat judul tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk sumber

data dalam pelaksanaannya data primer didapat dari wawancara dengan pegawai dan observasi dilokasi penelitian sedangkan data sekunder didapatkan dari dokumen-dokumen yang bersifat penting yang ada di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. Peneliti menggunakan *purposive sampling* untuk menunjuk informan berdasarkan pada kemampuan dan pengetahuannya yang dia ketahui untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Kemudian peneliti menggunakan *snowball sampling* ketika informan yang ditunjuk belum memberikan informasi yang akurat atau informasi yang ia berikan masih kurang selanjutnya informan merekomendasikan untuk bertanya kepada seseorang yang memiliki informasi lebih. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan teknik dari model Miles dan Huberman yakni reduksi data, penyajian data/*data display*, serta penarikan kesimpulan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis mengenai Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan teori Pengembangan Hasibuan (2017:69,102) yang mengatakan bahwa pengembangan dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu pendidikan, pelatihan, dan mutasi. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

3.1 Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan

Dari beberapa wawancara dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi aparatur sipil negara melalui pendidikan dapat dilakukan dengan pemberian tugas belajar dan izin belajar yang dapat meningkatkan kompetensi dari aspek pengetahuan intelektual dan sikap pegawai.

A. Kemampuan Teoretis

Secara garis besar kemampuan pegawai dalam memahami teori sudah cukup baik tetapi dalam ilmu kepariwisataan masih kurang karena setiap pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Selanjutnya aparatur yang telah mengikuti pendidikan lebih memahami dan mengerti dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan adanya keselarasan antara penguasaan materi yang baik dengan tingkat pendidikan yang dimiliki serta didukung dengan kemauan pegawai dalam mempelajari teori yang ada. Oleh karena itu pendidikan sangatlah penting bagi aparatur untuk meningkatkan pemahaman teori serta memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Dari hasil observasi peneliti, apabila aparatur ditanya tentang suatu hal yang berkaitan dengan pemahaman atau disiplin ilmunya, maka aparatur tersebut dapat menjelaskan dengan baik, tetapi apabila ditanya tentang masalah pariwisata, maka aparatur tersebut akan menjawab seadanya dan menjawab berdasarkan pemahaman disiplin ilmunya. Dengan demikian, penguasaan teori aparatur dalam bidang pariwisata masih belum baik. Setelah penguasaan teori dalam bidangnya masing-masing sudah baik, maka perlu dilakukan pelatihan untuk memperkuat skill sebagai tambahan penguasaan teori yang telah baik.

B. Kesempatan Mengikuti Pendidikan

Pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru ialah peningkatan pendidikan formal melalui tugas belajar dan izin belajar untuk mengembangkan kompetensi intelektual pegawai.

Tabel 3.1

Jumlah pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru yang melaksanakan Tugas Belajar dan Izin Belajar Tahun 2019-2021

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	Tugas Belajar	-
2	Izin Belajar	1
	S2	1
	Jumlah	1

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Barru, 2021

Tabel 3.2

Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kabupaten Barru Yang Melaksanakan Izin Belajar Tahun 2019-2021

No	Nama	Jabatan	Lanjutan Pendidikan
1	Andi Mustafa P, S.Sos	Kabid Pengembangan Investasi dan Sumber Daya	S2 Ilmu Pemerintahan

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Barru, 2021

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru tidak ada yang mengikuti tugas belajar dan hanya satu orang yang melaksanakan izin belajar. Hal ini disebabkan karena kurangnya keinginan pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan untuk meningkatkan kemampuannya, masih terbatasnya kouta yang diberikan oleh pemerintah daerah dan rumitnya persyaratan yang harus dipersiapkan untuk mengikuti tugas belajar dan izin belajar. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesempatan yang diberikan untuk mengikuti pendidikan sudah baik namun kurang dimaksimalkan oleh aparatur di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru karena kurangnya peminat pegawai untuk melanjutkan pendidikannya dan merasa sudah nyaman diposisinya sekarang selanjutnya rumitnya persyaratan yang harus disediakan sehingga membuat pegawai tidak bersemangat atau turun motivasi untuk melanjutkan pendidikannya.

C. Moral

Berkaitan dengan moral pegawai tentunya harus dilengkapi dengan beberapa aspek yaitu aspek loyalitas dan etika bergaul. Aparatur pemerintahan sebagai pelayan masyarakat harus memiliki loyalitas tinggi dalam tugasnya. Loyalitas merupakan perilaku atau sikap yang mematuhi perintah yang diberikan oleh pimpinan. Dari aspek loyalitas, peningkatan loyalitas seorang Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti pendidikan relatif kecil artinya tidak ada peningkatan yang terlalu signifikan karena kebanyakan faktor yang mempengaruhi loyalitas aparatur adalah pengalaman kerjanya dan juga faktor lingkungan kerjanya. Selanjutnya dari aspek etika bergaul, etika bergaul aparatur tidak tergantung pada tingginya pendidikan aparatur karena etika bergaul baik dengan atasan atau rekan kerja terbentuk dari lingkungan dan budaya kerja aparatur tersebut

Dari ketiga indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan kemampuan melalui pendidikan namun kurang dimaksimalkan, Aparatur yang telah mengikuti pengembangan kompetensi bidang pendidikan menunjukkan peningkatan kemampuan secara teoritis hal tersebut sangatlah dibutuhkan mengingat kurangnya aparatur yang memiliki latar belakang pendidikan kepariwisataan. Pandangan orang yang memiliki latar belakang pendidikan kepariwisataan akan berbeda dengan orang yang memiliki latar belakang ilmu lainnya dalam melihat fenomena atau permasalahan. selanjutnya pendidikan formal bukan salah satu yang menyebabkan loyalitas dan etika bergaul meningkat tetapi lingkungan dan budaya kerja yang dapat mempengaruhi itu semua.

3.2 Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan

Kegiatan pelatihan dirancang meningkatkan keterampilan kerja individu, kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya kegiatan pelatihan secara otomatis akan memicu minat pegawai untuk terus berbenah dan berkembang agar lebih kompeten serta terampil dalam bekerja.

A. Pelaksanaan Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan bagi PNS terdiri dari:

- 1) Diklat Kepemimpinan
- 2) Diklat Fungsional
- 3) Diklat Teknis

Tabel 3.3

Diklat Perjenjangan Struktural Dinas Pariwisata Kabupaten Barru tahun 2021

No	Diklat Kepemimpinan	Jumlah
1	2	3
1	PIM II	1
2	PIM III	3
3	PIM IV	8

Sumber : Dinas Pariwisata Kabupaten Barru,2021

Tabel 3.4

Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru Yang Mengikuti Diklat Teknis Tahun 2019-2021

No	Nama	Diklat Yang Di Ikuti
1	2	4
1	Andi Muzammil, S.PT	Bimtek penyusunan LPPD
2	Vandy Eka Atmaja, S.E	Pelatihan Penataan Menggunakan Teknologi Drone Tingkat Dasar
3	Hj. Rahayu, S.Pd, M.M	Seminar penyuluhan bidang pariwisata “Sadar Wisata Di Masa Pandemi”
4	Marlina Amin, S.Sos	Sosialisasi UU dan Kode Etik ASN
5	Muhammad Sabir, SE	Bimtek perencanaan kebutuhan, penganggaran serta pendayagunaan BMD

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Barru, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diklat teknis atau bimtek yang diikuti oleh pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru dilaksanakan untuk memperoleh prasyarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi teknis ialah keterampilan masing-masing individu dalam mengerjakan. Diklat teknis yang terlaksana pada tahun 2019-2021 di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru dikategorikan baik. Pegawai telah mampu melaksanakan diklat dengan baik, namun hanya beberapa pegawai saja yang dapat mengikuti diklat teknis tersebut karena belum terpenuhinya persyaratan kompetensi jabatan

B. Keterampilan Pegawai

Tingkat keterampilan pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru dapat dipengaruhi dengan keikutsertaan pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru mengikuti pelatihan teknis. Pemberian pelatihan berguna untuk menunjang dalam penyelesaian tugas kerja. Oleh karena itu, program pelatihan harus terus ditingkatkan pelaksanaannya. Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dilapangan bahwa pelatihan mengenai kepariwisataan di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru masih kurang. Oleh karena itu pelaksanaan program pelatihan harus dilakukan untuk membawa sebuah perubahan pada kinerja organisasi. Artinya, aparatur harus mengikuti pelatihan agar dapat melaksanakan tugas tertentu dibidangnya dengan baik. Hal ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2017:69) bahwa “latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan”.

3.3 Pengembangan Kompetensi Melalui Mutasi

Mutasi akan lebih bermanfaat apabila menerapkan prinsip *the right man on the right place/job*. Yang artinya bahwa menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian, pengalaman dan pendidikan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil dari beberapa pernyataan bahwa mutasi yang dilakukan sesuai dengan analisis kebutuhan organisasi serta memberikan suatu penyegaran terhadap aparatur untuk memberikan pengalaman yang baru dalam bertugas.

Tabel 3.5

Data Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru Tahun 2019-2021

No	Nama	Keterangan
1	2	3
1	Marlina Amin, S.Sos	Kepala Sub Bagian Umum dan SDM Dinas Pariwisata Kabupaten Barru selanjutnya ditugaskan/ditempatkan di Kepala Seksi Pengembangan Investasi dan Sumber Daya Pariwisata
2	Hj. Nur Alam, S.Sos	Pengelola Pelaporan dan Evaluasi Pelaksana Kegiatan APBD di BPKAD Kabupaten Barru selanjutnya ditempatkan/ditugaskan di Kepala Seksi Pengembangan Objek Wisata

Sumber, Dinas Pariwisata Kabupaten Barru,2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi yang dilaksanakan oleh Ibu Marlina Amin, S.Sos dan Ibu Hj. Nur Alam, S.Sos merupakan mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah yang berdasarkan Peraturan BKN No. 5 tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Pelaksanaan mutasi dengan merit system berpatokan pada tingkat produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya Seniority system mengacu pada pengalaman kerja pegawai ataupun masa kerja pegawai dan Spoil System pelaksanaan mutasi didasarkan pertimbangan rasa suka tidak suka.

A. Tingkat Produktivitas Kinerja

Produktivitas kinerja aparatur merupakan acuan dari pimpinan untuk melaksanakan mutasi kepada aparatur yang memiliki kinerja yang baik ataupun buruk. Aparatur yang baru dimutasi pastinya tingkat produktivitas belum memadai jika dibandingkan aparatur yang telah lama bekerja di instansi yang bersangkutan. Artinya bahwa aparatur tersebut harus menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang baru.

B. Pengalaman Kerja

pengalaman kerja merupakan sebuah patokan bagi pimpinan untuk memilih dan menunjuk perihal mutasi ataupun promosi bagi pegawai untuk mengembangkan dirinya. Pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang lama dianggap mempunyai keahlian dan keterampilan yang lebih sehingga pemberian mutasi atau promosi diprioritaskan untuk yang memiliki pengalaman kerja karena tujuan mutasi adalah untuk memberikan penyegaraan terhadap organisasi. dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi atau promosi yang mana dijadikan sebagai bentuk pengembangan kompetensi yang dimiliki pegawai untuk mengembangkan karirnya. Selain itu pengalaman kerja menjadi prioritas utama untuk pimpinan dalam memberikan mutasi atau promosi kepada pegawai.

C. Sistem Suka Tidak Suka

Berdasarkan hasil wawancara dan didukung dengan observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan mutasi, pimpinan terkadang masih menerapkan faktor suka tidak suka dengan bawahan dan terkadang juga masih terjadi di lingkungan pemerintah Kabupaten Barru. Namun di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru berusaha menuju kearah yang lebih baik hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara dengan pimpinan di lingkungan Dinas Pariwisata Kabupaten Barru.

Berdasarkan ketiga indikator dalam pelaksanaan mutasi dengan Merit System yang berpatokan pada tingkat produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya Seniority system yang mengacu pada pengalaman kerja pegawai serta Spoil System pelaksanaan mutasi didasarkan atas pertimbangan rasa suka tidak suka. Dalam pelaksanaannya proses pemberian mutasi kepada pegawai sudah berjalan dengan baik dengan memperhatikan aspek pengembangan karir ataupun memberikan penyegaraan kepada organisasi maupun pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi aparatur yang ditempatkan belum menerapkan prinsip *the right man on the right place* dengan baik.

3.4 Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru

Dalam upaya pengembangan kompetensi aparatur sipil negara terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Demikian juga terjadi di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam pengembangan kompetensi aparatur diantaranya adalah sebagai berikut :

A. Motivasi Pegawai

Hambatan ini muncul akibat pengembangan kompetensi pegawai bukan dijadikan sebagai media untuk mengembangkan diri untuk meningkatkan kualitas pegawai melainkan menjadi sebuah formalitas untuk dijadikan syarat menduduki sebuah jabatan yang ada. Selain itu adanya pemikiran bahwa yang tua sudah mau pensiun dan juga pegawai yang masih muda merasa malas. Selain itu adanya pegawai yang tidak mau keluar dari zona nyaman dan merasa betah dengan lingkungan kerjanya yang sekarang itu juga menjadi kelemahan dalam pengembangan kompetensi di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. Selanjutnya motivasi pegawai yang rendah juga dipengaruhi oleh alasan keluarga, alasan tidak bisa meninggalkan keluarga karena sudah memiliki suami, istri ataupun anak sehingga sulit melanjutkan pendidikan lagi. Jadi kurangnya motivasi pegawai menjadikan kelemahan yang menghambat upaya pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru.

B. Faktor Usia

Berdasarkan hasil wawancara disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru masih kurang untuk mengikuti diklat dikarenakan faktor usia dan masa kerja padahal pemerintah daerah telah mendukung peningkatan kompetensi bagi setiap pegawai, dengan tujuan tersebut sangat berguna bagi kelancaran dalam bekerja dengan munculnya kemampuan potensial yang diterima dari keikutsertaan diklat tersebut.

C. Pengaruh Pihak Lain

Berdasarkan beberapa hasil wawancara menjelaskan bahwa pengaruh dari pihak lain masih menjadi faktor yang menjanjikan untuk mempermudah melakukan pengembangan kompetensi sehingga menjadi sebuah penghambat bagi orang-orang yang ingin benar-benar ingin mengembangkan dirinya. Adanya unsur kedekatan, kekeluargaan dan pengaruh politik menjadikan pelaksanaan pengembangan pegawai terhambat serta tidak berjalan dengan efektif. Ini akan berdampak pada kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian kinerja dan pencapaian organisasi akan tidak maksimal karena kurangnya kualitas yang dimiliki oleh pegawai karena adanya pengaruh dari pihak lain dalam birokrasi pemerintahan daerah Kabupaten Barru.

3.5 Upaya Yang Dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Barru Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Pengembangan

Pengembangan Sumber daya Aparatur yang memiliki hambatan dalam pelaksanaannya tentu ada upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Barru untuk mengatasi hambatan tersebut. Terkait pelaksanaan penelitian di lapangan, peneliti menemukan beberapa upaya yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Barru diantaranya adalah sebagai berikut:

A. Memberikan Motivasi Kepada Pegawai

Upaya yang dilakukan ialah meningkatkan motivasi pegawai dengan mengadakan pertemuan rutin dan memberikan sosialisasi pentingnya pengembangan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Selanjutnya Upaya dalam pengembangan kompetensi yang dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Barru yaitu dilakukan kegiatan outbound setiap setahun sekali yang diikuti oleh seluruh pegawai. Tujuan untuk mengatasi rasa jenuh pegawai, sehingga semangat kerja akan meningkat. Diharapkan setelah kegiatan outbound terlaksana, pegawai memiliki motivasi untuk meningkatkan produktifitas kerja. Berdasarkan upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai agar tidak lagi bersikap acuh tak acuh untuk mengikuti diklat atau bimtek yang telah diprogramkan.

B. Kerjasama Dengan Pihak Luar

Upaya yang dilakukan dalam pengembangan kompetensi adalah dengan membangun kerjasama dengan Politeknik Pariwisata Makassar. Kerjasama dibentuk untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pengembangan pegawai disamping adanya hambatan berupa kurangnya motivasi dan faktor usia sehingga sulit untuk mengirim aparatur untuk melaksanakan program tugas belajar dan izin belajar maka Dinas Pariwisata Kabupaten Barru membangun kerjasama dan mendatangkan mahasiswa yang dinilai memiliki latar belakang ilmu kepariwisataan terbaik untuk berbagi pengalaman dan sedikit ilmu dalam rangka melakukan pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru.

3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu mengenai pengembangan kompetensi ASN yang dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Barru sebagaimana berfokus pada bagaimana pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan dan mutasi, Sebagai mana yang dimaksud dengan pengembangan melalui pendidikan, pengembangan pendidikan diidentifikasi pada kemampuan teoretis dan moral pegawai melalui pendidikan formal. Selanjutnya pengembangan melalui pelatihan teridentifikasi pada kemampuan teknis pegawai dalam bekerja dan pengembangan melalui mutasi diidentifikasi bagaimana tingkat produktifitas pegawai, pengalaman kerja dan suka tidak suka pegawai. secara keseluruhan pengembangan yang dilakukan sudah baik namun masih banyak kekurangan. Berbalikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bintang Fatih (2018) yang melakukan penelitian yang berfokus pada kinerja organisasi dalam mengembangkan kompetensi pegawainya. jadi arah sasarannya mengarah ke kinerja organisasinya yang mempunyai hasil penelitian yaitu pengembangan yang dilakukan dalam bidang pariwisata sudah terlaksana namun itu bukan sebuah prioritas.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru dapat disimpulkan. Yang pertama Pengembangan Melalui Pendidikan, Pegawai diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan pendidikannya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kesempatan tersebut bertujuan untuk memperbaiki kualitas kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi dari segi pengetahuan wawasan, etika dan moral dalam bekerja, namun pelaksanaannya masih belum maksimal karena terbatasnya kesempatan tugas belajar yang diberikan kepada pegawai dan kurangnya kemauan serta kesadaran untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya. Yang kedua Pengembangan Melalui Pelatihan, Pelaksanaan diklat yang dilakukan sudah baik, terbukti dengan adanya pembaharuan materi sesuai perkembangan zaman. Namun masih ada beberapa pegawai yang belum mengikuti diklat struktural sebagai pemenuhan jabatannya saat ini. Dan terakhir Pengembangan Melalui Mutasi, Pelaksanaan mutasi dengan berpatokan pada tingkat produktivitas aparatur dalam melaksanakan tugasnya pengalaman kerja aparatur ataupun masa kerja aparatur serta pertimbangan rasa suka tidak suka, dalam pelaksanaannya sudah berjalan dengan cukup baik dengan memberikan mutasi dan promosi atas pengembangan karir yang dilihat dari pengalaman kerja serta produktivitas kerja akan tetapi belum menerapkan prinsip *the right man on the right place* dengan baik.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu yang sempit sehingga tidak menggali dan meneliti lebih dalam dan biaya dalam penelitian. Penelitian ini juga hanya dilakukan pada satu dinas saja dalam pengembangan kompetensi pegawai.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*) Penulis sadar bahwa penelitian ini masih awal oleh karena itu penulis menyarankan serta menginginkan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada

lokasi penelitian yang serupa mengenai pengembangan kompetensi ASN agar mendapatkan hasil yang lebih dalam yang akan berguna bagi organisasi tersebut.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama kepada Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Barru dan jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga penulis bisa melaksanakan penelitian, serta ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J.W. 2017. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publications
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Isdarmanto. 2017. *Dasar-Dasar Kepariwisata dan Pengelolaan Destinasi Wisata*. Yogyakarta: Gerbang media aksara
- M. Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Moelong, J. Lexy. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Neuman. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson, United States of America
- Nugroho, Riant. 2018. *Kebijakan pariwisata*. Yogyakarta : Pustaka pelajar
- Poltak sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ridwan, M., & Aini, W. 2019. *Perencanaan Pengembangan Daerah Tujuan Pariwisata*. Deepublish.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Reifika Aditama
- Simangungsong, Fernandes. 2017. *Metode penelitian pemerintahan teoritik-legalistik-empirik-inovatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja - Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marzukli. 2020. “pengembangan sumber daya aparatur di dinas pariwisata provinsi sulawesi barat”. Skripsi. FISIP. Ilmu Pemerintahan. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Rizal, Muhammad. 2020. “Pengembangan ASN Di Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Mamuju”. Skripsi. FISIP. Ilmu Administrasi Negara. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sugiarto, Agung. 2018. *Pengembangan kompetensi aparatur dalam meningkatkan kineja pegawai di dinas kelautan dan perikanan*. Jurnal administrative reform, Vol 6, No 3
- Suni, M dan Zainuddin, M., 2019. “Pengembangan sumber daya manusia dibidang pariwisata”, Jurnal kepariwisataan dan hospitalitas, Vol 3, Makassar: JKH
- Wardani, Ria. 2017. “Kinerja Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Wajo Dalam Mengembangkan Desa Wisata”. Skripsi. FISIP. Ilmu Pemerintahan. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata
- Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2009 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara

Peraturan Bupati Kabupaten Barru Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pariwisata

<https://www.indonesia-frankfurt.de/pendidikan-budaya/sekilas-tentang-budaya-indonesia/>. Minggu, 29 Agustus 2021 Pukul 15:23 WITA

<https://dispar.barrukab.go.id/destinasi/> Diakses Kamis, 02 September 2021 Pukul 23:44

<https://www.pijarnews.com/perbaikan-jalan-rampung-bupati-barru-ajak-wisatawan-kunjungi-lappa-laona/> Jumat, 03 September 2021 Pukul 00:42 WITA

<https://travel.detik.com/domestic-destination/d-3500795/kamu-mesti-ke-sini-celebes-canyon-di-sulawesi-selatan> Jumat, 03 September 2021 Pukul 06:07

