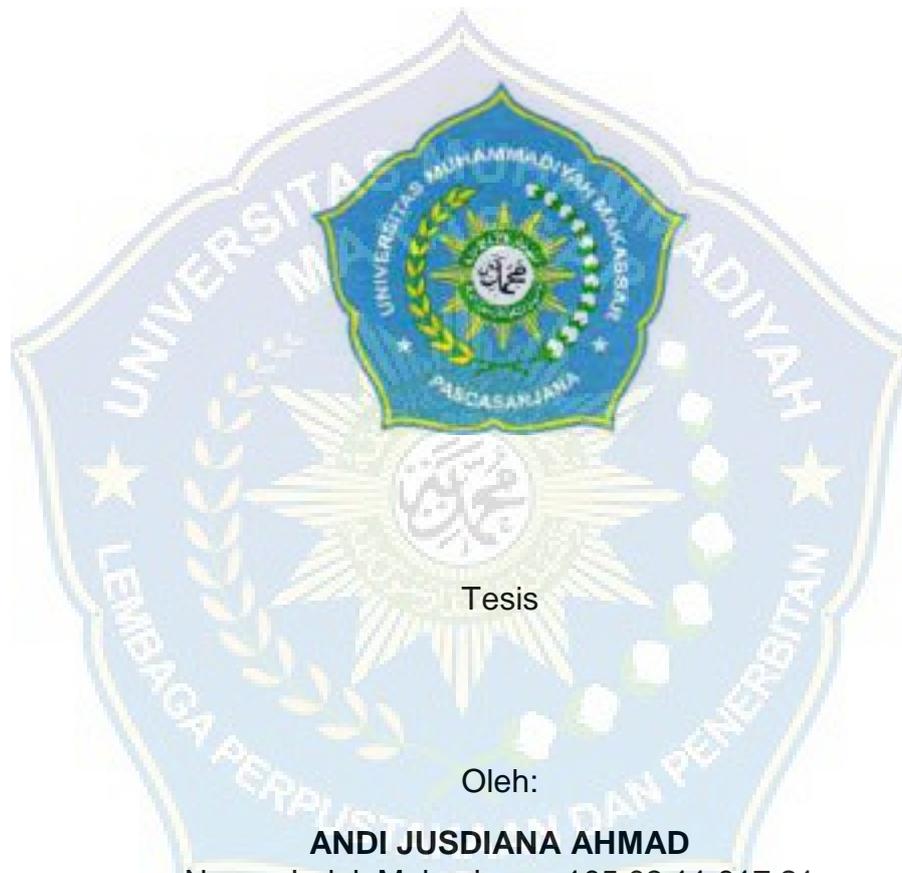


**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR
PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA, PEMUDA, DAN OLAHRAGA
KABUPATEN BULUKUMBA**

***STRATEGY FOR DEVELOPING HUMAN RESOURCES IN THE
TOURISM SECTOR AT THE TOURISM, YOUTH, AND SPORTS OFFICE
OF BULUKUMBA REGENCY***



Tesis

Oleh:

ANDI JUSDIANA AHMAD

Nomor Induk Mahasiswa : 105 03 11 017 21

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR
PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA, PEMUDA, DAN OLAHRAGA
KABUPATEN BULUKUMBA**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister

Program Studi

Magister Ilmu Administrasi Publik

Kekhususan : Manajemen Kepegawaian

Disusun dan Diajukan oleh

ANDI JUSDIANA AHMAD

Nomor Induk Mahasiswa : 105 03 11 012 21

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR
PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA, PEMUDA, DAN OLAAHRAGA
KABUPATEN BULUKUMBA

Yang disusun dan diajukan oleh:

ANDI JUSDIANA AHMAD
NIM. 105031101221

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 13 Juli 2023

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

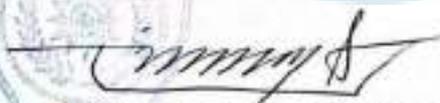
Pembimbing II,



Dr. Nupranti Mustari, S.IP., M. Si

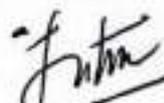
Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik



Dr. Hj. Fatmawati, M.Si
NBM. 107 6424

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

Nama Mahasiswa : ANDI JUSDIANA AHMAD

Nim : 105031101221

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi : Manajemen Kepegawaian

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada Tanggal 13 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P) pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Agustus 2023

TIM Penguji:

Dr. Jaelan Usman, M.Si
(Ketua Sidang)

Dr. H. Lukman Hakim, M.Si
(Pembimbing I/Penguji)

Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si
(Pembimbing II/Penguji)

Dr. Abdul Mahsyar, M.Si
(Penguji)

Dr. Hafiz Elfiansyah, M.Si
(Penguji)



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

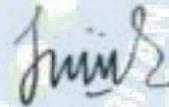
Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Andi Jusdiana Ahmad
Nomor Induk Mahasiswa : 10503 11012 21
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 04 Juli 2023

Yang Menyatakan,



Andi Jusdiana Ahmad

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan rasa syukur yang tidak terhingga atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba”**. Tak lupa pula penulis kirimkan shalawat dan salam kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis beberapa kali mengalami hambatan dan tantangan, tetapi hal tersebut tidak menjadikan penulis putus semangat dalam menyelesaikan tesis tersebut. Penulis menyadari bahwa keikhlasan, usaha, serta doa yang akan membawa kelancaran dalam proses penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya serta salam penuh hormat dengan segenap cinta kepada kedua orang tua penulis, ayahanda H. Ahmad Suddin dan ibunda Hj. Aisyah yang telah merawat, mendidik, mengarahkan, dan senantiasa memberikan nasehat, dukungan, harapan, serta memberikan semangat, perhatian, kasih sayang, doa tulus tanpa pamrih dan pengorbanan yang tak terhingga. Dan kepada saudaraku Andi Aswar Anas yang senantiasa mendukung dan memberikan fasilitas kepada penulis sehingga membantu kelancaran penulis dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini. Serta kepada seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih disampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. DR. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
3. Ibunda Dr. Hj. Fatmawati, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Dr. Lukman Hakin, M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
5. Ibunda Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan..
6. Saudara Muh. Rijal yang membantu penulis dalam penyusunan tesis sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
7. Teman-teman MIAP (Magister Ilmu Administrasi Publik) angkatan 2021 sebagai rekan-rekan seperjuangan dalam memperjuangkan toga dan semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung yang penulis tidak sempat sebutkan satu persatu.

Demi kesempurnaan tesis ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tesis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 04 Juli 2023



Andi Jusdiana Ahmad

ABSTRAK

Andi Jusdiana Ahmad, 2023. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, dibimbing oleh: Dr. Lukman Hakim, M.Si., dan Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si

Sumber daya manusia menjadi aset atau penggerak dalam suatu organisasi. Berdasarkan hal tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan tipe studi kasus. Penentuan informan dengan menggunakan *purposive sampling*. Adapun kategorinya adalah pegawai di kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba sebanyak 8 orang, pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebanyak 2 orang dan masyarakat sebanyak 4 orang dengan jumlah informan sebanyak 14 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dibantu dengan software NVivo 12 plus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM pada sektor pariwisata dapat dilakukan dengan memperbaiki proses rekrutmen, pendidikan, pelatihan, dan partisipasi masyarakat. Pada proses rekrutmen memerlukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Melalui pendidikan formal pegawai memiliki basic untuk awal sehingga dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang di amanahkan. Namun, ketika seorang pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya bisa mengimbangi dengan banyaknya pengalaman yang telah di lalui dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan skill seorang pegawai. Selain itu, peran masyarakat juga sangat penting untuk kemajuan pariwisata di Kabupaten Bulukumba, masyarakat memiliki banyak partisipasi dalam membangun objek wisata yang ada di Bulukumba baik yang berbentuk ekowisata yang dikelola Desa setempat, wisata budaya, dan juga wisata bahari yang ada.

Kata Kunci : Strategi, Pengembangan SDM, dan Pariwisata.

ABSTRACT

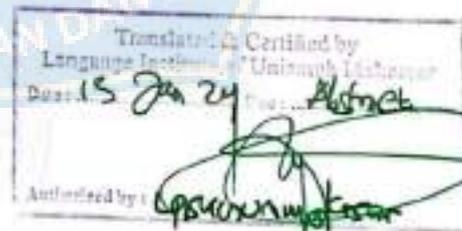
Andi Jusdiana Ahmad, 2023. Tourism Sector Human Resources Development Strategy at Bulukumba Tourism, Youth and Sports Office Agency. Supervised by H. Lukman Hakim and Nuryanti Mustari.

Human resources are the asset or driving force in an organization. Based on this, this research aimed at analyzing the strategy for developing human resources in the tourism sector at Bulukumba Tourism, Youth and Sports Office Agency.

The type of research used in this research was a qualitative method with a case study type. Determining informants using purposive sampling. The categories were 8 employees at Bulukumba Tourism, Youth and Sports Office Agency, 2 employees at the Personnel and Human Resources Development Agency Office and 4 persons in the community with 14 informants. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. Data analysis techniques were assisted by NVivo 12 plus software.

The results of this research indicated that HR development strategies in the tourism sector can be carried out by improving the recruitment, education, training, and community participation processes. The recruitment process requires even distribution of employees so that the strength of human resources becomes more balanced. Through formal education, employees got basic starting point so they can easily complete the work they entrusted with. However, when an employee has an educational background that is not appropriate to their field of work, it can be compensated by the amount of experience they have had and following training that can develop an employee's skills. Apart from that, the role of the community is also very important for the progress of tourism in Bulukumba Regency, the community has a lot of participation in developing tourist attractions in Bulukumba, both in the form of ecotourism managed by local villages, cultural tourism, and also existing marine tourism.

Keywords: Strategy, HR Development, and Tourism.



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR DIAGRAM.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang.....	Error! Bookmark not defined.
B. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
C. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
A. Tinjauan Penelitian Yang Relevan	Error! Bookmark not defined.
B. Teori dan Konsep.....	Error! Bookmark not defined.
1. Strategi	Error! Bookmark not defined.
2. Konsep SDM.....	Error! Bookmark not defined.
3. SDM Pariwisata	Error! Bookmark not defined.
4. Pengembangan SDM Pariwisata ...	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Pikir.....	Error! Bookmark not defined.
D. Deskripsi Fokus.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Pendekatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Unit Analisis dan Penentuan Informan	Error! Bookmark not defined.
D. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
E. Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.

F. Pengecekan Keabsahan Temuan	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN....	Error! Bookmark not defined.
1. Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.....	Error! Bookmark not defined.
2. Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.....	Error! Bookmark not defined.
3. Keadaan Geografis Kabupaten Bulukumba.	Error! Bookmark not defined.
B. HASIL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
1. Aspek Rekrutmen dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.....	Error! Bookmark not defined.
2. Aspek Pendidikan dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.....	Error! Bookmark not defined.
3. Aspek Pelatihan dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.....	Error! Bookmark not defined.
4. Aspek Partisipasi Masyarakat Menuju Wisata Yang Unggul Dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba .	Error! Bookmark not defined.
C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
1. Rekrutmen	Error! Bookmark not defined.
2. Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
3. Pelatihan.....	Error! Bookmark not defined.
4. Partisipasi Masyarakat.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	116



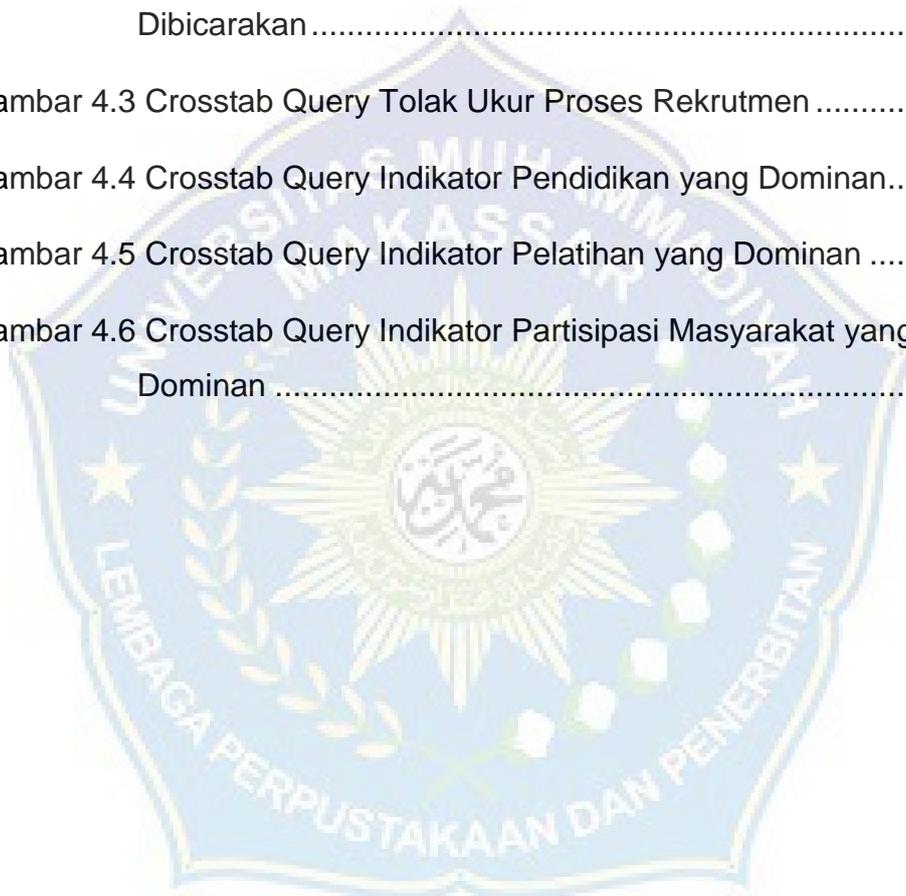
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Daftar Informan	52
Tabel 4.1 Kualifikasi Pendidikan Formal	74
Tabel 4.2 Kualifikasi Pelatihan Keterampilan, Teknologi, dan Bahasa	87



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Strategi.....	19
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian	46
Gambar 4.1 Peta Kabupaten Bulukumba	64
Gambar 4.2 Crosstab Query Indikator Rekrutmen yang Dominan Dibicarakan	70
Gambar 4.3 Crosstab Query Tolak Ukur Proses Rekrutmen	71
Gambar 4.4 Crosstab Query Indikator Pendidikan yang Dominan.....	79
Gambar 4.5 Crosstab Query Indikator Pelatihan yang Dominan	86
Gambar 4.6 Crosstab Query Indikator Partisipasi Masyarakat yang Dominan	99



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Kualifikasi Pendidikan Formal	75
Diagram 4.2 Kualifikasi Pelatihan Keterampilan, Teknologi, dan Bahasa.....	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan suatu industri pariwisata. Sumber daya manusia menjadi aset atau penggerak dalam suatu organisasi (Habibillah & Niswah, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menurut Tannady dalam Noerchoidah dkk (2020) adalah sumber daya manusia yang memberikan value kompetitif, seperti: kompetensi, kreativitas, dan imajinasi.

Berdasar pada UU Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata menjelaskan bahwa sumber daya manusia di bidang kepariwisataan harus memiliki standar kompetensi yang dilakukan melalui sertifikasi kompetensi. Sertifikasi kompetensi dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi yang telah mendapat lisensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Presiden Republik Indonesia, 2009).

Pengembangan sumber daya manusia sebagai usaha pembelajaran terorganisir yang ditampilkan untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi dan kinerja profesional pegawai (Alketbi et al., 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas memiliki pengetahuan, kompetensi, kemampuan, dan keterampilan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang memuaskan (Tannady, 2017). Peningkatan sumber daya manusia akan terlihat setelah dilakukannya langkah-langkah untuk pengembangan

SDM itu sendiri yang kemudian merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Aruperes dkk., 2018)

Manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia yaitu mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk, meningkatkan produktivitas, meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja, meningkatkan komitmen pegawai, mengurangi turn over dan absensi (Dana, 2017). Ketersediaan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam mengembangkan sektor pariwisata (A.M. Yadisar, 2021). Pengelolaan pariwisata memerlukan SDM yang profesional dalam menyusun strategi pengembangan kelembagaan atau dinas pariwisata (Sutrisno, 2021).

Saat ini industri pariwisata dianggap sebagai industri terbesar dan paling beragam di dunia sebagai sumber pendapatan dan lapangan kerja, serta memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi negara (Abadi dkk, 2018). Sektor pariwisata yang ada di Indonesia merupakan sektor yang potensial untuk dikembangkan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Program pengembangan dan pendayagunaan sumber daya dan potensi pariwisata daerah diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pembangunan ekonomi (Pebriana dkk, 2021). Pariwisata di Indonesia mampu menyumbangkan pendapatan peningkatan ekonomi daerah dan negara, bahkan dalam jumlah besar apabila dikelola dengan bijak, kreatif, dan produktif (Habibillah & Niswah, 2019)

Sumber daya manusia berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan karena berkembangnya pariwisata terjadi karena adanya interaksi antara wisatawan yang melakukan perjalanan wisata dengan manusia yang menawarkan produk dan jasa wisata (Atmoko & Santoso, 2019). Sumber daya manusia (SDM) secara langsung memengaruhi daya saing dan kelangsungan hidup industri pariwisata di pasar pariwisata (Mubarok et al., 2020). Untuk mendapatkan dan mempertahankan salah satu keunggulan kompetitif yang dicapai, industri pariwisata harus terus mengembangkan pengetahuan, inovasi, dan kreativitas SDM (Sulastris & Uriawan, 2020). SDM yang kreatif dan inovatif dapat meningkatkan pariwisata dan menyerap tenaga kerja. (Larassaty, 2016)

Kemampuan mengelola SDM pariwisata harus memiliki kemampuan keilmuan yang baik sehingga dapat menerapkannya pada saat bekerja (Suni & Badollahi, 2019). Dalam meningkatkan kemampuan dan motivasi kemudian berfokus pada praktik menciptakan pengembangan sumber daya manusia (Pham et al., 2020). Manusia sebagai sumber daya strategis memerlukan pengembangan agar menjadi sumber daya yang berkualitas. Pengembangan SDM adalah proses pengembangan pengetahuan, kompetensi, dan keterampilan pekerja melalui pelatihan (Kusumawardhani et al., 2021)

Keberadaan SDM berperan penting dalam pengembangan pariwisata. SDM pariwisata mencakup wisatawan/pelaku wisata (tourist)

atau sebagai pekerja (employment). Peran SDM sebagai pekerja dapat berupa SDM di lembaga pemerintah, para pakar dan profesional yang turut berperan dalam mengamati, mengendalikan dan meningkatkan kualitas kepariwisataan serta yang tidak kalah pentingnya masyarakat di sekitar kawasan wisata yang turut menentukan kenyamanan, kepuasan para wisatawan yang berkunjung. (Budiarti dkk., 2021)

Pengembangan SDM pada suatu industri akan melibatkan berbagai faktor yakni pendidikan dan pelatihan. Pelatihan membantu pegawai untuk memahami pengetahuan praktis dan penerapannya. Dalam mengembangkan kualitas manusia dengan mengembangkan kemampuan berfikir yang dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai situasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu strategi pendekatan utama dalam mengembangkan SDM. (Krisdianto & Nurhajati, 2017)

Industri pariwisata berwenang dalam memberikan informasi mengenai keberadaan potensi dan daya tarik wisata yang ada sekaligus memasarkannya kepada masyarakat. Bulukumba sebagai salah satu kabupaten yang berada di Sulawesi Selatan tentunya menjadi salah satu daerah yang paling diminati para wisatawan lokal hingga mancanegara. Hal ini didasarkan pada potensi yang dimiliki oleh daerah dengan sebutan “Butta Panrita Lopi” dengan kekayaan budaya dan potensi wisata yang cukup beragam. Kabupaten Bulukumba memiliki letak geografis yang terdiri dari daerah pegunungan dan pesisir pantai sehingga memiliki

beragam suku, budaya dan objek wisata lainnya, sehingga menarik untuk dikunjungi dunia nasional maupun internasional. (Reskiani et al., 2022)

Kontribusi sektor pariwisata belakangan ini semakin besar bagi suatu daerah (Idrus, 2018). Tidak terkecuali di kabupaten Bulukumba seiring bertambahnya jumlah kunjungan wisatawan mancanegara atau nusantara yang memberikan efek positif bagi perekonomian sebaiknya diikuti oleh peningkatan sumber daya manusia. Karena salah satu sumber daya yang sangat penting bahkan sebagai salah satu faktor penentu dalam pembangunan adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM akan mampu berperan penting untuk bersaing dalam menciptakan inovasi dan membangun kreativitas pada sektor pariwisata.

Jika kondisi kualitas SDM pariwisata Bulukumba lemah maka dapat menjadi preseden buruk bagi wisatawan nantinya, sebab pariwisata tidak dapat bertahan hanya dengan keindahan alamnya saja. Karena itu, kualitas SDM pariwisata perlu mendapatkan perhatian dengan cara meningkatkan kapasitas dan kualitas pendidikannya. Berdasarkan data biografi pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba kebanyakan pegawai tersebut tidak berasal dari lulusan pariwisata. Dengan minimnya SDM yang memiliki latar belakang pendidikan kepariwisataan yang ada pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba maka salah satu hal yang harus menjadi permasalahan utama ialah proses rekrutmen yang dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan data dari Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba sebanyak 93 objek wisata yang dimiliki kabupaten Bulukumba yang dimana 9 diantaranya dikelola langsung oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dan selebihnya dikelola BUMDES dan masyarakat setempat. Kunjungan wisatawan Kabupaten Bulukumba 5 tahun terakhir terus bertambah setiap tahunnya dengan jumlah terbanyak saat ini pada tahun 2022 sebanyak 423.446 wisatawan. Dari banyaknya destinasi wisata yang dimiliki Bulukumba tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang harus memiliki potensi di bidang pariwisata. Selain dari aspek rekrutmen dan pendidikan yang dianggap menjadi suatu masalah, pengelola pariwisata dalam hal ini pegawai dinas pariwisata juga belum mampu mengembangkan pariwisata secara optimal yang disebabkan masih banyaknya pegawai yang kurang mengikuti pelatihan sebagai upaya dalam meningkatkan kompetensi mengenai pariwisata.

Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manteiro (2020) tentang model strategi pengembangan kompetensi SDM pada sektor pariwisata menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi SDM sektor pariwisata terdiri dari strategi peningkatan kapasitas kelembagaan, strategi peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan, dan strategi peningkatan kompetensi SDM melalui program sertifikasi dan standarisasi model peningkatan kompetensi SDM. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiryanto (2017) mengkaji tentang kebijakan pengembangan kompetensi SDM sektor pariwisata dan menjelaskan

bahwa saran pengembangan kompetensi SDM aparatur dilakukan melalui pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural bagi SDM pariwisata dengan hak minimal 20 jam pelajaran per tahun melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Budiarti dkk (2021) dengan menganalisis dan mengkaji model pengembangan SDM pariwisata dan menyatakan bahwa Pengembangan SDM sektor pariwisata perlu di implementasikan dengan memperhatikan Kompetensi. SDM sektor pariwisata perlu mengikuti pengembangan kompetensi yang meliputi, kompetensi manajerial yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin atau mengelola organisasi; kompetensi teknis yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan berkaitan dengan bidang jabatan dalam organisasi.

Beberapa strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat harus bersifat dinamis mengikuti era zaman khususnya pada era globalisasi. Beberapa langkah yang dilakukan untuk mengembangkan SDM sektor pariwisata dikemukakan oleh Habibillah & Niswah (2019), yaitu rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara langsung kepada Adiatama Kepariwisataaan pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, menemukan bahwa

dalam pengembangan sumber daya manusia masih terdapat beberapa masalah yang sering terjadi. Permasalahan yang biasanya terjadi dengan minimnya tingkat pelatihan yang dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dalam upaya pengembangan potensi SDM yang dimiliki. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata Bulukumba dengan mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kepariwisataan biasanya hanya dilakukan oleh lembaga-lembaga diluar daripada instansi Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba itu sendiri sehingga hanya sebagian kecil pegawai yang dapat mengikuti rangkaian kegiatan pengembangan potensi tersebut. Kemudian kembali dijelaskan oleh Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata Bulukumba bahwa yang menjadi masalah utama pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba adalah keterbatasan anggaran yang dimiliki instansi tersebut sehingga dalam melakukan program kerja pengembangan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat terbatas. Hal tersebut juga diperkuat dan dijelaskan dalam data sekunder yang ditemukan peneliti yakni pada data laporan kinerja (LKJ) Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba tahun 2022 yang menyebutkan bahwa Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba memiliki masalah anggaran yang sangat terbatas.

Selain faktor yang sudah dipaparkan di atas berupa pariwisata dan SDM yang ada pada pengelolaan, terdapat juga komponen yang biasa terabaikan padahal memiliki peranan yang besar. Masyarakat juga

berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pariwisata yang ada. Pembangunan pariwisata akan sulit terwujud ketika masyarakat setempat merasa diabaikan, hanya sebagai objek, serta merasa terancam oleh kegiatan pariwisata di daerah mereka (Wicaksono, 2011). Sehingga adanya sinergi antara masyarakat, pemerintah dan pengelola akan menjadikan pariwisata menjadi lebih baik.

Dari pemaparan masalah yang terjadi di atas maka peneliti dapat simpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia sangat penting dilakukan terutama pada industri pariwisata. Pengelolaan pariwisata di Bulukumba yang memiliki banyak destinasi objek wisata membutuhkan SDM yang berkualitas. Hal ini terjadi karena pariwisata di Kabupaten Bulukumba terus berkembang sehingga kemampuan sumber daya manusia juga perlu ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan pariwisata di Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini sangat penting dilakukan karena selama ini belum ditemukan model strategi pengembangan SDM di bidang pariwisata yang betul-betul dapat direkomendasikan kepada pemda dengan memberikan saran dan masukan melihat pengaruh partisipasi masyarakat. Hasil penelitian ini sebagai sumbangsi untuk kebijakan di bidang pengelolaan kepariwisataan di Kabupaten Bulukumba. Dengan hal tersebut penulis berinisiatif melakukan penelitian dengan tema "**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana aspek rekrutmen dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?
2. Bagaimana aspek pendidikan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?
3. Bagaimana aspek pelatihan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?
4. Bagaimana peran serta masyarakat dalam mendukung terciptanya pariwisata yang unggul di Kabupaten Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui aspek rekrutmen dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk mengetahui aspek pendidikan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

3. Untuk mengetahui aspek pelatihan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.
4. Untuk mengetahui peran serta masyarakat dalam mendukung terciptanya pariwisata yang unggul di Kabupaten Bulukumba.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, baik bagi akademis maupun pembaca yang tertarik dengan strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata. Sehingga penulis mengelompokkan manfaat penelitian ini ke dalam dua kategori, manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis :

- a. Menambah khazanah ilmu-ilmu administrasi khususnya pada konsentrasi Manajemen Publik Program Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
- b. Berkontribusi dalam pemahaman teori yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata, sehingga dapat menjadi jembatan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan teori strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata di daerah lainnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi maupun rekomendasi bagi industri pariwisata dalam menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia.
- b. Sebagai salah satu bahan informasi, sumber data, dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki kesamaan minat terhadap kajian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Bagian pada Bab ini menyangkut tentang tinjauan terhadap kajian terdahulu yang terkait dengan penelitian serta pemaparan teori-teori yang digunakan sebagai pisau analisis, untuk membandingkan persamaan dan perbedaan serta unsur keterbaruan dari penelitian ini. Uraian tentang teori-teori yang relevan digunakan untuk memahami kasus yang diteliti. Pada akhir bab ini disajikan kerangka pemikiran penelitian dan konsep operasionalnya.

A. Tinjauan Penelitian Yang Relevan

Pada prinsipnya penulis belum menemukan kajian yang menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Adapun penelitian-penelitian yang dapat dijadikan bahan tinjauan untuk mendukung penelitian ini adalah penelitian yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata secara umum.

Tinjauan Pustaka yang pertama adalah dari Manteiro (2020), dengan judul Model Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Sektor Parawisata Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perhotelan Di Kota Kupang dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh Manteiro (2020) mengemukakan strategi yang dapat dilakukan dengan

peningkatan kompetensi sektor pariwisata kinerja perhotelan: (1). Strategi peningkatan kapasitas kelembagaan, (2). Strategi peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan, dan (3) Strategi peningkatan kompetensi SDM melalui program sertifikasi dan standarisasi. Perbedaan antara karya Manteiro dan karya yang dilakukan oleh penulis terletak pada tujuan penelitian, dimana penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi SDM.

Tinjauan Pustaka yang kedua adalah penelitian Wiryanto (2017) judul penelitiannya adalah Kajian Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Era Reformasi Birokrasi menggunakan metode studi pustaka, dan teknik pengumpulan data sekunder serta teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM aparatur dilaksanakan dengan menyusun informasi jabatan dan standar kompetensi jabatan yang sebagian besar masih dalam tahapan proses. Sedangkan Pengembangan kompetensi SDM pariwisata meliputi SDM aparatur, SDM industri dan masyarakat. Pengembangan kompetensi SDM aparatur di era reformasi birokrasi dilaksanakan antara lain dengan menyusun informasi jabatan dan standar kompetensi jabatan untuk pucuk pimpinan sedangkan untuk jabatan yang lainnya dalam proses. Adapun pengembangan kompetensi SDM industri dan masyarakat dilaksanakan dengan sertifikasi kompetensi dengan hasil pencapaian target yang optimal. Perbedaan antara karya Wiryanto dan karya yang

dilakukan oleh penulis terletak pada metode penelitian, dimana penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi pustaka.

Tinjauan Pustaka yang ketiga adalah penelitian Budiarti dkk (2021) judul penelitiannya adalah Kajian Model Pengembangan SDM Pariwisata Di Kawasan Jatigede Kec. Darmaraja Kab. Sumedang menggunakan metode penelitian kualitatif dengan cara melakukan wawancara dan klasifikasi data analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM sektor pariwisata perlu mengikuti pengembangan kompetensi yang meliputi, kompetensi manajerial yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin atau mengelola organisasi; kompetensi teknis yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang jabatan dalam organisasi; kompetensi sosial kultural yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan. Pengembangan kompetensi tersebut dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seperti seminar, kursus dan pelatihan. Perbedaan antara karya Budiarti dan karya yang dilakukan oleh penulis terletak pada tujuan penelitian, dimana

penelitian ini memiliki tujuan mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia pada sektor pariwisata.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Tujuan	Metode	Hasil
1.	Manteiro (2020), Model Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Sektor Pariwisata Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perhotelan Di Kota Kupang	untuk mengetahui model strategi pengembangan kompetensi SDM pada sektor pariwisata sebagai upaya meningkatkan kinerja perhotelan di Kota Kupang	Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan desain riset yang digunakan yaitu deskriptif.	Terdapat beberapa hal penting berkaitan dengan kompetensi SDM sektor hotel dan restoran yaitu: 1) Persaingan dengan tenaga kerja asing, 2) Tuntutan standarisasi layanan/kompetensi, 3) Tuntutan sertifikasi profesi. 4) Optimalisasi Lembaga pendidikan dan pelatihan Berkaitan dengan hal tersebut di atas strategi yang dapat dilakukn dengan peningkatan kompetensi sektor pariwisata kinerja perhotelan: (1). Strategi Peningkatan kapasitas kelembagaan, (2). Strategi Peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan, dan (3) Strategi Peningkatan kompetensi SDM melalui program sertifikasi dan standarisasi Model Peningkatan Kompetensi SDM Sektor Hotel dan Restoran sangat ditentukan oleh tiga faktor, yaitu : industri, kebijakan pemerintah, dan institusi pendidikan
2.	Wiryanto (2017), Kajian Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Era Reformasi Birokrasi	Untuk menganalisis Kajian kebijakan pengembangan kompetensi SDM sektor pariwisata pada era reformasi.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka, dengan teknik pengumpulan data sekunder serta teknik analisis deskriptif kualitatif	Pengembangan kompetensi SDM pariwisata meliputi SDM aparatur, SDM industri dan masyarakat. Pengembangan kompetensi SDM aparatur di era reformasi birokrasi dilaksanakan antara lain dengan menyusun informasi jabatan dan standar kompetensi jabatan untuk pucuk pimpinan sedangkan untuk jabatan yang lainnya dalam proses. Adapun pengembangan kompetensi SDM industri dan masyarakat dilaksanakan dengan sertifikasi kompetensi dengan hasil pencapaian target yang optimal. Saran pengembangan

				kompetensi SDM aparatur dilakukan melalui pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural bagi SDM pariwisata pusat yaitu di Kementerian Pariwisata dan daerah baik di dinas pariwisata provinsi dan dinas pariwisata kabupaten/kota dengan hak minimal 20 jam pelajaran per tahun melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran.
3.	Budiarti dkk (2021), Kajian Model Pengembangan SDM Pariwisata Di Kawasan Jatigede Kec. Damaraja Kab. Sumedang	Untuk mengenalisis dan mengkaji model pengembangan SDM pariwisata di kawasan Jatigede Kecamatan Damaraja Kabupaten Sumedang	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan cara melakukan wawancara dan klasifikasi data analisis SWOT	Model Pengembangan SDM sektor pariwisata perlu di implementasikan dengan memperhatikan Kompetensi. SDM sektor pariwisata perlu mengikuti pengembangan kompetensi yang meliputi, kompetensi manajerial yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin atau mengelola organisasi; kompetensi teknis yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang jabatan dalam organisasi; kompetensi sosial kultural yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan. Pengembangan kompetensi tersebut dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seperti seminar, kursus dan pelatihan.

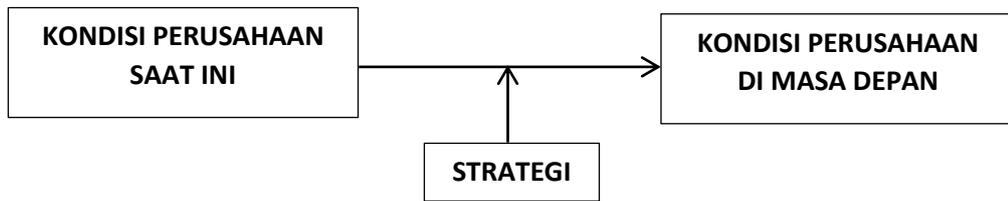
Sumber: hasil olahan penulis (2022)

Adapun kebaruan (*novelty*) dari kajian ini jika disandingkan dengan kajian sebelumnya adalah belum ada penelitian yang membahas tentang *Strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba*. Sehingga dapat menjadi masukan untuk strategi pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bulukumba.

B. Teori dan Konsep

1. Strategi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi adalah ilmu dan seni yang menggunakan sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu dalam perang dan damai. Strategi diarahkan agar organisasi atau instansi dapat berupaya memanfaatkan atau mengusahakan mempengaruhi lingkungannya serta upaya pengorganisasian internal. Strategi merupakan suatu pernyataan yang mengarahkan bagaimana masing-masing individu dapat bekerja sama dalam suatu organisasi dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran. Strategi yang dijalankan oleh suatu organisasi adalah sekumpulan komitmen atas tindakan atau aksi yang terintegrasi dan terorganisasi. Berikut ini penjelasan singkat strategi menurut Agustine & Dwinugraha (2021) sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi:



Gambar 2.1
Konsep Strategi

Strategi pada prinsipnya merupakan rangkaian dari perencanaan dan manajemen dalam mencapai tujuan. Perencanaan dan strategi sangat memungkinkan alternatif pemilihan tindakan-tindakan yang dianggap tepat, sesuai dengan situasi dan kondisi objek wisata (Marhendi et al., 2021). Menurut David dalam Restiana dkk (2017) isu-isu utama bagi penerapan strategi meliputi penetapan tujuan, pembuatan kebijakan, alokasi sumber daya, perubahan struktur organisasi yang ada, restrukturisasi dan rekayasa ulang, perbaikan program penghargaan dan insentif, meminimalisi penolakan terhadap perubahan, pengenalan manajer pada strategi, pengembangan budaya yang mendukung strategi.

Strategi merupakan salah satu cara penentu keberhasilan suatu kegiatan pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Strategi diartikan sebagai suatu cara untuk membantu organisasi mengatasi lingkungan yang selalu berubah serta membantu organisasi dalam memecahkan masalah terpenting yang mereka hadapi. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah yang besar. Selain itu strategi

mempengaruhi perkembangan jangka panjang perusahaan, biasanya untuk lima tahun kedepan, dan karena berorientasi ke masa yang akan datang. Strategi mempunyai konsekuensi multifungsi atau multidivisional serta perlu mempertimbangkan, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang sedang dihadapi oleh perusahaan. (Purnama & Meirinawati, 2020)

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi juga dapat dikatakan sebagai sebuah rencana jangka panjang dengan diikuti tindakan-tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu yang umumnya adalah kemenangan (Putri, 2020). Strategi pengembangan yaitu suatu cara yang terencana dan terus-menerus dalam menerapkan pengetahuan karakter untuk mengembangkan sistem dengan memanfaatkan *method* dan analisis diri. Strategi yang digunakan untuk tempat menuju sebuah proses perubahan terencana yang maksimal memerlukan dukungan dari semua pihak baik itu dari pihak pengelola maupun pegawai. Dengan demikian perubahan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan suatu instansi. Baik usaha jangka pendek, menengah, dan jangka panjang untuk menghadapi perubahan yang terjadi dimasa mendatang, hal tersebut disebut strategi pengembangan. (Anugraheni & Astutiningsih, 2021)

Menurut Hisyam Alie dalam Anugraheni & Astutiningsih (2021) menyatakan bahwa penerapan strategi jika menginginkan hasil yang maksimal maka perlu melakukan penyusunan, konsentrasi dan konsep secara efektif. Kemudian ditambahkan bahwa untuk dapat mencapai strategi yang strategis wajib memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Kekuatan, biasanya menyangkut manusia dan dana.
- b. Kelemahan, memperhitungkan dan menyangkut beberapa aspek sebagai kekuatan.
- c. Peluang, merupakan cara untuk mengungkap pengetahuan atau kepercayaan bahwa suatu kejadian akan terjadi.
- d. Ancaman, memperhitungkan kemungkinan yang akan terjadi dari luar.

Menurut Fred dalam Anhar dkk (2021) manajemen strategi yang baik dapat dicapai melalui tahapan-tahapan yang kolektif, dimana setiap tahapan memiliki fungsi dan tujuannya masing-masing dan harus dikerjakan karena sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari strategi tersebut. Proses dari manajemen strategi tersebut terdiri dari:

- a. Perumusan Strategi
- b. Implementasi Strategi
- c. Evaluasi Strategi

Kemudian dijelaskan bahwa evaluasi strategi merupakan tahap akhir dalam manajemen strategi. Dalam hal ini para pimpinan berusaha keras mengetahui kapan strategi tertentu tidak berjalan dengan baik, penilaian

strategi merupakan alat utama untuk memperoleh informasi. Semua strategi dapat dimodifikasi di masa datang karna faktor internal dan eksternal secara konstan berubah. Tiga aktivitas dasar evaluasi strategi adalah:

- 1) Meninjau ulang faktor eksternal dan internal,
- 2) Mengukur kinerja, dan
- 3) Mengambil tindakan korektif.

Dari beberapa penjelasan mengenai pengertian strategi diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa strategi merupakan salah satu cara penentu keberhasilan suatu kegiatan pada sebuah instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan. Strategi merupakan rangkaian dari perencanaan dan manajemen dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi maka dalam strategi tersebut perlu memperhatikan beberapa unsur yakni kelemahan, kekuatan, peluang, dan ancaman.

2. Konsep SDM

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aset atau penggerak dalam suatu organisasi. Strategi Pengembangan Sumber Daya manusia berfungsi mengembangkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki agar berkembang ke arah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan, keterampilan dan loyalitas bagi organisasi. (Habibillah & Niswah, 2019)

Adapun manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler dalam (Dana, 2017), yaitu :

- a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang digarapkan oleh organisasi.
- b. Meningkatkan produktivitas dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan semikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
- c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja. Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.
- d. Meningkatkan komitmen karyawan dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan

meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

- e. Mengurangi turn over dan absensi bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat turn over absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.

SDM berkualitas tinggi menurut Tannady dalam Noerchoidah dkk (2020) adalah sumber daya manusia yang memberikan value kompetitif, seperti: kompetensi, kreativitas, dan imajinasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, kompetensi, dan ketrampilan dalam menghasilkan kualitas layanan yang memuaskan. Sumber daya manusia atau biasa disingkat SDM menurut Mulyani dkk (2020) merupakan bagian penting yang membentuk integrasi dengan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi. SDM bukan hanya sumber daya tetapi yang lebih penting adalah modal utama dalam suatu organisasi atau lembaga. Sumber daya manusia yang handal akan menentukan masa depan yang cerah bagi suatu organisasi, dan sebaliknya.

Praktik manajemen sumber daya manusia mengacu pada kegiatan organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya dan memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan untuk pemenuhan tujuan organisasi praktik manajemen sumber daya manusia dikategorikan ke dalam rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, partisipasi

dan penghargaan (Otoo & Mishra, 2018). Mengganti SDM yang berbakat dan berkualitas memiliki biaya yang tinggi, sementara berinvestasi dalam SDM jauh lebih murah daripada menggantinya. Dalam konteks ini, perusahaan harus menyadari relevansi mempertahankan pekerja yang berharga dan berbakat (Rodriguez-Sanchez et al., 2020).

Merujuk pada pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan SDM berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan karyawan (Aruperes et al., 2018). Pengembangan mengisyaratkan suatu proses evolusi dengan konotasi positif atau sekurang-kurangnya bermakna “tidak jalan ditempat” atau kata pengembangan dapat dikaitkan dengan dua hal, yakni “proses” dan “tingkat” perkembangan sesuatu (Persari et al., 2018).

3. SDM Pariwisata

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang berkontribusi besar terhadap pendapatan nasional dan merupakan industri utama negara. Banyak negara berkembang dengan pariwisata. Pengembangan pariwisata membawa manfaat seperti berkontribusi pada pembangunan negara, meningkatkan pendapatan devisa, membantu merestrukturisasi ekonomi, mempromosikan keuntungan, dan mempromosikan sektor

ekonomi lainnya untuk berkembang bersama. Pariwisata juga dianggap mempromosikan pemahaman budaya.

Menurut Pebriana dkk (2021) sektor pariwisata merupakan sektor yang potensial untuk dikembangkan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Untuk itu program pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia dan potensi pariwisata daerah diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pembangunan ekonomi. Hal tersebut juga dengan melihat kedatangan wisatawan pada suatu Daerah Tujuan Wisata (DTW) telah memberikan kemakmuran dan kesejahteraan bagi penduduk setempat.

Menurut Pendit dalam Restiana dkk (2017) pariwisata merupakan salah satu jenis industri baru yang mampu menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang cepat dalam menyediakan lapangan pekerjaan, peningkatan penghasilan, standar hidup serta menstimulasi sektor-sektor produktivitas lain. Pariwisata merupakan suatu proses perubahan tempat tinggal sementara seseorang di luar tempat tinggalnya karena suatu alasan dan bukan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan upah. Pengembangan pariwisata sering dikaitkan dengan adanya Sapta Kebijakan Pengembangan Pariwisata oleh Pemerintah. (Restiana et al., 2017)

Pariwisata didefinisikan sebagai kegiatan orang-orang di luar lingkungan pada periode tertentu dan tujuan perjalanan utama selain pendidikan atau mendapatkan pengalaman dengan membayar suatu

kegiatan di tempat yang dikunjungi. Pariwisata juga merupakan komoditas yang sangat dibutuhkan oleh setiap individu. Menurut Supardi & Nurdin (2020) alasan mengapa pariwisata dibutuhkan oleh setiap individu karena kegiatan traveling bagi seorang individu dapat meningkatkan daya kreatif, menghilangkan kebosanan, relaksasi, belanja, bisnis, mengetahui warisan sejarah dan budaya etnis tertentu, wisata kesehatan dan spiritualisme.

Istilah kepariwisataan sebenarnya merupakan gabungan atau cakupan dari beberapa istilah sebelumnya yakni istilah wisata, pariwisata dan kepariwisataan. Kepariwisataan berarti keseluruhan kegiatan wisata yang dilakukan oleh wisatawan dengan dilengkapi oleh fasilitas dan infrastruktur pendukung yang disediakan oleh para stakeholders pariwisata. Namun unsur yang paling utama dalam suatu pengembangan kepariwisataan adalah unsur daya tarik wisata. (Khotimah et al., 2017)

Istilah pariwisata berasal dari dilaksanakannya kegiatan wisata (*tour*), yaitu suatu aktivitas perubahan tempat tinggal sementara dari seseorang diluar tempat tinggal sehari-hari dengan suatu alasan apapun selain melakukan kegiatan yang bisa menghasilkan upah atau gaji. Pariwisata merupakan aktivitas, pelayanan dan produk hasil industri pariwisata yang mampu menciptakan pengalaman perjalanan bagi wisatawan. (Sihombing & Hutagalung, 2021)

Pariwisata merupakan berbagai macam kegiatan wisata yang didukung berbagai fasilitas serta pelayanan yang disediakan oleh

masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah. Di sisi lain definisi dari pariwisata adalah sebagai aktivitas yang dilakukan orang-orang yang mengadakan perjalanan untuk dan di tinggal di luar kebiasaan lingkungannya dan tidak lebih dari satu tahun berturut-turut untuk kesenangan, bisnis, dan keperluan lain. (Bahiyah et al., 2018)

Kepariwisata merupakan keseluruhan kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antara wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan pengusaha (Persari et al., 2018). Pariwisata merupakan salah satu dari industri gaya baru yang mampu menyediakan pertumbuhan ekonomi yang cepat dalam hal kesempatan kerja, pendapatan, taraf hidup dan dalam mengaktifkan sektor produksi lain di dalam negara penerima wisatawan. (Tamara & Murtini, 2018)

Berdasarkan sosio ekonomi apabila diamati pada jumlah keterlibatan orang maupun uang yang beredar, pada prinsipnya pariwisata merupakan salah satu sektor utama perekonomian negara dan daerah. Selanjutnya berdasarkan sosio budaya, pariwisata merupakan sebuah pelestarian yang mengusung kearifan lokal yang berada pada suatu destinasi/kawasan wisata yang mampu menarik minat wisatawan untuk berkunjung. Pembangunan sektor pariwisata diyakini mampu memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya dalam pembangunan

di bidang ekonomi. Pengembangan objek wisata tidak terlepas dari peran stakeholder (Marhendi et al., 2021).

Menurut Damanik & Teguh (2013), manajemen destinasi pariwisata dapat dilakukan dengan berpatok kepada empat unsur yaitu:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Implementasi Program
- 4) Monitoring dan Evaluasi.

SDM pariwisata merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pariwisata suatu negara. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2011 Tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisataan Nasional Tahun 2010-2025, memuat ketentuan tentang SDM pariwisata. SDM pariwisata adalah tenaga kerja yang pekerjaannya terkait secara langsung dan tidak langsung dengan kegiatan kepariwisataan. Bagaimana permasalahan SDM pariwisata yang terdiri dari SDM pariwisata di tingkat pemerintah (SDM aparatur); dan SDM pariwisata di dunia usaha dan masyarakat. (Wiryanto, 2017)

SDM pariwisata merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Pentingnya SDM di sektor pariwisata adalah manusia (people) merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Pada beberapa industri, faktor manusia berperan penting dan menjadi faktor kunci sukses terhadap pencapaian kinerja. Seperti pada industri pariwisata, dimana perusahaan memiliki

hubungan langsung yang bersifat intangible (tak berwujud) dengan konsumen yang sangat bergantung pada kemampuan individu karyawan dalam membangkitkan minat dan menciptakan kesenangan serta kenyamanan kepada para konsumennya. Peran penting keberadaan SDM di industri pariwisata, yaitu sebagai motor penggerak kelangsungan industri; pelaku utama yang menciptakan produk inti pariwisata (pengalaman); dan salah satu faktor penentu daya saing industri. (Mistriani et al., 2020)

Pada industri pariwisata, pendidikan kepariwisataan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi kepariwisataan (kawasan wisata), karena bidang ini memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan. Menurut Spillane James. J salah satu masalah dalam mengembangkan pariwisata adalah tidak tersedianya fasilitas yang cukup untuk menunjang pendidikan pariwisata. Tenaga kerja yang cakap, terampil, memiliki skill tinggi dan pengabdian pada bidangnya (professional) menjadi kebutuhan mutlak dalam bersaing dipasaran global. Produk industri pariwisata adalah jasa, oleh karena itu penekanannya harus pada segi pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan wisatawan. Dalam industri pariwisata, kualitas pelayanan merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya (Bahri & Abdilah, 2022).

Industri pariwisata akan mendorong pertumbuhan ekonomi. Besarnya peluang sektor pariwisata dalam mendorong pertumbuhan ekonomi menyebabkan banyak Negara-negara berlomba-lomba dalam

mengembangkan keparawisataan, dengan meningkatkan daya saing parawisata untuk menambah devisa negara, terlebih lagi di Indonesia. Berbagai upaya terus dilakukan dalam meningkatkan kualitas dibidang parawisata.

Pengembangan pariwisata menitik beratkan pada pengembangan objek wisata, baik wisata alam, wisata budaya, wisata buatan wisata, dan wisata alternatif. Kebutuhan wisatawan untuk menikmati keindahan alam, menyaksikan atraksi budaya dan membeli produk seni sebagai cinderamata harus dikembangkan dalam perencanaan pengembangan pariwisata untuk memenuhi kebutuhan wisatawan (Hailuddin et al., 2022).

Sektor pariwisata telah memegang peran penting dan strategis dalam menunjang perekonomian nasional serta mampu menyerap tenaga kerja. Selain itu sektor pariwisata diyakini mampu mendorong investasi yang berdampak positif terhadap peningkatan devisa negara (Akbar et al., 2022). Terdapat tiga stakeholder yang berperan penting terhadap pengembangan pariwisata yaitu pemerintah, swasta dan masyarakat (Marhendi et al., 2021). Menurut Sinaga dkk (2018), pengembangan pariwisata bertujuan untuk memberikan manfaat yang baik bagi wisatawan dan masyarakat. Dasar pengembangan pariwisata adalah potensi sumber daya budaya, seni, dan keanekaragaman alam. Pengembangan pariwisata memiliki tiga fungsi menurut Kisi (2019) yaitu diantaranya:

- 1) Mendorong kegiatan ekonomi.
- 2) Menjaga kepribadian nasional dan pelestarian fungsi lingkungan hidup.
- 3) Menumbuhkan rasa cinta tanah air dan bangsa serta menanamkan jiwa, semangat, dan nilai-nilai luhur pemerintah dalam memperkuat persatuan dan keutuhan bangsa.

Dari beberapa penjelasan mengenai pengertian pariwisata diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa pariwisata merupakan suatu sektor yang telah memegang peran penting dan strategis dalam menunjang perekonomian nasional serta mampu menyerap tenaga kerja dan diyakini mampu mendorong investasi yang berdampak positif terhadap peingkatan devisa negara.

Pariwisata dianggap sebagai suatu perjalanan terencana yang dilakukan secara individu maupun kelompok dari satu tempat ke tempat lain dengan tujuan untuk mendapatkan suatu bentuk kepuasan dan kesenangan. Pariwisata terdiri dar berbagai macam objek wisata terbagi menjadi beberapa jenis antara lain, wisata budaya, wisata kesehatan, wisata olahraga, wisata komersial, wisata industri, wisata politik, wisata konvensi, wisata sosial, dan wisata pertanian. Pariwisata dianggap sebagai kegiatan dinamis yang melibatkan banyak manusia serta dapat menghidupkan berbagai bidang usaha.

Menurut Wiryanto (2017), kompetensi SDM dibedakan menjadi tiga, yakni:

- a. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
- b. Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang jabatan.
- c. Kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan. Pengembangan kompetensi tersebut dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran.

4. Pengembangan SDM Pariwisata

Pengelolaan pariwisata diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional dalam hal ini pemerintah telah merumuskan strategi dalam rangka mengembangkan kelembagaan pariwisata diantaranya; berkoordinasi dengan penyedia SDM pariwisata seperti perguruan tinggi dan lembaga pendidikan di bidang pariwisata, meningkatkan kapasitas

dan kualitas lembaga pendidikan pariwisata, memperluas jurusan dan minat serta membangun sekolah pariwisata, dan berkontribusi dan menjaga kualitas pendidikan pariwisata (Muslimin, 2018)

Pengembangan SDM pariwisata sangat dibutuhkan menurut Fitriana (2018) mengingat pariwisata merupakan salah satu sektor industri yang potensial sebagai strategi pengembangan suatu daerah. Industri pariwisata memberi peran yang penting bagi perekonomian suatu negara karena memberikan tambahan devisa sehingga penerimaan negara meningkat, selain itu dapat menambah lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar objek wisata misalnya dengan adanya pedagang-pedagang kecil seperti pedagang makanan ringan dan penjual souvenir yang dapat mengurangi pengangguran dan kemiskinan (Muslimin, 2018).

Pengembangan SDM sektor pariwisata terus digalakkan karena sektor pariwisata merupakan andalan dalam menghasilkan pendapatan masyarakat serta devisa bagi negara. Dengan berkembangnya suatu industri pariwisata akan berpengaruh kepada meningkatnya pendapatan masyarakat sekitar objek wisata serta terciptanya lapangan kerja. Di antara sektor-sektor pendukung pembangunan pariwisata, sumber daya manusia (*human resources*) merupakan sektor utama yang sangat penting untuk diperhatikan sebagai upaya untuk mempersiapkan orang-orang yang terlibat dalam bidang pariwisata di kemudian hari. Komponen penting dalam mempromosikan industri pariwisata Indonesia perlu ditingkatkan. Dalam hal ini, penguasaan multibahasa, terutama

bahasa Inggris sebagai bahasa Internasional tentunya akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan keberlanjutan pariwisata.

Dalam sektor pariwisata penguasaan Bahasa Inggris memegang peranan penting, khususnya dalam kegiatan pemanduan dan pelayanan di bidang pariwisata. Hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya penguasaan bahasa asing, khususnya bahasa Inggris sebagai salah satu pengantar kesuksesan bidang akademik seseorang maupun untuk menunjang karir di dunia kerja. (Sihite et al., 2021)

Menurut Zahedpisheh dalam Persari et al (2018) juga menjelaskan bahwa mereka yang bekerja di sektor pariwisata harus memiliki kemampuan Bahasa Inggris yang baik. Lemahnya kemampuan Bahasa Inggris para pekerja wisata dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah latar belakang pendidikan yang tidak dibekali mulai dari pendidikan dasar sampai tingkat menengah atas. Pembangunan kepariwisataan memerlukan peran aktif sumber daya manusia, baik aparatur, pelaku usaha dan tenaga kerja, maupun masyarakat.

Keterbatasan kemampuan aparatur pemerintah bidang pariwisata disebabkan oleh minimnya pengetahuan kepariwisataan dan sering terjadinya perpindahan aparatur. Sedangkan tingkat profesionalisme SDM sangat ditentukan oleh kualitas dari pendidikan. Ditambah lagi adanya penempatan SDM pariwisata yang tidak sesuai dengan kebutuhan.

Pemahaman dan persepsi masyarakat tentang kepariwisataan dengan segala implikasinya masih sangat terbatas. Kondisi permasalahan tersebut turut memberikan andil pada lemahnya daya saing SDM pariwisata secara nasional. Di sisi lain dalam era globalisasi, persaingan SDM semakin ketat, menuntut kualitas dan kuantitas serta profesionalisme SDM pariwisata berbasis kompetensi dan berstandar internasional perlu terus ditingkatkan.

Beberapa strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat juga salah satunya harus bersifat diamis mengikuti era zaman khususnya pada era globalisasi. Beberapa langkah yang dilakukan untuk mengembangkan SDM menurut Habibillah & Niswah (2019), antara lain:

1) Pelatihan

Permen Budpar No. PM.07/DL.107/MKP/2011 merupakan acuan dalam penyelenggaraan pelatihan bidang pariwisata di Indonesia. Selain itu Kemenakertrans juga memiliki peraturan yang serupa yaitu Permenakertrans No. 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Pada prinsipnya kedua regulasi tersebut memiliki tahapan yang serupa dalam melaksanakan pelatihan. Tahap persiapan melakukan analisis kebutuhan pelatihan (TNA) yang selanjutnya menyusun program pelatihan. Program pelatihan tersebut terdiri dari penyusunan kurikulum, silabus, rekrutmen peserta, penetapan instruktur dan fasilitas pelatihan. Setelah itu, penyelenggaraan

pelatihan dengan metode yang telah ditetapkan dan diakhiri dengan evaluasi terhadap peserta, instruktur dan penyelenggaraannya.

Lembaga pelatihan kerja membuat suatu program mengacu dari hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Jika hasil identifikasi kebutuhan pelatihan telah tersedia standar kompetensinya baik SKKNI, standar internasional atau standar khusus, maka program pelatihan disusun berdasarkan standar kompetensi tersebut. Namun, jika standar kompetensinya belum tersedia maka program pelatihan harus disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Data tentang penyebaran lembaga pelatihan pariwisata belum banyak dilaporkan sehingga penulis kesulitan memberikan gambaran yang baik tentang TNA yang dilakukan oleh lembaga pelatihan tersebut.

2) Pendidikan

Permasalahan utama di industri pariwisata adalah kurangnya pekerja terampil, hal ini terjadi karena rendahnya tingkat pendidikan. Peningkatan SDM tenaga kerja pariwisata melalui pendidikan merupakan bagian penting. Ada banyak cara yang dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut diantaranya melalui jalur pendidikan formal seperti sekolah tinggi vokasi.

3) Rekrutmen

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

4) Perubahan Sistem

Perubahan sistem yang terjadi disuatu instansi biasanya karena adanya penyimpangan misalnya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dilakukan oleh pegawai negeri sipil, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Terkadang kinerja dan sikap disiplin terhadap PNS yang masih kurang menimbulkan pelanggaran dan jatuhnya dikenakan sanksi.

Strategi pengembangan SDM pada dasarnya tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya. Strategi pengembangan SDM menurut Krisdianto & Nurhajati (2017), antara lain :

- a. Pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

- b. Pendidikan. Pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.
- c. Pembinaan. Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian, seperti *man power planning*, *performance appraisals*, *job analytic*, *job classification* dan lain-lain.
- d. Rekrutmen Rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan. Perlu adanya sistem rekrutmen agar dalam proses perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten dalam bidangnya.
- e. Melalui Perubahan sistem. Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Ervina (2017) menyatakan bahwa kurangnya kapasitas SDM aparatur di bidang pariwisata disebabkan masih kurangnya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas pariwisata daerah kepada pegawai. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kapasitas SDM aparatur diharapkan dinas pariwisata lebih meningkatkan pendidikan baik formal maupun non formal yang menyeluruh kepada aparaturnya agar memiliki keterampilan dalam menjalankan kegiatan pariwisata.

Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia sebagai pelaku kebijakan dalam bidang kepariwisataan melalui jenjang pendidikan yang bersifat formal maupun non formal.

Sehubungan dengan hal tersebut, Parma (2018) mengatakan system dan mekanisme pendidikan dan pelatihan perlu di desain secara baik, sehingga dapat menjawab tantangan kebutuhan di masa yang akan datang, khususnya tuntutan menciptakan aparatur pariwisata yang memiliki keunggulan kompetitif, bersih dan berwibawa, handal serta efektif dan efisien.

SDM aparatur sektor pariwisata perlu mengikuti pengembangan kompetensi dengan pelatihan. Adapun kompetensi SDM dibedakan menjadi dua tipe menurut (Idrus, 2018), yaitu kompetensi teknis atau *hard skill* dan kompetensi perilaku atau *soft skill* diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai pengetahuan dan kompetensi *soft skill* berhubungan dengan perilaku digunakan sebagai perilaku disaat individu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.

Komptensi *hard skill* dapat memberikan pelayanan berkualitas karena terlaksananya tugas-tugas pekerjaan secara efektif dan efisien, sebab menguasai deskripsi pekerjaan dengan baik, tercapainya aspek keberwujudan, seperti penampilan fisik yang rapi dengan riasan yang tidak berlebihan sebagai penunjang pelayanan yang akan dihargai oleh konsumen. Berbeda dengan *hard skill*, komptensi *soft skill* ini dapat berupa nilai-nilai etika, budaya, kebijaksanaan, empati sosial, keramahan,

kompak dan sabar menghadapi tamu sehingga jasa yang diharapkan sesuai, bahkan lebih dari keinginannya, maka penerima jasa tidak segan mengulang kembali karena telah merasakan kepuasan yang sangat diharapkan. (Idrus, 2018)

Apabila dua kompetensi tersebut dikuasai oleh SDM Pariwisata, terutama kompetensi soft skill di era industri 4.0 maka SDM pariwisata tidak akan tergantikan oleh mesin atau robot, bahkan ia dapat memanfaatkan teknologi digital dalam membantunya lebih cepat belajar dan lebih efektif dalam berubah dan berkembang. (Idrus, 2018)

SDM aparatur baik di kementerian pariwisata, maupun dinas pariwisata daerah provinsi dan kabupaten/kota memiliki hak pengembangan kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural, melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran minimal 20 jam pelajaran per tahun untuk mengembangkan kompetensi dalam rangka peningkatan kinerja SDM pariwisata. Selain itu, kompetensi sumber daya yang dibutuhkan ialah pelatihan bahasa atau kursus bahasa (Ernawati dkk., 2018).

Dari berbagai pendekatan manajemen sumber daya manusia, Elrehail dkk (2020) menemukan bahwa sumber utama keunggulan kompetitif untuk industri pariwisata adalah menemukan karyawan yang tepat melalui perekrutan, seleksi dan penempatan SDM. Kesalahan dalam perekrutan dapat meningkatkan biaya tenaga kerja karena ketika orang yang direkrut mungkin berkinerja buruk dan mungkin mengundurkan diri sebelum

mereka belajar dan menjadi produktif dalam pekerjaan mereka. (Hakan & Yilmaz, 2017)

Rekrutmen dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru ke dalam satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas tinggi. Dalam proses rekrutmen memerlukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Dalam proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai mereka diterima. Tahap setelah rekrutmen selesai dikerjakan adalah tahap seleksi.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam suatu industri atau instansi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang mampu dan akan diterima sebagai pegawai tetap (Aristini & Perdanawati, 2017). Setelah tahap seleksi ialah tahap penempatan. Menurut Hariandja dalam Arif (2018), penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Arif (2018), faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan adalah sebagai berikut:

a. Faktor prestasi akademis

faktor prestasi akademik yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana pegawai yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawab.

b. Faktor pengalaman

Pengalaman para pegawai yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa pegawai memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan pegawai, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik pegawai yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimiliki.

d. Faktor Sikap

Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan instansi atau perusahaan.

e. Faktor Usia

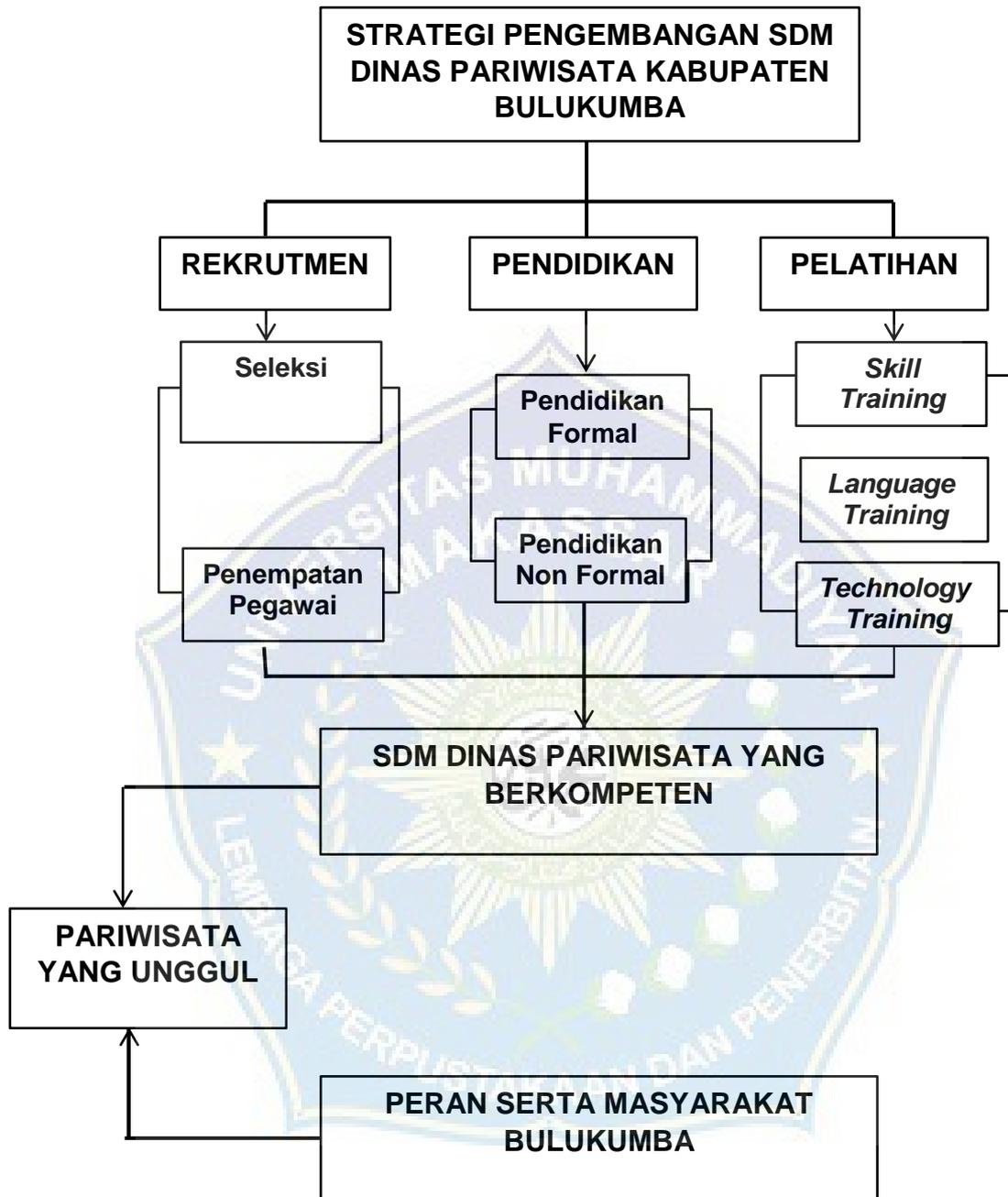
Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Biasanya pegawai yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang usianya lebih muda.

C. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang secara langsung memengaruhi daya saing dan kelangsungan hidup industri pariwisata yang ada di Kabupaten Bulukumba. Namun dari hasil pengamatan awal penulis ada beberapa masalah yang kemudian terjadi pada bidang pariwisata Kabupaten Bulukumba terlebih pada proses pengembangan sumber daya manusianya. Masalah yang terjadi ialah banyaknya hambatan dalam melakukan pengembangan potensi sumber daya manusia (SDM) yang tidak sebanding dengan semakin banyaknya pertumbuhan destinasi dan kunjungan pariwisata yang ada di Kabupaten Bulukumba. Salah satu hambatan yang sering terjadi adalah keterbatasan anggaran dalam pengembangan SDM Dinas Pariwisata Bulukumba.

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bagaimana upaya atau strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) sektor pariwisata yang diharapkan dapat memberikan untuk menjawab permasalahan empiris di bidang pariwisata Kabupaten Bulukumba. Studi ini menggunakan ide-ide dan teori-teori yang dikembangkan oleh Habibillah & Niswah (2019) yaitu pendidikan, pelatihan, dan rekrutmen. Teori tersebut digunakan sebagai metode untuk mengukur strategi yang dapat digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Terdapat tiga indikator yang menjadi patokan untuk mengukur strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata yaitu, pendidikan, pelatihan dan rekrutmen.

Selain itu terdapat pengaruh partisipasi masyarakat dalam pengelolaan pariwisata. Masyarakat mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang pembangunan pariwisata, pembangunan pariwisata akan sulit terwujud ketika masyarakat setempat merasa diabaikan, hanya sebagai objek, serta merasa terancam oleh kegiatan pariwisata di daerah mereka.



Gambar 2.2
Kerangka Pikir Penelitian

D. Deskripsi Fokus

Rekrutmen bertujuan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan instansi dan sebagai salah satu alat dalam pembaharuan dan pengembangan. Untuk melihat tolak ukur rekrutmen dalam strategi pengembangan SDM maka terdapat dua jenis rekrutmen dalam pengembangan pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Seleksi

Dalam hal ini seleksi yang dimaksud merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba untuk memutuskan pelamar mana yang mampu dan akan diterima sebagai pegawai yang salah satu contohnya dengan melihat latar pendidikan calon pegawai.

2. Penempatan Pegawai

Dalam hal ini penempatan pegawai yang dimaksud merupakan klasifikasi dalam penempatan SDM atau pegawai yang dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dengan menilai kesesuaian proses seleksi terhadap tupoksi yang akan dikerjakan dengan latar belakang pendidikan masing-masing pegawai.

Pendidikan kepariwisataan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi kepariwisataan karena bidang ini memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan. Untuk melihat tolak ukur pendidikan dalam strategi pengembangan SDM

maka terdapat dua jenis pendidikan dalam pengembangan pegawai, yaitu:

1. Pendidikan formal

Pendidikan formal yang dimaksud dalam hal ini pendidikan lanjutan yang dilakukan secara formal dibangku perkuliahan oleh pegawai dinas pariwisata kabupaten bulukumba dalam mengembangkan potensi yang dimiliki.

2. Pendidikan non formal

Pendidikan non formal yang dimaksud yakni pendidikan yang didapatkan pegawai dinas pariwisata kabupaten bulukumba diluar daripada intuisi pendidikan formal, misalnya bimbingan atau kursus yang didapatkan dari lembaga yang berkaitan dengan kepariwisataan dan sebagainya.

Pelatihan membantu seseorang memahami suatu pengetahuan praktis dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba untuk mencapai tujuan. Untuk melihat tolak ukur pelatihan dalam strategi pengembangan SDM maka terdapat tiga jenis pelatihan dalam pengembangan pegawai, yaitu:

1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian yang dimaksud dalam hal ini merupakan suatu pelatihan yang dilakukan secara langsung instansi Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dalam mengembangkan potensi sumber daya

manusia (SDM) sesuai dengan bidang keahlian masing-masing pegawai.

2. *Language Training* (Pelatihan Bahasa)

Pelatihan bahasa yang dimaksud adalah keikutsertaan pegawai dalam kegiatan pelatihan bahasa asing yang dilakukan instansi dinas pariwisata kabupaten bulukumba ataupun lembaga lain diluar dari inastansi dians pariwisata kabupaten bulukumba. Dengan adanya pelatihan bahasa maka pegawai dapat meningkatkan komunikasi bahasa asing.

3. *Technology Training* (Pelatihan Teknologi)

Pelatihan teknologi yang dimaksud merupakan suatu bimbingan teknis yang dilakukan instansi dinas pariwisata kabupaten bulukumba kepada setiap pegawai yang ada agar mampu merespon perkembangan teknologi yang semakin berkembang.

pada penelitian ini tidak sampai kepada perubahan sistem. Perubahan sistem hanya dapat dilakukan oleh aparat yang berwenang. Penelitian dilakukan sebatas mengetahui aspek penunjang dalam peningkatan SDM pariwisata.

Partisipasi masyarakat yang dimaksud dalam hal ini adalah bagaimana masyarakat di libatkan dalam membangun pariwisata yang unggul di Kabupaten Bulukumba.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada kajian ini ialah deskriptif kualitatif (*qualitative-descriptive*) yang bermaksud untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai masalah-masalah manusia dan sosial dengan mengumpulkan data yang berisi komentar dan informasi dari berbagai informan yang mungkin dapat memberikan informasi mengenai masalah penelitian. Pendekatan kualitatif mampu mendeskripsikan sekaligus memahami makna yang mendasari tingkah laku partisipan, mendeskripsikan latar dan interaksi yang kompleks, eksplorasi untuk mengidentifikasi tipe-tipe informasi, dan mendeskripsikan fenomena. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah atau *natural setting* (Sugiyono, 2017). Penelitian kualitatif ini menyertakan Langkah-langkah penting, seperti mengutarakan beragam pertanyaan dan tata cara, menghimpun data yang terbatas dari para informan, menganalisa data secara induktif mulai dari topik yang khusus ke umum dan menafsirkan makna data.

Adapun tipe penelitian yang digunakan adalah tipe studi kasus (*case study*) yang berfokus terhadap satu objek dengan mempelajari suatu kasus. Penelitian ini akan memberikan pemecahan masalah sehingga dalam pelaksanaannya tidak terbatas pada pengumpulan data

saja, tapi juga meliputi berbagai aspek analisis dan interpretasi dari data tersebut. Alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini karena berdasarkan masalah yang terjadi, sehingga dibutuhkan analisis terhadap suatu kasus yang terjadi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi ini dilakukan di Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan yang dimana objeknya adalah Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga. Alasan memilih objek tersebut untuk menganalisis bagaimana Strategi yang digunakan dalam mengembangkan sumber daya manusia sektor pariwisata Di Kabupaten Bulukumba. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan.

C. Unit Analisis dan Penentuan Informan

Komponen kajian dalam riset ini adalah Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Dalam penelitian ini teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel sumber data didasarkan dengan tujuan dan pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan studi kasus yang diteliti dan tujuan peneliti. Informan dalam kajian ini terdiri dari:

Tabel 3.1.
Daftar Informan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kabid Adyatama Kepariwisata	1 orang
2	JF Adyatama Kepariwisata	4 orang
3	Kabid Pengembangan Destinasi Pariwisata	1 orang
4	Analisis Perencanaan Aparatur	1 orang
5	Staff Honorer	1 orang
6	Masyarakat	4 orang
7	Pegawai BKPSDM	2 orang
Jumlah		14 orang

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian ini untuk memperkuat hasil penelitian, maka teknik yang digunakan yaitu:

1. Observasi

Suatu proses pengumpulan data dimana peneliti melihat secara langsung masalah yang diteliti. Tujuannya adalah memilih dan memenuhi informasi yang barangkali tidak disajikan saat wawancara, dengan mengamati secara langsung di lokasi penelitian. Dengan melakukan observasi peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial, dengan demikian peneliti dapat memperoleh pandangan yang holistik atau menyeluruh.

2. Wawancara

Peneliti melakukan dialog tatap muka dengan narasumber sebagai sumber informasi agar dapat diketahui tanggapan, pendapat, keyakinan, perasaan, motivasi, serta harapan dari narasumber yang berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan. Adapun data yang dihasilkan berupa catatan tertulis melalui *video/audio tapes*, dan foto. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data primer mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia pada sektor pariwisata Kabupaten Bulukumba.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan guna mendapatkan data sekunder dengan cara peneliti mencari sumber dari beragam jenis bahan referensi seperti buku, surat kabar, media online, dan dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Adapun sumber data dalam penelitian ini terbagi dua, yakni: data primer dan data sekunder. Berikut dijelaskan secara rinci:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya yang belum di kelola. Cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data sekunder yaitu dengan melakukan observasi dan wawancara mendalam di lokasi penelitian. Adapun bentuk data primer berupa: rekaman dan catatan hasil wawancara bersama informan, hasil observasi lapangan, dokumentasi yang didapatkan oleh peneliti, dan data mengenai informan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang telah tersedia dan telah diolah. Data sekunder dapat berupa laporan yang telah diolah dan tersusun dalam arsip, seperti buku, jurnal, laporan, dll. Adapun data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini yakni buku strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata Kabupaten Bulukumba, dan data lainnya yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dilaksanakan pada waktu tertentu setelah pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Pada saat melakukan wawancara, peneliti mencermati tanggapan informan. Jika jawaban dianggap tidak memadai,

maka akan mengajukan pertanyaan hingga mencapai titik waktu tertentu sehingga informasi yang dibutuhkan sudah tersedia.

Miles dalam (Sugiyono, 2017), tindakan analisis data kualitatif bersifat interaktif dan berkelanjutan hingga datanya jenuh. Teknik analisis di dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan Nvivo 12 *Plus for windows*. Langkah pertama peneliti melakukan pengkodean dari hasil kajian literatur yang digunakan (*nodes*), Langkah kedua untuk pengkodean hasil wawancara (*cases*).

Tingkat kepercayaan suatu penelitian kualitatif dapat diukur dengan kriteria, yakni *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Selain itu untuk lebih meyakinkan tingkat kepercayaan tersebut dengan menggunakan bantuan aplikasi Nvivo 12 *Plus for windows*. Validitas yang tinggi pula dapat tercapai dengan menggunakan NVivo karena penelitian dapat dianalisis dengan efektif di NVivo (Bandur, 2019) Dengan demikian NVivo efektif untuk triangulasi data dan triangulasi peneliti NVivo (Bandur, 2019), sehingga dapat membantu dalam menghasilkan suatu penelitian kualitatif yang reliabel (Bandur, 2019).

F. Pengecekan Keabsahan Temuan

Informasi yang terkumpul dapat menghasilkan penelitian yang berkualitas atau meyakinkan, sehingga peneliti melakukan validasi seperti berikut ini:

1. Perpanjangan masa pengamatan

Peneliti menambah waktu observasi karena informasi yang dihasilkan dinilai tidak lengkap oleh karena itu peneliti menghubungi kembali para informan untuk memperoleh data yang masih dibutuhkan.

2. Teknik meningkatkan ketekunan

Data hasil pendalaman di lokasi akan ditelaah dengan teliti agar mendapatkan informasi yang diinginkan. Maka, peneliti bakal mengamati dengan seksama apa yang berlaku di lingkungan penelitian agar dapat diperoleh informasi yang sebenarnya.

3. Triangulasi

Langkah utama dan termudah untuk menguji validitas temuan adalah melakukan triangulasi, teknik ini bersifat menggabungkan data dari beragam sumber yang tersedia. Triangulasi terbagi atas tiga (Sugiyono, 2017), yaitu:

a. Triangulasi Sumber

Guna membuktikan keaslian informasi dilakukan melalui menganalisis data dari berbagai sumber, melakukan pengujian terhadap data yang sudah dikumpulkan dari hasil observasi, tanya jawab dan dokumen lalu membandingkan hasilnya.

b. Triangulasi Teknik

Guna menilai reliabilitas data dilakukan verifikasi data dari sumber yang sama dengan teknik yang beda, informasi yang diperoleh dengan tanya jawab, kemudian dibandingkan bersama hasil

observasi dan dokumen. Ketika dalam verifikasi data yang dihasilkan ada perbedaan, lalu peneliti melakukan dialog kepada informan yang terkait bagi memastikan data mana yang akurat.

c. Triangulasi Waktu

Waktu biasanya mempengaruhi kebenaran data. Data yang diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara pada pagi tidak banyak kesulitan dalam memberikan data yang lebih valid agar dapat dipercaya. Oleh karena itu, untuk mengukur keabsahan data, dapat dilakukan dengan mewawancarai, mengamati, atau memeriksa data pada periode dan suasana berbeda. Ketika hasil pengujian menunjukkan data yang berbeda, hal ini diulangi untuk mencari kepastian data. Triangulasi juga dapat dilakukan dengan meninjau survei tim peneliti lain yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan data. Untuk menyelidiki informan selama wawancara, dilakukan triangulasi waktu, yaitu triangulasi waktu yang dapat diharapkan dengan jawaban netral.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1. Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga terletak di Jl. Lanto Dg. Pasewang No. 31, Caile, Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba. Prov. Sulawesi Selatan. Adapun visi dan misi Dinas Pariwisata mengikuti visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati, yakni:

1) Visi

Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih adalah “Mewujudkan Masyarakat Produktif, Yang Berkarakter Kearifan Lokal Menuju Bulukumba Maju dan Sejahtera”.

Telaahan Visi tersebut sebagai berikut:

a. Masyarakat produktif

Masyarakat produktif adalah masyarakat mandiri yang mampu melakukan inovasi sehingga menghasilkan produksi untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat. Dalam hal ini dibutuhkan kreatifitas masyarakat dalam menghasilkan sebuah produk dengan mengelola dan memanfaatkan semaksimal mungkin

sumber daya alam dan sumber daya manusia. Pemberdayaan ekonomi berbasis masyarakat produktif dengan lebih mengutamakan ekonomi mikro akan memberi ransangan kepada masyarakat untuk giat menggerakkan roda ekonominya dengan bantuan dari pemerintah.

- b. Menggapai masyarakat Bulukumba yang sejahtera. Tujuan utama dari visi ini adalah masyarakat yang sejahtera sebagai sebuah titik kulminasi. Pencapaian masyarakat sejahtera adalah cita-cita negara secara politik dan sosial, pada konteks ini diperlukan konsepsi pembangunan yang simultan. Salah satu faktor pendukung adalah mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya yang ada dengan menjadikan Bulukumba sebagai daerah agroindustri, agrobisnis, dan daerah tujuan wisata baik bahari (maritim) maupun adat dan budaya, melalui peningkatan ekonomi rakyat dengan mengoptimalkan pelayanan jasa.
- c. Pemanfaatan secara maksimal potensi sumber daya lokal. Bulukumba memiliki sumber daya lokal baik sumber daya manusia dan sumber daya alam yang sangat memadai. Hal ini perlu dimanfaatkan secara optimal seperti : potensi sumber daya ekonomi, sumber daya politik, sosial, pendidikan dan kebudayaan sehingga memerlukan strategi penanganan yang efisien, efektif, dan berkesinambungan yang bermuara pada pemenuhan

kebutuhan hidup masyarakat sehingga mengurangi ketergantungan dengan daerah lain.

2) Misi

Dari rumusan visi di atas maka Bupati dan Wakil Bupati terpilih menetapkan Misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesadaran toleransi dan beragama dalam Masyarakat;
- b. Meningkatkan tata Kelola Pemerintahan dan Layanan Publik;
- c. Mewujudkan tata Kelola Pertanian yang berkualitas dan Berdaya saing untuk memenuhi kebutuhan Daerah dan Ekspor;
- d. Meningkatkan produktifitas sumber daya Kelautan dan Perikanan untuk memenuhi kebutuhan Daerah, Nasional dan Internasional;
- e. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan kebudayaan yang Berkarakter Kearifan Lokal;
- f. Meningkatkan Kualitas dan Layanan Kesehatan Masyarakat;
- g. Mengembangkan Destinasi Wisata untuk menarik Wisatawan Domestik dan Mancanegara;
- h. Pembangunan Infrastruktur yang Merata untuk melancarkan aktivitas Masyarakat;
- i. Pembangunan dan Meningkatkan Perdagangan dan Perindustrian untuk mewujudkan Ekonomi Mandiri berbasis Investasi dan Bantuan Pemerintah;

- j. Membina Generasi muda yang berkarakter dengan menjunjung tinggi Sportivitas dan Profesionalisme;
- k. Membangun Desa Mandiri untuk meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat;
- l. Penegakan Supremasi Hukum dan Pertahanan dan Keamanan.

Mencermati kedua belas misi tersebut di atas, maka yang berkait langsung dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba adalah ada pada Misi Kedua, ketujuh dan kesepuluh dengan penjelasan sebagai berikut:

Misi Kedua dari Bupati dan Wakil Bupati terpilih Kabupaten Bulukumba adalah Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Layanan Publik. Misi ini mencakupi upaya-upaya untuk membuat perencanaan penganggaran sampai dengan evaluasi dan pelaporan dibuat secara transparan dan akuntabel sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini dilakukan agar supaya terjadi peningkatan dalam Penilaian/Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Misi ketujuh yaitu Mengembangkan Destinasi Wisata untuk menarik Wisatawan Domestik dan Mancanegara merupakan program kerja prioritas urusan kepariwisataan. Pengembangan destinasi wisata merupakan upaya nyata untuk meningkatkan kunjungan wisatawan domestic dan mancanegara. Peningkatan dan pengembangan sarana dan prasarana pariwisata untuk menjamin kenyamanan dan keamanan

wisatawan. Puluhan event pariwisata bertaraf local, nasional, dan international akan dilakukan untuk menarik minat wisatawan ke Bulukumba, dan melakukan promosi secara massive pada seluruh media online dan offline. Selain itu Pengembangan kapasitas Sumber Daya Pariwisata juga terus dilakukan dengan melakukan berbagai kegiatan pelatihan kepariwisataan.

Sedangkan pada misi kesepuluh adalah Membina Generasi muda yang berkarakter dengan menjunjung tinggi Sportivitas dan Profesionalisme. Misi ini mencakupi upaya-upaya yang maksimal dari berbagai stakeholders untuk menggali semua potensi bidang kepemudaan dan keolahragaan sehingga muncul banyak atlet berbakat dan berprestasi serta muncul pemuda-pemuda yang kreatif, inovatif dan berjiwa wirusaha.

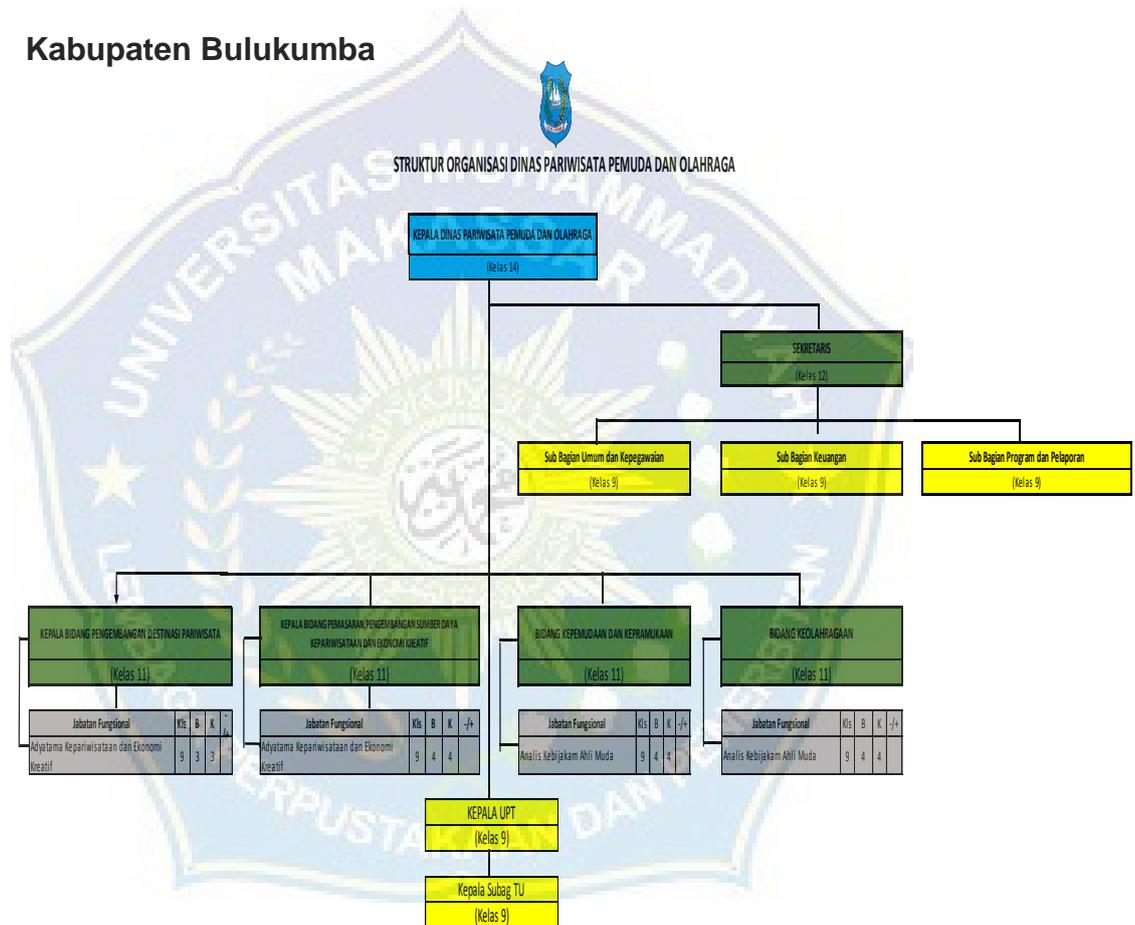
Selain itu upaya yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan sumber daya pemuda dan pelaku olahraga baik itu atlet, pelatih, pembina, perangkat pertandingan dan lain-lain melalui berbagai macam pelatihan, seminar, sekolah olahraga, lomba-lomba dan kompetisi serta pembangunan sarana dan prasarana olahraga yang memadai dan representative.

Dari misi diatas dapat ditelaah bahwa Kepala dan Wakil Kepala Daerah terpilih akan memfasilitasi pengembangan Kepariwisataan, Kepemudaan dan olahraga di Kabupaten Bulukumba yang produktif dan mandiri untuk pertumbuhan pembangunan perekonomian daerah yang memicu pertumbuhan kesempatan berusaha dan kesempatan kerja.

Selain itu, akan memberi kontribusi terhadap pencapaian sasaran pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan, kualitas pelayanan pemerintahan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel berlandaskan pada nilai kearifan local.

2. Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga

Kabupaten Bulukumba



3. Keadaan Geografis Kabupaten Bulukumba

Kabupaten Bulukumba merupakan wilayah yang terletak di bagian ujung selatan Provinsi Sulawesi Selatan, yang secara geografis terletak diantara koordinat 5°20' LS - 5°40' LS dan 119°58' BT - 120°28' BT. Adapun batas wilayah Kabupaten Bulukumba adalah :

- Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Sinjai.
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Kepulauan Selayar.
- Sebelah timur berbatasan dengan Teluk Bone.
- Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Bantaeng.

Adapun penjelasan diatas terlihat pada gambar 4.2, sebagai berikut:



Sumber : bulukumbakab.go.id

Gambar 4.1: Peta Kabupaten Bulukumba

B. HASIL PENELITIAN

1. Aspek Rekrutmen dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan. Hal ini disebabkan untuk menjaga agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Maksud dari tidak sesuai ialah suatu instansi tersebut tidak memperoleh pegawai yang tepat, dalam kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi kesesuaian yang diharapkan oleh instansi tersebut maka dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, sehingga instansi tersebut akan mengalami kegagalan.

Untuk melihat bagaimana proses rekrutmen terjadi maka akan dibahas dengan menggunakan dua unsur utama dalam rekrutmen yaitu proses seleksi dan penempatan pegawai. Berikut dibawah ini merupakan penjabaran dari hasil penelitian yang di dapatkan peneliti dalam indikator rekrutmen pegawai yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

a. Seleksi

Pada proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai mereka diterima. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang

tersedia pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba untuk memutuskan pelamar mana yang mampu dan akan diterima sebagai pegawai yang salah satu contohnya dengan melihat latar pendidikan calon pegawai. Pada proses seleksi ini ada beberapa instansi yang terlibat yang memiliki wewenang penuh yakni BKN yang dijalankan BKSDM setiap daerah.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai analisis perencanaan SDM di Kantor BKSDM Kabupaten Bulukumba yang mengatakan bahwa;

"Proses seleksi perekrutan yang dilakukan tentunya mengikuti SOP BKN pusat, keterbukaan informasi di sampaikan melalui media koran maupun website, kriteria pelamar disesuaikan dengan SOP BKN dan di lihat dari kebutuhan dan rekomendasi organisasi perangkat daerah mengenai kebutuhan pegawai dengan akreditasi minimal C"(Hasil wawancara dengan SA pada tanggal 10 Maret 2023)

Dari penjelasan narasumber di atas selanjutnya dikuatkan dengan apa yang disampaikan oleh sekretaris BKSDM Kabupaten Bulukumba dengan mengatakan bahwa;

"BKSDM daerah dalam hal ini hanya melakukan perekrutan untuk Pegawai Negari Sipil (PNS) dan P3K saja, selain daripada itu yakni tenaga honorer merupakan perekrutan yang dilakukan oleh instansi yang bersangkutan yang biasanya untuk menutupi kekurangan kuota yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Negara, secara aturan dalam proses seleksi PNS akan mengikuti prosedur operasional dari BKN pusat, artinya kami BKSDM di daerah tidak memiliki aturan tersendiri dalam proses selesi perekrutan Pegawai Negri Sipil maupun non PNS semisal P3K, proses seleksi ini memiliki beberapa kriteria pada pelamar, salah satu kriteria yang kami ketahui yaitu sesuai dengan kebutuhan OPD dan akreditasi

minimal C" (Hasil wawancara dengan ARH pada tanggal 14 Maret 2023)

Berdasarkan dari beberapa informasi dari informan diatas mengenai proses seleksi dalam perekrutan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dapat disimpulkan bahwa proses seleksi calon pegawai yang berstatus PNS mengikuti prosedur operasinal (SOP) dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Terdapat permintaan mengenai kriteria pelamar dari OPD yang bersangkutan sesuai dengan kebutuhan OPD tersebut dalam hal ini Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Adapun pegawai non ASN dalam hal ini pegawai honorer yang ada di dinas pariwisata kabupaten bulukumba itu merupakan murni dari perekrutan OPD yang bersangkutan tanpa campur tangan dari BKSDM, BKSDM hanya melakukan seleksi untuk PNS dan P3K.

b. Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai merupakan tahap lanjutan dari proses rekrutmen yang merujuk pada klasifikasi dalam penempatan SDM atau pegawai yang dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dengan menilai kesesuaian proses seleksi terhadap tupoksi yang akan dikerjakan dengan latar belakang pendidikan masing-masing pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan wawancara dengan sekretaris Kantor BKSDM Kabupaten Bulukumba yang mengatakan bahwa:

"Perekrutan PNS ada yang namanya formasi, nah dari formasi itulah kita melihat yang seperti apa yang di butuhkan di instansi, seperti halnya formasi yang di butuhkan di instansi pariwisata maka secara otomatis yang masuk sebagai kriteria dalam perekrutan dari basic pendidikan pariwisata, kemudian ada juga formasi yang di kenal sebagai formasi umum sehingga ada beberapa pegawai yang ditempatkan di instansi pariwisata walaupun bukan dari basic pendidikan pariwisata, itu merupakan usulan dari OPD formasi apa yang dibutuhkan" (Hasil wawancara dengan ARH pada tanggal 14 Maret 2023)

Kemudian selanjutnya wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai analisis perencanaan SDM di Kantor BKSDM Kabupaten Bulukumba yang mengatakan bahwa:

"Seperti yang saya sampaikan tadi bahwa semua mekanisme yang ada di BKSDM tidak terlepas dari prosedur yang ada dari BKN, jika berbicara mengenai penempatan pegawai itu tentunya melihat seperti apa kebutuhan dari Dinas Pariwisata, sebenarnya masih banyak pegawai lama yang bisa di berikan untuk ditempatkan pada OPD yang berangkutan Dinas Pariwisata Bulukumba tanpa harus melakukan rekrutmen terlebih dahulu akan tetapi kembali lagi kita harus memperhatikan basic keilmuan apa yang dibutuhkan agar tercipta semangat kerja yang baik sehingga baiknya dengan melakukan rekrutmen pegawai baru yang memiliki basic pariwisata" (Hasil wawancara dengan SA pada tanggal 10 Maret 2023)

Berdasarkan dari pemaparan beberapa informan diatas maka dapat di simpulkan bahwa terdapat beberapa formasi dalam perekrutan PNS ada. Dari formasi itulah kemudian menjadi rujukan dalam perekrutan pegawai dengan melihat kebutuhan instansi pariwisata sehingga secara otomatis yang masuk sebagai kriteria dalam perekrutan tentunya dari basic pendidikan pariwisata. Kemudian juga terdapat formasi yang di kenal sebagai formasi umum sehingga ada beberapa pegawai yang

ditempatkan di instansi pariwisata bukan dari basic pendidikan pariwisata yang merupakan usulan dari OPD yang bersangkutan. Artinya mekanisme dalam penempatan pegawai oleh BKSD ke Kantor Dinas Pariwisata Bulukumba melihat bagaimana kebutuhan dan permintaan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba itu sendiri.

Rekrutmen dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru ke dalam satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas tinggi. Pada proses rekrutmen memerlukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Dalam proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai mereka diterima. Tahap setelah rekrutmen selesai dikerjakan adalah tahap seleksi.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam suatu industri atau instansi.

Strategi rekrutmen yang dilakukan berdasar pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dan berlaku pada tanggal 07 Juni 2021. Rekrutmen CPNS juga diatur dalam PP Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur tentang beberapa hal sebagai berikut: (1) Pengadaan PNS dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan,

pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS. (2)
Pengadaan PNS dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Adapun strateginya yakni:

- 1) Memperhatikan kebutuhan OPD.
- 2) Perencanaan SDM yang dibutuhkan dan SDM yang tersedia.
- 3) Analisis jabatan.

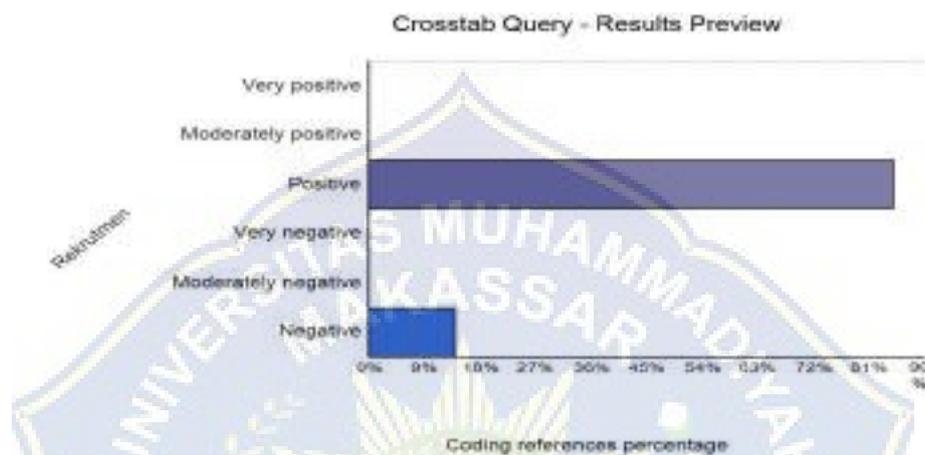
Dari proses rekrutmen pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, penulis menggunakan bantuan software nvivo 12 plus untuk mengetahui indikator yang dominan dibicarakan pada indikator rekrutmen. Berikut ditampilkan hasil visualisasi data dari software nvivo 12 plus:



Gambar 4.2 Crosstab Query Indikator rekrutmen yang dominan dibicarakan
Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Gambar di atas merupakan analisis hasil wawancara dengan menggunakan fitur crosstab pada software nvivo. Hasil visualisasi data menunjukkan bahwa proses seleksi merupakan indikator yang dominan dibicarakan informan pada saat proses wawancara.

Proses rekrutmen yang ada pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Bulukumba sudah berjalan dengan baik, dibuktikan dengan hasil visualisasi data dari software nvivo 12 plus. Berikut hasil visualisasinya:



Gambar 4.3 Crosstab Query Tolak Ukur Proses Rekrutmen
Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dijalankan BKPSDM sudah berjalan dengan baik dikarenakan hasil wawancara lebih banyak mengarah ke hal positif dibanding negatif.

2. Aspek Pendidikan dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

Pendidikan merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan pekerjaannya, dengan pendidikan seorang pegawai akan siap dalam mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis serta berusaha untuk

menyelesaikan suatu masalah sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai (Nugraha dkk., 2020).

Pendidikan dalam kepariwisataan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi kepariwisataan (kawasan wisata), karena bidang ini memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan (Pajriah, 2018). Upaya meningkatkan SDM pariwisata dimulai dengan upaya meningkatkan kualitas pendidikan pariwisatanya (Saepudin dkk., 2022).

a. Pendidikan Formal

Upaya pengembangan SDM pariwisata melibatkan pendidikan pariwisata. Pendidikan pariwisata merupakan faktor penting dalam mengembangkan potensi pariwisata. Tenaga kerja yang memiliki kecakapan, terampil, dan profesional dalam bidangnya menjadi syarat mutlak dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada tingkat keprofesionalnya (Nawaningrum & Atmaja, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, pendidikan formal sangat berpengaruh terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai salah satu pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba yakni AR selaku JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif, mengatakan:

“ Pendidikan formal yang saya lalui memiliki dampak positif terhadap pekerjaan dan posisi jabatan yang diamanahkan kepada saya. Sebagai sarjana lulusan Pariwisata di UNHAS saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP dan tentunya dengan dibarengi banyaknya inovasi yang bisa dikembangkan bersama rekan-rekan kerja yang lain” (Hasil wawancara pada tanggal 01 Februari 2023).

Pendapat di atas senada dengan yang di ungkapkan informan AAS selaku JF Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif yang mengatakan:

“ Berbicara perihal pendidikan yang dijalani secara formal, hal tersebut tentunya memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pekerjaan yang akan kita jalankan kedepannya karena sebagai lulusan Pariwisata tentunya banyak ide-ide yang bisa kita kembangkan bersama rekan-rekan kerja untuk kemajuan Pariwisata di Kabupaten Bulukumba ini” (Hasil wawancara pada tanggal 06 Maret 2023)

Ulasan di atas diperkuat oleh pernyataan informan IA selaku Kabid Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif yang menyatakan bahwa:

“ Sebagai lulusan Master peningkatan SDM, saya sangat terbantu dalam menjalankan pekerjaan yang saya geluti sekarang. Pendidikan formal sangat berperan penting dalam upaya peningkatan SDM kearah yang lebih baik yang tentunya dapat mengembangkan keterampilan dan kecerdasan intelektual yang mampu menghadirkan berbagai macam inovasi baru agar terciptanya pariwisata di Kabupaten Bulukumba yang semakin berkemajuan” (Hasil wawancara pada tanggal 06 Februari 2023)

Berbeda dengan pernyataan pegawai lain, wawancara yang dilakukan bersama ATS selaku JF Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif, mengatakan:

“Pekerjaan yang saya jalani sekarang memang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah saya tempuh secara formal, akan tetapi masih banyak hal diluar rana pendidikan formal yang menambah pengetahuan dan wawasan kita sebagai pegawai pada Dinas Pariwisata, misalnya mengikuti berbagai macam pelatihan dan workshop yang diselenggarakan oleh internal Dinas Pariwisata maupun lembaga eksternal yang lain” (Wawancara pada tanggal 20 Maret 2023)

Berdasarkan beberapa ulasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek pendidikan formal sangat berpengaruh dalam strategi pengembangan SDM pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba karena hal tersebut menjadi basic paling utama yang dimiliki seorang pegawai yang bekerja, khususnya di bidang pariwisata. Dengan basic yang dimiliki, pegawai akan mudah mengembangkan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan sektor pariwisata.

Berikut merupakan kualifikasi jumlah dan presentase pegawai berdasarkan aspek pendidikan formal yang ada di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

Tabel 4.1
Kualifikasi Pendidikan Formal SDM

No.	Kualifikasi	Jumlah	Persen (%)
1	S2	9	30
2	S1	16	53
3	D3	2	7
4	SMA	1	3
5	SMP	2	7

Kualifikasi Pendidikan Formal

■ S2 ■ S1 ■ D3 ■ SMA ■ SMP

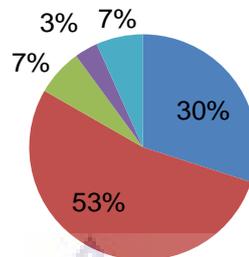


Diagram 4.1
Kualifikasi Pendidikan Formal

Berdasarkan keterangan data kualifikasi pendidikan formal di atas dapat melihat tingkat pendidikan formal pegawai yang ada di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba lebih mendominasi dengan lulusan strata 1 yang jumlahnya sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 53% kemudian selanjutnya dengan tingkat pendidikan strata 2 sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 30% dan 5 orang diantaranya ditingkat D3, SMA, dan SMP dengan presentase sebesar 17%.

Hal tersebut kemudian menunjukkan dengan melihat kualifikasi pendidikan formal yang tertera di atas maka kapasitas kerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba diharapkan mampu berjalan dengan baik jika dilihat dari tingkat pendidikan formalnya yang mayoritas berpendidikan tinggi. Dengan tingginya tingkat pendidikan tersebut maka pegawai yang ada tentunya memiliki kapasitas dengan wawasan yang luas. Terlepas dari hal tersebut juga masih ada beberapa pegawai yang tingkat

pendidikannya di lulusan D3, SMA, dan bahkan masih ada pegawai yang tingkat pendidikannya lulusan SMP. Hal yang seperti ini yang kemudian kami anggap untuk dapat mengimbangi kapasitas kerja pegawai maka sebaiknya rutin dilakukan pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi dan wawasan pegawai lebih luas lagi.

b. Pendidikan non formal

Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha sadar manusia untuk mengembangkan kepribadian di dalam maupun di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup, sehingga tingkat pendidikan dipandang sebagai pembentuk pola pikir serta garansi kemampuan individu seorang pegawai dalam hal pengelolaan pariwisata. Tingkat pendidikan memiliki hubungan positif dengan aktivitas bisnis pariwisata terutama tingkat pendapatan, hal tersebut didasari bahwa sumber daya manusia mampu meningkatkan kualitas hidupnya melalui suatu proses pendidikan, latihan, dan pengembangan yang menjamin produktivitas kerja yang semakin meningkat (Tupamahu dkk., 2021)

Pendidikan non formal ialah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan non formal dapat dijadikan sebagai pengganti maupun pelengkap dari pendidikan formal yang ada di sekolah atau di perguruan tinggi.

Pendidikan non formal yang dijalani pegawai pada Dinas Pariwisata juga memiliki peran penting, terutama untuk para pegawai yang tidak memiliki ijazah yang memadai sebagai sarjana pariwisata maupun

pengembangan SDM. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai salah satu pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba yakni MA selaku Kabid Pengembangan Destinasi Wisata, menyatakan bahwa:

“Sebagai ASN yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba secara pribadi saya selama ini hanya mengikuti pendidikan formal saja dan tidak pernah melalui pendidikan non formal semisal program kejar paket A dan seterusnya, paling tidak saya selalu mengikuti bimbingan teknis untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang dimiliki. Dengan adanya bimbingan teknis, seorang pegawai mampu memecahkan masalah pada suatu instansi pemerintah khususnya pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Bulukumba ini” (Wawancara pada tanggal 06 Februari 2023)

Pendapat di atas senada dengan yang dinyatakan oleh informan UM selaku pegawai honorer, mengatakan:

“Secara pribadi saya sendiri memiliki ijazah dan kompetensi yang didapatkan dari pendidikan yang formal, pendidikan non formal seperti mengejar ijazah dengan program kejar paket saya tidak pernah lakukan sebelumnya” (Wawancara pada tanggal 14 maret 2023).

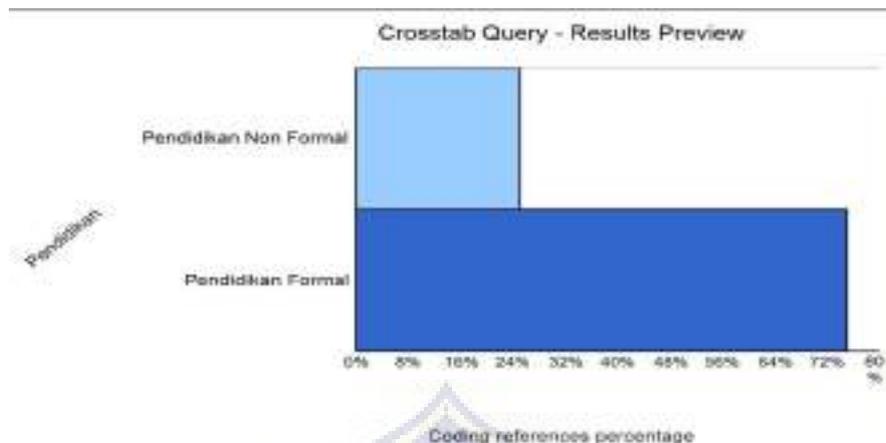
Ulasan di atas di perkuat oleh pernyataan informan AR selaku JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif yakni:

“Pendidikan non formal merupakan jenis kegiatan yang terorganisir dan diselenggarakan diluar sistem formal yang lebih mengarah kepada kebutuhan sumber daya manusia. Jika pendidikan formal yang dimaksud dengan mengikuti program kejar paket untuk mendapatkan ijazah maka secara pribadi saya tidak pernah melalui itu, akan tetapi juga tidak dapat dipungkiri jika pegawai yang pernah melalui pendidikan non formal tidak kalah dengan yang berpendidikan formal jika mampu memperkaya pengetahuan melalui proses pelatihan maupun diklat” (Hasil wawancara pada tanggal 01 Februari 2023).

Dari berbagai pendapat yang di kemukakan informan, dapat disimpulkan bahwa para pegawai yang di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten tidak pernah mengikuti atau melalui jenjang pendidikan non formal semisal kejar paket dan sebagainya. Kemudian ditambahkan oleh beberapa pegawai bahwa pegawai yang melalui pendidikan non formal juga tidak kalah dengan pegawai yang memiliki ijazah dengan pendidikan yang formal jika mampu memperkaya pengetahuan seperti diklat, bimtek, maupun pelatihan lainnya. Sehingga hal tersebut kemudian dianggap bukan sebagai tolak ukur utama dalam pengembangan pegawai.

Berdasarkan pada wawancara yang dilakukan dapat di tarik kesimpulan bahwa pendidikan merupakan aspek yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia, baik itu pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Melalui pendidikan formal pegawai memiliki basic untuk awal sehingga dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang di amanahkan. Namun, ketika seorang pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya bisa mengimbangi dengan banyaknya pengalaman yang telah di lalui.

Dari hasil wawancara di atas, peneliti menganalisis data dengan bantuan *software* nvivo 12 plus, berikut hasil visualisasi datanya:



Gambar 4.4 Crosstab Query Indikator pendidikan yang dominan
Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa pendidikan formal merupakan indikator yang dominan dibicarakan oleh informan dibandingkan dengan pendidikan non formal. Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba lebih dominan menjalani pendidikan secara formal.

Strategi pendidikan dalam upaya pengembangan SDM di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, yakni:

- 1) Pemerataan kesempatan untuk memperoleh pendidikan
- 2) Program pengembangan SDM harus seimbang dengan program-program yang lain.

3. Aspek Pelatihan dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan Permen Budpar No. PM.07/DL.107/MKP/2011 merupakan acuan dalam penyelenggaraan pelatihan bidang pariwisata di Indonesia. Selain itu Kemenakertrans juga memiliki peraturan yang serupa yaitu Permenakertrans No. 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Pada prinsipnya kedua regulasi tersebut memiliki tahapan yang serupa dalam melaksanakan pelatihan. Tahap persiapan melakukan analisis kebutuhan pelatihan (TNA) yang selanjutnya menyusun program pelatihan.

Lembaga pelatihan kerja membuat suatu program mengacu dari hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Jika hasil identifikasi kebutuhan pelatihan telah tersedia standar kompetensinya baik SKKNI, standar internasional atau standar khusus, maka program pelatihan disusun berdasarkan standar kompetensi tersebut.

a. *Skill Training* (Pelatihan Keahlian)

Pelatihan keahlian merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan potensi kerja para pegawai, hal tersebut mengacu pada pelatihan yang dilakukan secara langsung pada instansi Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan bidang keahlian masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai salah satu pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba yakni Kabid Pengembangan Destinasi Wisata mengatakan bahwa:

"Kami para ASN biasanya melakukan pelatihan formal seperti halnya bimtek untuk mengasah keahlian, karena tidak semua pegawai bisa mengikuti pelatihan, itulah kemudian wawasan yang kami dapatkan dari bimtek yang di lakukan oleh Kemenparekraf dibawa ke instansi masing masing untuk di implementasikan, pelatihan seperti ini sangat membantu para pegawai terlebih jika basic pendidikan yang bukan dari pariwisata karena dapat mengasah keahliannya" (Hasil wawancara dengan MA pada tanggal 06 Februari 2023)

Hal serupa juga di sampaikan oleh Kabid Adyatama Pariwisata di Kantor Dinas Pariwisata Bulukumba dengan mengatakan bahwa:

"Pelatihan yang diselenggarakan oleh Kemenparekraf biasanya hanya di ikuti oleh beberapa pegawai saja di setiap instansi, kemudian para pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut akan membawa wawasan dan mengembangkan keahliannya untuk di salurkan ke pegawai lainnya yang ada di kantor ataupun pelaku wisata diluar lingkungan Kantor Dinas Pariwisata Bulukumba, dalam hal ini kami sebagai selaku penyedia akses pelatihan untuk pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dan juga untuk pelaku wisata" (Hasil wawancara dengan IA pada tanggal 06 Maret 2023).

Dalam hal ini pelatihan keahlian dianggap membawa banyak manfaat terhadap kemampuan kerja para pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut juga di sampaikan oleh JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata Bulukumba dengan mengatakan bahwa:

"Pelatihan banyak memberikan manfaat terhadap kami para pegawai, salah satu buktinya bisa dilihat dari pegawai dengan latar belakang pendidikan yang bukan pariwisata mampu menguasai pekerjaan dengan baik, hal tersebut tentunya tidak lepas dari pelatihan yang dilakukan semisal workshop mengenai kepariwisataan yang dilakukan oleh lembaga lembaga pariwisata" (Hasil wawancara dengan ATS pada tanggal 06 Maret 2023)

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan peneliti di atas mengenai pelatihan keahlian dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang diberikan tugas untuk mengikuti pelatihan bimbingan teknis untuk mengasah *skill* pegawai yang diselenggarakan oleh Kemenparekraf. Selanjutnya pegawai yang pernah mengikuti pelatihan tersebut akan menyalurkan wawasan yang didapat kepada pegawai lain yang ada di kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba maupun pelaku wisata diluar lingkungan Kantor Dinas Pariwisata Bulukumba dengan langsung melakukan praktik lapangan.

b. *Language Training* (Pelatihan Bahasa)

Seperti halnya pada pelatihan keahlian, pelatihan bahasa juga dapat dikatakan masih bagian dari *skill* atau keahlian pegawai akan tetapi lebih spesifik mengarah pada kemampuan dalam berbahasa pada penelitian ini. Pelatihan bahasa merupakan kegiatan pelatihan bahasa asing yang dilakukan instansi Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba ataupun lembaga lain diluar dari instansi Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Dengan adanya pelatihan bahasa maka pegawai dapat meningkatkan komunikasi bahasa asing.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai Kabid Pengembangan Destinasi Wisata Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba mengatakan bahwa:

"Dalam pelatihan yang dilakukan oleh kemenparekraf juga terdapat pelatihan untuk mengasah kemampuan bahasa asing para pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut, itu di maksudkan agar para pegawai mampu berkomunikasi dengan baik jika ada hal yang mengharuskan pegawai berkomunikasi dengan bahasa internasional misalnya dalam hal ini bahasa yang dimaksud ialah bahasa inggris" (Hasil wawancara dengan MA pada tanggal 06 Februari 2023)

Senada dengan hal tersebut dengan lebih menguliti manfaat dari pelatihan bahasa, peneliti melakukan wawancara dengan JF Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata Bulukumba dengan mengatakan bahwa:

"Dampak dari pelatihan bahasa dalam kepariwisataan yang didapatkan pegawai dinas pariwisata sangat membantu dalam pengembangan ilmu dan wawasan dibidang kepariwisataan sehingga dapat di implementasikan dengan memberikan dampingan kepada pelaku wisata, hal ini juga dapat memicu kolaborasi dengan pelaku wisata dalam hal ini masyarakat baik lokal mapun warga asing sehingga dapat memberikan output yang baik dalam pengembangan destinasi wisata yang ada" (Hasil wawancara dengan AA pada tanggal 14 Maret 2023)

Kemudian wawancara selanjutnya dilakukan peneliti dengan mewawancarai JF Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata Bulukumba yang mengatakan bahwa:

"Pelatihan bahasa untuk para pegawai biasanya dilakukan oleh lembaga lembaga bahasa eksternal instansi, akan tetapi pelatihan tersebut biasanya diselenggarakan oleh Dinas Pariwisata Bulukumba itu sendiri ataupun dari kegiatan pelatihan Kemenparekraf" (Hasil wawancara dengan SR pada tanggal 10 Maret 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan di atas mengenai pelatihan bahasa maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat mengembangkan sektor pariwisata para pegawai di Dinas Pariwisata Bulukumba harusnya mampu menguasai beberapa bahasa baik bahasa nasional maupun bahasa asing dalam hal ini bahasa Internasional. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai ataupun pelaku wisata di daerah Bulukumba mampu berkomunikasi dengan baik sehingga memiliki kolaborasi dalam membangun wisata yang ada di Kabupaten Bulukumba.

c. *Technology Training* (Pelatihan Teknologi)

Pelatihan teknologi merupakan suatu bimbingan teknis yang dilakukan kepada setiap pegawai agar mampu merespon perkembangan teknologi yang semakin berkembang. Teknologi juga menjadi salah satu hal yang sangat penting yang dibutuhkan dalam menjalankan pelayanan publik di setiap instansi pemerintahan.

Berbicara mengenai pelatihan teknologi yang ada di Dinas Pariwisata Bulukumba maka peneliti melakukan wawancara dengan JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata Bulukumba dengan mengatakan bahwa:

"Teknologi merupakan hal yang sangat dibutuhkan dan menjadi fasilitas para pegawai dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari, setiap pekerjaan pegawai yang ada disini tentunya memerlukan teknologi di dalamnya, untuk itu para pegawai diharuskan mampu menguasai bagian ini dikarenakan teknologi menjadi senjata utamanya untuk melakukan pekerjaan" (Hasil wawancara dengan AA pada tanggal 14 Maret 2023)

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Kabid Pengembangan Destinasi Wisata Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dengan mengatakan bahwa:

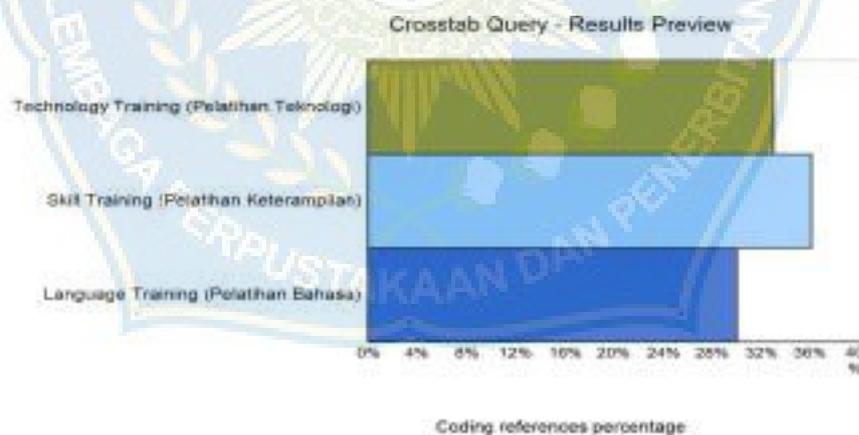
"Setiap pegawai di kantor ini memang sudah seharusnya memahami teknologi dengan baik, hampir semua hal memerlukan teknologi dalam setiap pekerjaan, semisal pegawai harus mampu mengoperasikan komputer agar mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien" (Hasil wawancara dengan SR pada tanggal 10 Maret 2023)

Kemudian hasil wawancara selanjutnya lebih fokus pada bagaimana pentingnya pelatihan teknologi dilakukan dan beberapa hal yang dapat membantu para pegawai menguasai teknologi dengan melakukan wawancara kepada salah satu JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata Bulukumba yang mengatakan bahwa:

"Terdapat banyak pelatihan untuk mengasah kemampuan dalam menggunakan teknologi untuk pegawai baik yang diselenggarakan oleh BKSDM maupun dari dinas kepariwisataan itu sendiri terlebih jika ada sistem baru yang harus disosialisasikan, dalam kesehariannya pegawai pun sudah melakukan pelatihan teknologi, hal tersebut bisa dilihat dari contoh beberapa pegawai yang ada di kantor bekerja di depan komputer, hal itu dapat membuat pegawai terlatih sehingga mahir menggunakan teknologi. hal inilah yang mendasari mengapa kemahiran dalam menggunakan teknologi sangat diperlukan pada setiap pegawai karena pekerjaan kami memang tidak pernah terlepas dari itu"(Hasil wawancara dengan AAS pada tanggal 06 Maret 2023)

Berdasar pada beberapa hasil wawancara di atas maka dapat menemukan bahwa terdapat banyak pelatihan untuk mengasah kemampuan dalam menggunakan teknologi untuk para pegawai yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Bulukumba baik yang diselenggarakan oleh BKSDM maupun dari dinas kepariwisataan itu sendiri terlebih jika ada sistem atau mekanisme baru yang akan disosialisasikan. Teknologi dianggap sebagai hal yang sangat penting yang harus dikuasai oleh para pegawai dikarenakan hal tersebut menjadi sesuatu yang tidak pernah terpisah dalam setiap pekerjaan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Dari hasil wawancara di atas, peneliti menganalisis data dengan bantuan *software* nvivo 12 plus, berikut hasil visualisasi datanya:



Gambar 4.5 Crosstab Query Indikator pelatihan yang dominan
Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dominan dibicarakan pegawai yakni *skill training* (pelatihan keterampilan,

dan technology training (pelatihan teknologi). Adapun yang paling sedikit disinggung oleh pegawai yakni *language training* (pelatihan bahasa).

Berikut merupakan kualifikasi jumlah dan presentase pegawai berdasarkan semua aspek pelatihan yang ada di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, mulai dari pelatihan keterampilan, bahasa, dan juga pelatihan teknologi.

Tabel 4.2
Kualifikasi Pelatihan Keterampilan, Teknologi, Dan Bahasa

No.	Kualifikasi	Jumlah	(%)
1	Pelatihan Pemasaran Digital	6	5%
2	Pelatihan Pemandu Ekowisata	20	15%
3	Pelatihan Digitalisasi: Branding, Pemasaran dan Penjualan Pada Desa Wisata, Homestay Wisata, Kuliner, Fotografi.	4	3%
4	Pelatihan Tata Kelola Destinasi Desa Wisata	20	15%
5	Pelatihan dan Pengembangan Desa Wisata	17	13%
6	Pelatihan Kebersihan Lingkungan, Sanitasi dan Pengelolaan Sampah di Destinasi Wisata	10	7%
7	Pelatihan Peningkatan Inovasi dan Rigenitas Sajian Kuliner di Destinasi Pariwisata	5	4%
8	Pelatihan dan Pengelolaan Desa Wisata	15	11%
9	Pelatihan Pemandu Wisata Trekking/ Gunung	5	5%
10	Pelatihan Pengelolaan Homestay dan Kebersihan Destinasi Wisata	7	4%
11	Bimtek Pasar Digital Ekonomi Kreatif	15	11%
12	Pelatihan Tata Kelola, Bisnis, dan Pemasaran Pariwisata	10	7%
Total			100%

Kualifikasi Pelatihan Keterampilan, Teknologi, dan Bahasa

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12

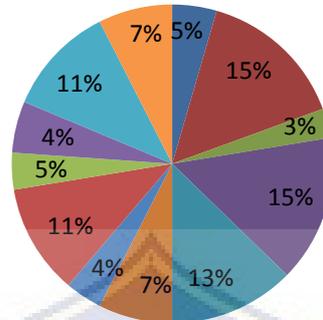


Diagram 4.2

Kualifikasi Pelatihan Keterampilan, Teknologi, dan Bahasa

Berdasarkan keterangan data kualifikasi indikator pelatihan di atas dapat melihat bahwa terdapat beberapa kualifikasi pelatihan yang pernah dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Adapun diantaranya dari aspek *skill training* (pelatihan keterampilan) yaitu, pelatihan pemandu wisata dengan jumlah pegawai yang menjadi peserta sebanyak 20 orang, pelatihan tata kelola destinasi desa wisata sebanyak 20 orang, pelatihan pengembangan desa wisata 17 orang, pelatihan kebersihan lingkungan, sanitasi dan pengelolaan sampah di destinasi wisata sebanyak 10 orang, pelatihan peningkatan inovasi dan higienitas sajian kuliner di destinasi pariwisata sebanyak 5 orang, pelatihan dan pengelolaan desa wisata sebanyak 15 orang, pelatihan pemandu wisata trekking/gunung 5 orang, pelatihan pengelolaan homestay dan kebersihan destinasi wisata sebanyak 7 orang, dan yang terakhir pelatihan tata kelola, bisnis, dan pemasaran pariwisata sebanyak 10 orang.

Selanjutnya dari aspek pelatihan teknologi dilakukan dengan program pelatihan pemasaran digital yang diikuti sebanyak 6 orang pegawai, kemudian pelatihan digitalisasi: branding, pemasaran dan penjualan pada desa wisata, homestay wisata, kuliner, souvenir, fotografi yang diikuti sebanyak 4 orang pegawai, dan yang terakhir bimtek pasar digital ekonomi kreatif sebanyak 15 orang. Kemudian yang terakhir dari aspek *language training* (pelatihan bahasa) secara administrasi dan dokumentasi tidak ditemukan adanya pelatihan yang pernah dilakukan oleh Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Strategi pelatihan agar dapat efektif untuk pengembangan SDM di Kantor Dinas Pariwisata yakni:

- 1) Memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk mengikuti pelatihan sesuai bidang kerjanya.
- 2) Diberikan variasi dalam penyampaian pelatihan pegawai.
- 3) Melakukan pengulangan dengan cara yang berbeda, jika materi dilakukan dengan gaya formal, maka pengulangan pelatihan dibuat lagi dengan cara informal.
- 4) Memberikan kesempatan pegawai untuk memberikan umpan balik saat proses penerimaan materi.
- 5) Memanfaatkan jasa lembaga pelatihan yang handal, terpercaya, professional dan telah memiliki reputasi yang baik.

4. Aspek Partisipasi Masyarakat Menuju Wisata Yang Unggul Dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

Secara umum wisata objek wisata di Bulukumba tentu berperan penting dalam peningkatan pendapatan masyarakat hingga daerah. Keberadaan objek wisata juga selain menjadi ruang perputaran ekonomi disitu juga terjadi pertukaran pengetahuan dengan masuknya wisatawan. Secara infrastruktur juga seiring waktu terus dilakukan pengembangan dan tentu yang perlu digaris bawahi adalah jangan sampai hal hal menjanjikan dengan keberadaan objek wisata menjadikan kita luput dari keberlangsungan ruang hidup itu sendiri, sehingga upaya peningkatan SDM itu perlu, seperti dalam hal mengelola ruang wisata dengan tetap mengedepankan keberlanjutan dari apa konsep yang diterapkan.

Berdasarkan hal tersebut untuk dapat melihat bagaimana partisipasi masyarakat dalam upaya peningkatan wisata menuju wisata yang unggul dengan dasar tujuan dari suatu pengembangan SDM pariwisata dengan mewawancarai salah satu masyarakat yang ada di salah satu wilayah wisata bahari yang ada di Bulukumba dan mengatakan bahwa:

"Menurut saya kebersihan pada ruang wisata saya kira itu merupakan tanggungjawab bersama untuk tidak mengotori keindahan, yang meskipun secara tata kelola ada bagian yang membidangi dan bertanggungjawab atas kebersihan, baik itu objek wisata yang dikelola desa maupun pemerintah daerah melalui Dinas Pariwisata, hal kemudian yang melandasi bahwa kami sebagai masyarakat juga ikut serta berperan dalam menjaga objek wisata yang ada agar tetap unggul" (Hasil wawancara dengan ATJ tanggal 11 Maret 2023)

Senada dengan hal tersebut juga disampaikan oleh salah satu masyarakat yang memiliki lapak usaha penjualan oleh-oleh khas Bulukumba yang ada di dalam kawasan wisata bahari Bulukumba dengan mengatakan bahwa:

"Jika berbicara mengenai apakah masyarakat memiliki partisipasi dan partipasi yang seperti apa dalam mengembangkan suatu destinasi wisata yang ada di Bulukumba maka dilihat dari bagaimana kami para pelapak jualan oleh-oleh yang ada disini setiap minggu melakukan gotong royong untuk melakukan pembersihan objek wisata yang ada, untuk hal lain mungkin dengan adanya kami di tempat ini maka banyak pengunjung yang tertarik datang ketempat wisata yang ada disini dikarenakan selain dapat menikmati pesona wisata bahari yang ada di Bulukumba pengunjung juga dapat langsung mendapatkan oleh oleh khas Bulukumba, hal tersebut kami anggap sebagai suatu partisipasi dalam mengenalkan ciri khas destinasi wisata yang ada disini" (Hasil wawancara dengan R tanggal 18 Maret 2023)

Kemudian selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu masyarakat yang menjadi salah satu pemandu wisata budaya yang ada di suku Kajang Kabupaten Bulukumba dengan mengatakan bahwa:

"Keberadaan objek wisata sebagai anugerah yang tidak dimiliki semua daerah sekiranya patut kita menanamkan rasa kepemilikan sehingga memunculkan upaya untuk menjaga dari hal-hal yang tidak selaras dari tiap potensi yang ada dan berbeda di beberapa objek wisata itu. Demikian halnya di kawasan wisata budaya yang ada di Kajang dengan melihat bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pengunjung dan pemerintah dalam merawat hal tersebut dengan lebih memperhatikan mengenai masalah kebersihan, kami masyarakat disini setiap minggu melakukan pembersihan yang kami biasa sebut program ini sebagai jumat bersih, berbicara mengenai potensi wisata budaya yang ada disini mungkin sudah banyak dibicarakan pengunjung karena keunikannya terlepas dari beberapa aturan adat yang masyarakat luas anggap sebagai bentuk kesederhanaan hidup, hal itulah

kemudian yang kami rawat karena dapat menjadi ketertarikan pengunjung untuk datang ke wilayah ini karena dianggap sebagai tempat yang memiliki keunikan tersendiri ditambah dengan sejarah-sejarah mitologinya" (Hasil wawancara dengan Y tanggal 18 Maret 2023)

Jika berbicara mengenai bentuk partisipasi masyarakat dengan lebih mengedepankan cara agar wisata tersebut menjadi hal yang menarik peneliti juga mewawancarai salah satu masyarakat yang menjadi salah satu penggerak kawasan ekowisata mangrove yang ada di wilayah Desa Manyampa Kabupaten Bulukumba dengan mengatakan bahwa:

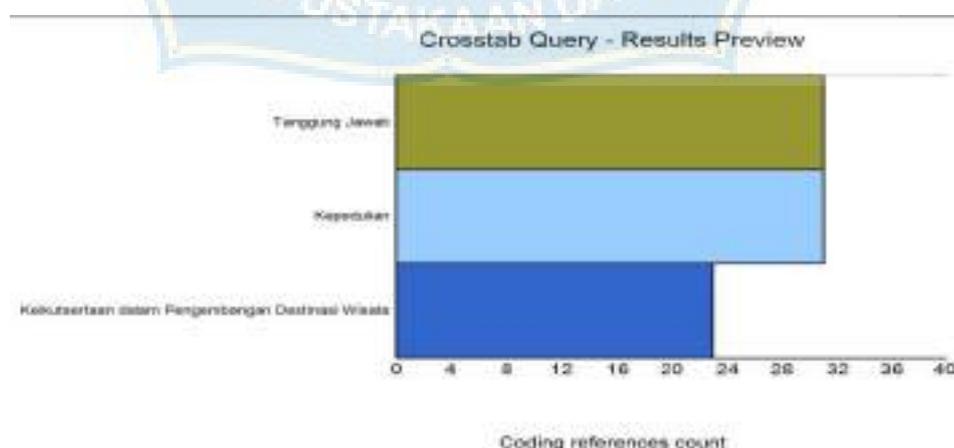
"Pelibatan masyarakat dalam musyawarah pengembangan wisata kita mesti kembali mengingat bahwa wisata di Bulukumba ada yang dikelola oleh pemerintah daerah, ada yang dikelola Desa melalui lembaga Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) atau Masyarakat Sadar Wisata (Masata), dari tiga itu tentu diperlukan pelibatan masyarakat sebagai bagian terdekat, yang bersentuhan langsung dengan pengunjung, maka jika ditanyakan tentang pelibatan masyarakat maka jawabannya tentu dilibatkan sebagai pemilik peran besar. Secara pribadi jika ditanya soal upaya pengembangan sangat terbatas hanya pada membangun relasi yang memiliki peluang kerjasama, itupun belum maksimal, sebagai bagian pelaku atau pengelola saya sempat menjalani program pengembangan wisata sebagai outputnya mengawal Kepala Desa dan Pengurus Pokdarwis sampai pada penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) dalam hal pendampingan pengembangan wisata baik SDM ataupun infrastruktur"(Hasil wawancara dengan AJ pada tanggal 11 Maret 2023)

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara di atas mengenai peran serta masyarakat dalam membangun SDM dan wisata yang unggul di kabupaten bulukumba maka dapat di simpulkan bahwa masyarakat memiliki banyak partisipasi dalam membangun objek wisata yang ada di Bulukumba baik yang berbentuk ekowisata yang dikelola Desa setempat,

wisata budaya, dan juga wisata bahari yang ada. Ada beberapa peran serta masyarakat dalam pengembangan wisata salah satunya dengan menjaga kebersihan dan membangun relasi dan inovasi-inovasi untuk mendorong wisata yang ada lebih unggul sehingga lebih dilirik oleh pengunjung lokal maupun mancanegara.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menaungi pariwisata dalam hal ini Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba telah memberikan peluang untuk masyarakat, hal itu terlihat dengan dilantikannya para pengurus Pokdarwis yang kemudian secara administrasi dilegalisasi oleh Dinas Pariwisata, lebih dari itu juga Dinas Pariwisata mendukung hadirnya Forum Pokdarwis tingkat kabupaten serta secara berkala membuat berbagai pelatihan dengan melibatkan pengurus wisata, seperti melakukan branding, promosi, pengelolaan dan lain-lain di seputaran wisata.

Dari hasil wawancara di atas, peneliti menganalisis data dengan bantuan *software* nvivo 12 plus, berikut hasil visualisasi datanya:



Gambar 4.6 Crosstab Query Indikator partisipasi masyarakat yang dominan
Sumber: Diolah oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa masyarakat di Kabupaten Bulukumba memiliki tanggung jawab dan kepedulian terhadap pariwisata yang ada di Kabupaten Bulukumba. Hal itu dapat dibuktikan dengan hasil analisis nvivo yang menunjukkan bahwa tanggung jawab dan kepedulian yang dominan dibicarakan pada saat proses wawancara.

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba memiliki berbagai tolak ukur berdasarkan dari rumusan masalah dan kerangka pikir yang ada dalam penelitian tersebut. Jika merujuk pada teori yang disampaikan Fitriana (2018) dengan mengatakan bahwa pengembangan SDM pariwisata sangat dibutuhkan mengingat pariwisata merupakan salah satu sektor industri yang potensial sebagai strategi pengembangan suatu daerah.

Industri pariwisata memberi peran yang penting bagi perekonomian suatu negara karena memberikan tambahan devisa sehingga penerimaan negara meningkat. Kemudian hal tersebut menjadi bagian yang paling mendasari beberapa indikator untuk dibahas lebih mendalam dengan melihat dari hasil penelitian penulis. Adapun indikator yang dimaksud akan dipaparkan lebih jelas dibawah ini.

1. Rekrutmen

Untuk melihat bagaimana aspek rekrutmen lebih detail yang ada dalam pengembangan SDM dikantor Dinas Pariwisata Bulukumba maka

peneliti membagi menjadi dua sub indikator, yakni seleksi dan penempatan, sebagai berikut.

a. Seleksi

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan informasi yang ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa aspek seleksi sangat berpengaruh dalam strategi pengembangan SDM pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Mengapa demikian, karena proses seleksi calon pegawai yang berstatus PNS mengikuti prosedur operasional (SOP) dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Terdapat permintaan mengenai kriteria pelamar dari pada Dinas Pariwisata Bulukumba sesuai dengan kebutuhan. Adapun pegawai non ASN dalam hal ini pegawai honorer yang ada di Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba merupakan murni dari perekrutan OPD yang bersangkutan tanpa campur tangan dari BKSDM dikarenakan BKSDM Kabupaten Bulukumba hanya melakukan seleksi untuk PNS dan P3K.

Selain itu juga terdapat data-data sekunder yang mendukung pernyataan informan penelitian diatas berdasarkan pengumuman Bupati Bulukumba dengan nomor 800/844-VI/BKPSDM/2021 tentang seleksi pengadaan calon pegawai negeri sipil formasi umum dan formasi khusus pemerintah Kabupaten Bulukumba tahun anggaran 2021 yang menjelaskan mengenai rincian formasi, kualifikasi pendidikan, dan juga persyaratan pelamar CPNS. (*lampiran*)

Dari pernyataan diatas dapat dikatakan sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Krisdianto & Nurhajati (2017) dengan mengatakan bahwa rekrutmen memiliki tujuan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan. Perlu adanya sistem rekrutmen agar dalam proses perencanaan atau pengadaan SDM mendapatkan tenaga kerja / pegawai yang berkompeten.

b. Penempatan Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan informasi yang ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa aspek penempatan sangat berpengaruh dalam strategi pengembangan SDM pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba karena terdapat beberapa formasi dalam perekrutan PNS yang dilakukan BKSDM. Dari formasi itulah kemudian menjadi rujukan dalam perekrutan pegawai dengan melihat kebutuhan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba sehingga secara otomatis yang masuk sebagai kriteria dalam perekrutan tentunya dari basic pendidikan pariwisata. Kemudian juga terdapat beberapa pegawai yang ditempatkan di instansi pariwisata bukan dari basic pendidikan pariwisata yang merupakan usulan dari OPD yang bersangkutan. Artinya mekanisme dalam penempatan pegawai oleh BKSD ke kantor Dinas Pariwisata Bulukumba melihat bagaimana kebutuhan dan permintaan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Dukungan data-data sekunder dari pernyataan diatas juga dapat dilihat dari pengumuman Bupati Bulukumba dengan nomor 800/844-VI/BKPSDM/2021 tentang seleksi pengadaan calon pegawai negeri sipil formasi umum dan formasi khusus pemerintah Kabupaten Bulukumba tahun anggaran 2021 dengan poin pertama yakni rincian formasi, kualifikasi pendidikan, dan lokasi penempatan CPNS. (*lampiran*)

Dari pernyataan diatas dapat dikatakan searah dengan apa yang disampaikan oleh Habibillah & Niswah (2019) dengan mengatakan bahwa proses rekrutmen SDM tidak boleh diabaikan untuk menjaga agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

2. Pendidikan

Untuk mengukur bagaimana aspek pendidikan yang ada dalam pengembangan sdm dikantor dinas pariwisata bulukumba lebih detail maka kali ini peneliti membagi menjadi dua, yakni pendidikan formal dan pendidikan non formal, sebagai berikut.

a. Pendidikan Formal

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan informasi yang ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa aspek pendidikan formal sangat

berpengaruh dalam strategi pengembangan SDM pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba karena hal tersebut menjadi basic paling utama yang dimiliki seorang pegawai yang bekerja, khususnya di bidang pariwisata. Dengan basic yang dimiliki, pegawai akan mudah mengembangkan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan sektor pariwisata.

Kapasitas kerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba diharapkan mampu berjalan dengan baik jika dilihat dari tingkat pendidikan formalnya yang mayoritas berpendidikan tinggi. Dengan tingginya tingkat pendidikan tersebut maka pegawai yang ada tentunya memiliki kapasitas dengan wawasan yang luas. Terlepas dari hal tersebut juga masih ada beberapa pegawai yang tingkat pendidikannya di lulusan D3, SMA, dan bahkan masih ada pegawai yang tingkat pendidikannya lulusan SMP. Hal yang seperti ini yang kemudian kami anggap untuk dapat mengimbangi kapasitas kerja pegawai maka sebaiknya rutin dilakukan pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi dan wawasan pegawai lebih luas lagi.

Selanjutnya pernyataan diatas dikuatkan dengan data – data sekunder yang ditemukan peneliti tentang daftar urut kepangkatan Pemerintah Kabupaten Bulukumba Dinas Pariwisata per 31 Desember 2021 yang menjelaskan dengan lengkap mengenai kepangkatan dan pendidikan para pegawai yang ada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. (*lampiran*)

Dari pernyataan pendidikan formal di atas kemudian sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Krisdianto & Nurhajati (2017) dengan menyatakan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, menciptakan inovasi-inovasi baru, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.

b. Pendidikan Non Formal

Berdasarkan hasil penelitian dengan informasi dari informan penelitian mengenai aspek pendidikan secara non formal yang kemudian lebih fokus pada bentuk pendidikan non formal para pegawai yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba semisal adanya para pegawai yang mengikuti program kejar paket untuk mendapatkan ijazah dan lain sebagainya.

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa terdapat beberapa hal yang sangat penting dalam pengembangan SDM pariwisata dan salah satunya ialah pengetahuan tentang kepariwisataan yang tentunya di dapatkan pegawai dari pendidikan yang memadai dan juga dari beberapa pelatihan yang pernah dilakukan.

Jika merujuk pada hasil wawancara kepada beberapa informan penelitian tidak ditemukan adanya pegawai yang pernah melalui program kejar paket untuk mendapatkan ijazah dan menjadi pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Jika berdasarkan hasil analisis peneliti dengan beberapa data dari daftar urutan kepangkatan

Dinas Pariwisata Bulukumba menemukan bahwa terdapat pegawai dengan jabatan sebagai pengelola retribusi obyek wisata dengan pendidikan paket B tingkat ijazah SMP.

Hal tersebut hanya kemudian menjadi sampel bahwa seperti yang kita ketahui bersama pengelolaan retribusi pariwisata merupakan hal yang sangat krusial yang harus diperhatikan dalam pengembangan SDM pariwisata karena hal tersebut menjadi salah satu pendorong objek wisata yang ada di daerah Bulukumba lebih maju. Mengapa kemudian kami mengatakan seperti itu karena retribusi merupakan pungutan tarif yang dikenakan pengunjung jika mengunjungi suatu destinasi yang tentunya secara otomatis akan masuk kedalam jenis retribusi jasa usaha. Hal tersebut kemudian yang akan digunakan untuk meningkatkan pelayanan fasilitas yang ada di destinasi tersebut. Jika pengelolaan retribusi dikelola dengan baik maka wisata tersebut juga akan mengalami peningkatan.

Dukungan data-data sekunder dari pernyataan diatas juga dapat dilihat dari daftar urut kepangkatan Pemerintah Kabupaten Bulukumba Dinas Pariwisata per 31 Desember 2021 yang memperlihatkan dengan jelas terdapat 1 orang nama pegawai dengan tugas pengelola retribusi obyek wisata yang sebelumnya pernah mengikuti program kejar paket B atau setara dengan SMP. (*lampiran*)

Dari pernyataan hasil wawancara dan data kualifikasi pendidikan non formal diatas sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Krisdianto &

Nurhajati (2017) dengan mengatakan bahwa pendidikan non formal diperlukan pengembangan seperti bimtek dan sebagainya merupakan suatu pembinaan, dalam hal ini pembinaan dimaksud bertujuan untuk mengatur dan membina SDM sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian, seperti halnya man power planning, performance appraisal, job analytic, dan job classification.

3. Pelatihan

Untuk melihat bagaimana aspek pelatihan lebih detail yang ada dalam pengembangan SDM dikantor Dinas Pariwisata Bulukumba maka peneliti membagi menjadi tiga sub indikator, yakni pelatihan keterampilan, bahasa, dan teknologi sebagai berikut:

a. *Skill Training* (Pelatihan Keterampilan)

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan informasi yang ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa aspek *skill training* (pelatihan keterampilan) sangat berpengaruh dalam strategi pengembangan SDM pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba karena terdapat beberapa pegawai yang diberikan tugas untuk mengikuti pelatihan bimbingan teknis untuk mengasah *skill* yang rutin diselenggarakan oleh Kemenparekraf. Selanjutnya pegawai yang pernah mengikuti pelatihan tersebut akan menyalurkan wawasan yang didapat kepada pegawai lain yang ada di kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba ataupun pelaku wisata yang berada diluar lingkungan kantor Dinas Pariwisata Bulukumba.

Kemudian proses penyaluran wawasan yang dimaksud diatas dapat diambil contoh dari hasil temuan data sekunder peneliti pada surat undangan pelatihan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba nomor 551/Disparpora.4 dalam memenuhi surat Kepala Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan nomor 0054331/Budpar 2022, kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengikuti pelatihan dengan tema menciptakan layanan berkualitas dalam mewujudkan wisata ramah di Kabupaten Bulukumba. (*lampiran*)

Dari pernyataan diatas juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Nurhajati (2017) dengan menyatakan bahwa pelatihan sangat penting dilakukan oleh lembaga-lembaga dalam membangun produktivitas kerja instansi yang bersangkutan dengan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan juga sikap perilaku.

b. *Language Training* (Pelatihan Bahasa)

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan informasi yang ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa aspek *language training* (pelatihan bahasa) sangat berpengaruh dalam strategi pengembangan SDM pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Mengapa demikian, karena dalam mengembangkan sektor pariwisata para pegawai di Dinas Pariwisata Bulukumba diharuskan mampu menguasai beberapa bahasa baik bahasa nasional maupun bahasa asing dalam hal ini yang paling

utamakan ialah bahasa internasional (bahasa inggris) . Hal tersebut di maksudkan agar para pegawai ataupun pelaku wisata di daerah Bulukumba mampu berkomunikasi dengan baik sehingga memiliki kolaborasi dalam membangun wisata yang ada di Kabupaten Bulukumba.

Dari pernyataan diatas juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Sihite (2021) dengan mengatakan bahwa dalam sektor pariwisata penguasaan Bahasa Inggris memegang peranan penting, khususnya dalam kegiatan pemanduan dan pelayanan di bidang pariwisata. Hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya penguasaan bahasa asing, khususnya bahasa Inggris sebagai salah satu pengantar kesuksesan bidang akademik seseorang maupun penunjang karir di dunia kerja.

c. *Technology Training* (Pelatihan Teknologi)

Berdasarkan hasil penelitian dengan informasi yang ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa aspek *technology training* (pelatihan teknologi) sangat berpengaruh dalam strategi pengembangan SDM pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba karena pelatihan dalam mengasah kemampuan menggunakan teknologi untuk para pegawai yang ada di kantor dinas pariwisata bulukumba baik yang diselenggarakan oleh BKSDM maupun dari instansi dinas kepariwisataan itu sendiri menjadi sesuatu hal yang sangat krusial. Teknolgi dianggap sebagai hal yang sangat penting yang harus dikuasai

oleh para pegawai dikarenakan menjadi suatu hal yang tidak pernah terpisah dalam setiap pekerjaan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Kemudian pernyataan mengenai pelatihan teknologi jika penulis merujuk pada hasil data-data sekunder maka peneliti menemukan adanya salah satu bukti pelatihan yang pernah dilakukan Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba berdasarkan surat undangan pelatihan nomor 013/Dispar.5/IX/2021 dalam rangka pelaksanaan kegiatan pengembangan destinasi pariwisata kabupaten/kota dengan mengadakan pelatihan digitalisasi, branding, pemasaran dan penjualan pada Desa wisata, dan fotografi. (*lampiran*)

Dari pernyataan diatas juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Idrus (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi SDM dibedakan menjadi dua tipe, yaitu kompetensi teknis atau *hard skill* dan kompetensi *soft skill* diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai pengetahuan. Apabila dua kompetensi tersebut dikuasai oleh SDM Pariwisata terutama kompetensi *soft skill* di era industri 4.0 maka SDM pariwisata tidak akan tergantikan oleh mesin atau robot, bahkan ia dapat memanfaatkan teknologi digital dalam membantunya lebih cepat belajar dan lebih efektif dalam berubah dan berkembang.

Berdasarkan hal diatas peneliti anggap bahwa untuk dapat mendorong pengembangan SDM yang ada dikantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba diperlukan adanya perhatian lebih terhadap

pelatihan ataupun sosialisasi yang berbasis pengenalan teknologi untuk semua pegawai maupun pelaku wisata. Hal tersebut dimaksudkan agar pemahaman mengenai teknologi yang ada di lingkungan kerja kepariwisataan mampu dikuasai oleh semua pegawai.

4. Partisipasi Masyarakat

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan informasi yang ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa aspek partisipasi masyarakat sangat berpengaruh dalam menunjang wisata yang unggul di Kabupaten Bulukumba. Mengapa demikian, karena masyarakat memiliki banyak partisipasi dalam membangun objek wisata yang ada di Bulukumba karena dianggap banyak memberikan manfaat ke masyarakat terutama dalam hal ekonomi. Partisipasi masyarakat dalam pengembangan wisata salah satunya dengan membangun relasi dan inovasi untuk mendorong wisata lebih unggul sehingga lebih dilirik oleh pengunjung lokal maupun mancanegara.

Selain itu juga terdapat data-data sekunder yang mendukung adanya dukungan instansi Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba untuk melibatkan masyarakat dalam pengembangan destinasi yang ada di Kabupaten Bulukumba. sebagai contoh akhir tahun 2022 Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba melakukan pelatihan dengan merujuk pada surat undangan 013/736/Disparpora.4 dalam rangka pelaksanaan kegiatan peningkatkn peran serta masyarakat dalam pengembangan kemitraan pariwisata maka diadakan pelatihan pemandu ekowisata

dimana peserta berasal dari masyarakat pemandu ekowisata dan kelompok sadar wisata. (*lampiran*)

Hal tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Marhendi (2021) dengan mengatakan bahwa pariwisata merupakan pelestarian yang kearifan lokal yang berada pada suatu destinasi/kawasan wisata yang mampu menarik minat wisatawan untuk berkunjung. Pembangunan sektor pariwisata diyakini mampu memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya dalam pembangunan di bidang ekonomi. Pengembangan objek wisata tentunya tidak terlepas dari peran stakeholder.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang telah paparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Rekrutmen dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk menambah pegawai yang baru ke dalam satuan kerja yang benar-benar memiliki kuantitas dan kualifikasi yang sesuai dengan yang di butuhkan. Pada proses rekrutmen diperlukan pemerataan pegawai sehingga SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Proses rekrutmen pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga dinaungi langsung oleh BKSDM Kabupaten Bulukumba
2. Pendidikan merupakan aspek yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia, baik itu pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Melalui pendidikan formal pegawai memiliki basic awal sehingga dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang di amanahkan. Namun, ketika seorang pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya bisa mengimbangi dengan banyaknya pengalaman yang telah di lalui, maupun dengan menjalankan pendidikan selain yang dilakukan pada pendidikan formal seperti mengikuti berbagai macam bimtek, diklat, dan pelatihan. Diantara banyaknya pelatihan dan Bimtek yang dilaksanakan pada Dinas Pariwisata, menurut penulis terdapat pelatihan yang penting diadakan tetapi

belum pernah dilaksanakan sampai saat ini oleh Dinas Pariwisata yakni pelatihan pengelolaan retribusi wisata.

3. Pengadaan pelatihan untuk para pegawai merupakan strategi pengembangan SDM yang dapat mengasah *skill* atau kemampuan yang pegawai miliki. Beberapa diantaranya pelatihan keahlian yang mampu mengasah *skill* pegawai yang diselenggarakan oleh Kemenparekraf. Terdapat juga pelatihan bahasa yang mampu memberikan wawasan agar pegawai mengetahui beberapa bahasa, baik bahasa nasional maupun bahasa asing. Selain itu, pelatihan teknologi untuk mengasah kemampuan dalam menggunakan teknologi karena teknologi dianggap sebagai hal yang sangat penting yang harus dikuasai. Dari ketiga pelatihan tersebut, penulis tidak menemukan bukti yang konkret baik secara administrasi maupun dokumentasi adanya kegiatan *language training* (pelatihan bahasa) yang dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.
4. Masyarakat sebagai sumber daya manusia yang terlibat dalam pengembangan pariwisata banyak berpartisipasi dalam membangun objek wisata yang ada di Bulukumba baik yang berbentuk ekowisata yang dikelola desa setempat, wisata budaya, dan juga wisata bahari. Ada beberapa peran serta masyarakat dalam pengembangan wisata salah satunya dengan menjaga kebersihan dan membangun relasi dan inovasi-inovasi untuk mendorong wisata yang ada lebih unggul sehingga lebih dilirik oleh pengunjung lokal maupun mancanegara.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran yang nantinya diharapkan dapat mengembangkan kapasitas SDM di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Beberapa saran tersebut antara lain:

1. Pengadaan pelatihan untuk pegawai harus sering-sering dilaksanakan untuk menambah wawasan terutama pada pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan bidang kerjanya. Pelatihan juga membantu memunculkan inovasi-inovasi baru bagi para pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Pelatihan yang perlu di adakan yakni pelatihan pengelolaan retribusi wisata agar penghasilan dari tempat wisata dapat digunakan untuk menambah sarana dan prasarana di bidang pariwisata. Selain itu, pelatihan bahasa juga sangat penting untuk di laksanakan agar pegawai memiliki kemampuan berbahasa asing terutama bahasa Inggris sehingga tidak kesusahan mencari pemandu wisata ketika ada WNA yang datang mengunjungi wisata yang ada di Kabupaten Bulukumba.
2. Masyarakat setempat harus memiliki banyak partisipasi dalam mengembangkan pariwisata di Kabupaten Bulukumba, terkhususnya pada penduduk lokal. Sebaiknya pokdarwis selalu dibukakan jalur koordinasi ke pegawai Dinas Pariwisata agar bisa tercipta kerja sama yang baik untuk memajukan pariwisata di Kabupaten Bulukumba.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Yadisar. (2021). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Sektor Pariwisata. *Garuda*, 3, 49–58.
- Abadi, F. A., Sahebi, I. G., Arab, A., Alavi, A., & Karachi, H. (2018). Application of Best-Worst Method in Evaluation of Medical Tourism Development Strategy. *Publishers Of Distinguished Academic, Scientific and Professional Journals*, 7(1), 77–86. <https://doi.org/10.5267/j.dsl.2017.4.002>
- Agustine, A. D., & Dwinugraha, A. P. (2021). Strategi pengembangan desa wisata osing dalam upaya pemulihan ekonomi pada masa pandemi Covid-19. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 156–164. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v6i2.6467>
- Akbar, R., Supriyono, B., & Domai, T. (2022). Collaborative Governance Dalam Pengembangan Desa Wisata Gubugklakah Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 8(2), 170–177.
- Alketbi, A. H. S. B., Rio, J. A. J. del, & Fernandez, A. I. (2022). Exploring the role of human resource development functions on crisis management: The case of Dubai-UAE during Covid-19 crisis. *Plos One*, 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263034>
- Anhar, M., Usman, B., & Mukhrijal. (2021). Strategi Dinas Pariwisata Kabupaten Aceh Selatan Dalam Pengembangan Pariwisata. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fisip Unsyiah*, 6(2), 1–21.
- Anugraheni, D. N. N., & Astutiningsih, S. E. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Pariwisata Pada Masa Pandemi Covid-19 di Agro Belimbing Moyoketen Tulungagung. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, 7(2), 77–93.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 39–59. [https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1584](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584)
- Aristini, A. A., & Perdanawati, L. P. V. I. (2017). Pengaruh Proses Recruitment Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Sari Organik Di Ubud Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 3(2), 21–32. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v3i2.373
- Aruperes, D. M., Tawal, B., & Jorie, R. J. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3088–3097

- Atmoko, T. P. H., & Santoso, I. B. (2019). Pengembangan Kapasitas SDM Pariwisata di Kawasan Airport City Kabupaten Kulon Progo. *Prosiding SENDU_U 2019*, 21(1), 978–979.
- Bahiyah, C., Hidayat, W. R., & Sudarti. (2018). Strategi Pengembangan Potensi Pariwisata Di Pantai Duta Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2, 95–103.
- Bahri, A. S., & Abdilah, F. (2022). Potensi Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata di Kawasan Strategis Pariwisata Nasional Labuan Bajo, Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata*, 3(2), 84–92. <https://doi.org/10.31334/jd.v3i2.2221>
- Bandur, A. (2019). *Penelitian Kualitatif: Studi Multi-Disiplin Keilmuan Nvivo 12 Plus*. Mitra Wacana Media.
- Budiarti, I., Iffan, M., Mahardika, K., Seftiani, S., Warlina, L., & Sufa'atin, S. (2021). Kajian Model Pengembangan SDM Pariwisata Di Kawasan Jatigede Kec. Darmaraja Kab. Sumedang. *Indonesian Community Service and Empowerment Journal (IComSE)*, 2(1), 99–107. <https://doi.org/10.34010/icomse.v2i1.4706>
- Damanik, J., & Teguh, F. (2013). *Manajemen Destinasi Pariwisata : Sebuah Pengantar Ringkas*. Kepel Press.
- Dana, T. R. (2017). *Prosedur Pengajuan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Propinsi Sumatera Barat*. Universitas Andalas.
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2020). Employee Satisfaction, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage: The Case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125–149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>
- Ernawati, N. M., Sudhana, I. G. F. P., & Sudarmini, N. M. (2018). Human Resource Supporting Community-Based Tourism. *Media Bina Ilmiah*, 13(3), 993–1002.
- Ervina. (2017). Penerapan strategi pengembangan pariwisata oleh Dinas Pariwisata di Kabupaten Kutai Kertanegara. *Journal Administrasi Negara*, 5(3), 6240–6253.
- Fitriana, E. (2018). Strategi Pengembangan Taman Wisata Kum Kum Sebagai Wisata Edukasi Di Kota Palangkaraya. *Jurnal Pendidikan Geografi:Kajian Teori, dan Praktik dalam Bidang Pendidikan dn Ilmu Geografi*, 23(2), 94–106. <https://doi.org/10.17977/um017v23i22018p09>

- Habibillah, D. O. P., & Niswah, F. (2019). Strategi Pengembangan Wisata Sendang Beron Di Desa Punggulrejo Kecamatan Rengel Kabupaten Tuban. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(6), 1–7.
- Hailuddin, Suryatni, M., Yuliadi, I., Canon, S., Syaparuddin, & Endri. (2022). Beach Area Development Strategy as the Prime Tourism Area in Indonesia. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 13(2), 414–426. [https://doi.org/10.14505/jemt.13.2\(58\).11](https://doi.org/10.14505/jemt.13.2(58).11)
- Hakan, B., & Yilmaz, O. (2017). an Eye Tracker Analysis of the Influence of Applicant Attractiveness on Employee Recruitment Process: a Neuromarketing Study. *Ecoforum*, 6(1), 1–6.
- Idrus, S. (2018). Perspektif Sumber Daya Manusia Pariwisata di Era Revolusi Industri 4.0. *Sintesa*, 588–594.
- Khotimah, K., Wilopo, & Hakim, L. (2017). Strategi Pengembangan Destinasi Pariwisata Budaya (Studi Kasus pada Kawasan Situs Trowulan sebagai Pariwisata Budaya Unggulan di Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 56–65.
- Kisi, N. (2019). A Strategic Approach to Sustainable Tourism Development Using the A'WOT Hybrid Method: A Case Study of Zonguldak, Turkey. *Sustainability*, 11(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su11040964>
- Krisdianto, B., & Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 11(2), 85–97.
- Kusumawardhani, Y., Anita, T. L., & Simanihuruk, M. (2021). A Conceptual Human Resource Strategy Framework for Rural Tourism After Covid-19 Pandemic: Case Study in Sukajadi Village, Bogor District, Province of West Java. *E-Journal of Tourism*, 8(2), 250–264. <https://doi.org/10.24922/eot.v8i2.77440>
- Larassaty, A. L. (2016). Kontribusi Sumber Daya Manusia di Bidang Industri Kreatif Untuk Meningkatkan Kinerja Pariwisata (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Pasuruan). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*, 95–113.
- Manteiro, M. C. . (2020). Model Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Sektor Parawisata Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perhotelan Di Kota Kupang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(01), 106–114. <https://doi.org/10.32511/bisman.v2i2.56>
- Marhendi, M., Yuliamir, H., & Rahayu, E. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Kepariwisata Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 113–121.

- Mistriani, N., Maria, A. D., & Damayanti, V. (2020). Pentingnya Pelaku Industri Pariwisata Dibekali Uji Kompetensi Lewat Daring untuk Meningkatkan SDM Pariwisata di Indonesia. *Edutourism Journal Of Tourism Research*, 2(01), 32–42.
- Mubarok, N. W., Hidayatunisa, N. F., Nurdayanti, & Rahayu, N. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Weha Transportasi Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(2), 114–122. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i2.121>
- Mulyani, S. R., Ridwan, M., & Ali, H. (2020). Model of Human Services and Resources: the Improvement Efforts of Silungkar Restaurant Attractiveness on Consumers. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 263–271.
- Muslimin, S. (2018). Problem dan Solusi Pendidikan Di Sekolah Berasrama(Boarding School). *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 4(2), 1–8.
- Nawaningrum, U. S., & Atmaja, H. E. (2022). Analisis Peran SDM dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Magelang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 6(1), 11–15. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v6i1.600>
- Noerchoidah, Purnaningrum, E., Fariana, R., & Subakir. (2020). Peningkatan Kualitas SDM dalam Mendukung Pengembangan Desa Wisata Banjarsari Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik. *Ekobis Abdimas : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 125–130.
- Nugraha, A., Firman, A., & Asri. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 49–63.
- Otoo, F. N. K., & Mishra, D. M. (2018). Impact of Human Resource Management (HRM) Practices on Hotel Industry's Performance: The Mediating role of Employee Competencies. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 9(2), 17–29. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v9i2/03>
- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Budaya Di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), 25–34. <https://doi.org/10.25157/ja.v5i1.1913>
- Parma, I. P. G. (2018). Pariwisata dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 1(1), 33–51. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v1i1.22088>
- Pebriana, F., Mulyawan, R., & Sutrisno, B. (2021). Strategi Pemerintah Daerah dalam Pengembangan Pariwisata untuk Meningkatkan Pendapatan Daerah (Studi Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

- Kabupaten Majalengka Tahun 2019). *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 1(1), 11–22.
- Persari, D., Heriyanto, M., & Yuliani, F. (2018). Implementasi Strategi Pengembangan Kepariwisata. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(1), 104–109.
- Pham, N. T., Thanh, T. V., Tuckova, Z., & Thuy, V. T. N. (2020). The Role of Green Human Resource Management in Driving Hotel's Environmental Performance: Interaction and Mediation Analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102392>
- Presiden Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata* (hal. 33).
- Purnama, muhammad bagas, & Meirinawati. (2020). Strategi Pengembangan Wisata Puncak Tapan Andongsari Oleh BUMDES Ngandong Jaya Makmur Di Desa Ngandong Kecamatan Grabagan Kabupaten Tuban. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(5), 1–10.
- Putri, I. M. (2020). Starategi Pengembangan Potensi Pariwisata Kabupaten Sopeng. *Jurnal Mirai Management*, 5(1), 370–382.
- Reskiani, Yahya, M., & Wardah. (2022). Peran Kehumasan Dinas Pariwisata Dalam Pengembangan Industri Pariwisata Di Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 13(1), 88–106.
- Restiana, N., Kurniasih, D., & Faozanudin, M. (2017). Implementasi Strategi Pada Pengembangan Wisata Dieng Kabupaten Banjarnegara. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*, 3(2), 1–11.
- Rodriguez-Sanchez, J.-L., Gonzalez-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2020). Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061920>
- Saepudin, D., Didin Nurdin, Ilham Fajri, & Dadi Indra Permana. (2022). Peningkatan Kualitas SDM Pariwisata Melalui Pendidikan Terintegrasi: Kolaborasi Perguruan Tinggi Vokasi dengan Industri Pariwisata. *Barista : Jurnal Kajian Bahasa dan Pariwisata*, 9(02), 109–116. <https://doi.org/10.34013/barista.v9i02.1082>
- Sihite, H. Y., Setyanto, H. Y., & Gervinko. (2021). Analisis dan Strategi Pengembangan Kemampuan Bahasa Inggris Pariwisata di SMAN 1 Teluk Sebond Kab. Bintan. *Jurnal Konsepsi*, 10(3), 269–276.

- Sihombing, N. E., & Hutagalung, I. J. B. (2021). Strategi Pengembangan Sektor Pariwisata Kabupaten Toba Dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(2), 150–172. <https://doi.org/10.51622/jispol.v1i2.415>
- Sinaga, K., Lubis, S., Sihombing, M., & F Dalimunthe, R. (2018). Tourism Object Development in Samosir Regency, Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 1(3), 91–104. <https://doi.org/10.33258/birci.v1i3.33>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49.
- Suni, M., & Badollahi, M. Z. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata : Perspektif Potensi Wisata Daerah Kabupaten Barru , Sulawesi-Selatan. *Jurnal Kepariwisata dan Hospital*, 3(2), 110.
- Supardi, I. A., & Nurdin, W. N. (2020). Development Strategy for the Tanjung Palette Tourism Area, Bone Regency. *Journal of Asian Multicultural Research for Social Sciences Study*, 1(2), 87–97. <https://doi.org/10.47616/jamrsss.v1i2.69>
- Sutrisno, E. (2021). Strategi Pemulihan Ekonomi Pasca Pandemi Melalui Sektor UMKM dan Pariwisata. *Jurnal Kajian Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia*, 9(1), 641–656.
- Tamara, D. S. Y. O., & Murtini, S. (2018). Analisis Strategi Pengembangan Obyek Wisata Situs Jolotundo sebagai Obyek Wisata di Kawasan Peruntukan Pariwisata Budaya Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Swara Bhumi*, 5(5), 9–17.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tupamahu, F. A. S., Balik, D., & Tamaela, E. Y. (2021). Karakteristik Wirausaha, Tingkat Pendidikan dan Karakteristik Usaha Sebagai Penentu Keberhasilan Bisnis Pariwisata di Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil. *Jurnal Maneksi*, 10(1), 5.
- Wiryanto, W. (2017). Kajian Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Era Reformasi Birokrasi. *Prosiding Seminar dan Call For Paper*, 1(1), 157–164. <https://doi.org/10.21070/semnasfi.v1i1.1122>

The logo of Universitas Muhammadiyah Makassar is a shield-shaped emblem. It features a central sunburst with a crescent moon and a star, surrounded by a wreath. The text "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH" is written along the top inner edge, and "MAKASSAR" is written below it. At the bottom, it says "LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN".

LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU DAN TENAGA KERJA
(D P M P T S P T K)
 Jl. Kenari No. 13 Telp. (0413) 84241 Fax. (0413) 85060 Bulukumba 92511

SURAT IZIN PENELITIAN
NOMOR : 041/DPMPTSPTK/IP/U/2023

Berdasarkan Surat Rekomendasi Teknis dari KESBANGPOL dengan Nomor 074/50/Bakesbangpol/1/2023 tanggal 26 Januari 2023, Perihal Rekomendasi Izin Penelitian maka yang tersebut dibawah ini :

Nama Lengkap	: Andi Jusdiana Ahmad
Nomor Pokok	: 105031101221
Program Studi	: Magister Ilmu Administrasi Publik
Jenjang	: S2
Institusi	: Universitas Muhammadiyah Makassar
Tempat/Tanggal Lahir	: Bonto Tangnga / 1999-04-02
Alamat	: Bonto Tangnga
Jenis Penelitian	: Kualitatif
Judul Penelitian	: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bulukumba
Lokasi Penelitian	: Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba
Pendamping	: Dr. H. Lukman Hakim, M.Si dan Dr. Nuryanti Mustari, S.I.P., M.Si
Lama Penelitian	: tanggal 24 Januari 2023 s/d 24 Februari 2023

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat.
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat.
3. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1(satu) eksemplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Bulukumba;
4. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Dikeluarkan di : Bulukumba
 Pada Tanggal : 27 Januari 2023





Kepala Desa DPMPTSPTK
 Ferryman Z. Feryni S.SIP, M.AP
 Pangkat : Pembina Tk. IV/b
 Nip : 19621012 200212 1 001



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bosqemille No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://dmap-new.sulselprov.go.id> Email : psp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **11911/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Bulukumba
Perihal : Izin penelitian

d-
Tempat

Berdasarkan surat Direktur PPs UNISMUH Makassar Nomor : 122/C.3-II/I/1444/2023 tanggal 21 Januari 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ANDI JUSDIANA AHMAD**
Nomor Pokok : **105031101221**
Program Studi : **Ilmu Administrasi Publik**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S2)**
Alamat : **Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

*** STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA, PEMUDA, DAN OLAHRAGA KABUPATEN BULUKUMBA ***

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **24 Februari s/d 24 Maret 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 23 Februari 2023

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : **PEMBINA UTAMA MADYA**
Nip : **19630424 198903 1 010**

Tembusan Yth:
1. Direktur PPs UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peringkat

2. Instrumen Wawancara

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN 1 (Pedoman Wawancara)

A. Identitas Validator

Nama : Dr. H. Lukman Hakim, M.Si
 Bidang Keahlian : Administrasi Publik
 Email :
 No. Hp : 0811414659

B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba". Dengan petunjuk sebagai berikut:

- Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan skor dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria:

Sangat sesuai	: 4
Sesuai	: 3
Tidak sesuai	: 2
Sangat tidak sesuai	: 1
- Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

C. Validasi Instrumen

No	Indikator	Jawaban				Saran/Masukan
		1	2	3	4	
REKRUTMEN						
1.	Apakah ada SOP mengenai rekrutmen dan seleksi yang dijalankan di Dinas Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?					
2.	Apakah ada kriteria khusus untuk para pelamar di Dinas Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?					
3.	Apakah ada masalah yang timbul dalam proses merekrut dan seleksi terhadap para pelamar di Dinas Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?					
4.	Apakah ada metode khusus atau keretapan yang dibertakutkan untuk merekrut dan					


 Copyright © 2019 Universitas Kasanudin Matene

	seleksi para pelamar di Dinas Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?				
5.	Apakah masalah yang dihadapi dalam metode yang ada untuk proses rekrutmen dan seleksi?				
6.	Apakah yang menjadi penyebab utama diadakannya proses rekrutmen dan seleksi?				
7.	Bagaimana cara untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja di Dinas Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?				
8.	Apakah yang dijadikan dasar pertimbangan untuk dilakukannya permintaan tenaga kerja di masing-masing bagian atau instansi yang ada di Dinas Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?				
9.	Siapa yang berhak melakukan permintaan tenaga kerja di suatu bagian atau instansi?				
10.	Bagaimana alur atau proses dari permintaan tenaga kerja ini?				
11.	Apakah ada ketentuan diberlakukannya dalam hal permintaan tenaga kerja ini?				
12.	Siapa yang memberikan persetujuan pengajuan permohonan tenaga kerja?				
13.	Bagaimana alur proses rekrutmen dan seleksi yang berjalan di Dinas Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?				
14.	Apakah ada pertimbangan khusus dalam menentukan proses rekrutmen dan seleksi kepada pelamar?				
15.	Apakah masalah yang dihadapi oleh SDM dalam hal rekrutmen dan seleksi pegawai baru di Dinas Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?				
16.	Bagaimana tindakan manajemen apabila ada kendala yang menghambat jalannya proses rekrutmen dan seleksi?				
17.	Apakah saja yang menjadi standart kualifikasi seorang pelamar dipanggil untuk tahap selanjutnya?				
18.	Bagaimana alur proses seleksi dilakukan?				
19.	Siapa yang melakukan proses seleksi?				
20.	Siapa yang mengambil keputusan jika seorang pelamar tersebut diterima atau tidak sebagai pegawai?				
21.	Apakah yang diharapkan dari adanya proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?				

22.	Dalam aspek apa yang paling penting dilakukan dalam menentukan standar spesifikasi karyawan di Dinas Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?				
PENDIDIKAN					
1.	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan				
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan				
3.	Saya memiliki jenjang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saya				
4.	Pengetahuan yang saya miliki mendukung saya dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan saya				
5.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
PELATIHAN					
1.	Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik berdasarkan pelatihan yang diberikan				
2.	Saya memperoleh keterampilan dari pelatihan yang saya terima				
3.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja				
4.	Saya terampil berkomunikasi sehingga memudahkan saya dalam bekerja				
5.	Pelatihan yang diberikan membantu saya dalam bekerja				
6.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas				
7.	Pelatihan tidak membantu saya dalam meningkatkan keterampilan kerja yang saya miliki				
PARTISIPASI MASYARAKAT					
1.	Bagaimana pendapat bapak/ ibu tentang objek wisata yang ada di Bulukumba?				
2.	Apakah bapak/ibu merasa memiliki bagian dalam menjaga objek wisata yang ada?				
3.	Apakah bapak/ibu merasa senang dengan adanya objek wisata tersebut?				
4.	Apakah pihak pengelola objek wisata mengikut sertakan masyarakat dalam musyawarah pengembangan objek wisata bulukumba?				
5.	Apakah bapak/ibu aktif dalam menyampaikan saran dan masukan kepada pengelola objek wisata Bulukumba?				
6.	Apa upaya yang telah bapak/ibu lakukan guna pengembangan objek wisata?				

7.	Apakah bapak/ibu diberikan kesempatan menyampaikan saran dalam pengembangan pariwisata di kabupaten bulukumba?				
8.	Apakah bapak/ibu mendukung program-program pemerintah terutama Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga Kabupaten Bulukumba?				
9.	Sejauh mana keikutsertaan bapak/ibu dalam pengelolaan objek wisata bulukumba?				
10.	Bagaimana pandangan bapak/ibu tentang kebersihan objek wisata?				
11.	Apakah kebersihan objek wisata merupakan tanggung jawab pengelola wisata secara penuh?				

Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu).

1. Layak digunakan tanpa revisi
2. Layak digunakan dengan revisi
3. Tidak layak digunakan

**) Validator internal adalah pembimbing tesis*

Makassar, 20 Januari 2023

Validator

Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si

7.	Apakah bapak/ibu diberikan kesempatan menyampaikan saran dalam pengembangan pariwisata di kabupaten bulukumba?				
8.	Apakah bapak/ibu mendukung program-program pemerintah terutama Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga Kabupaten Bulukumba?				
9.	Sejauh mana keikutsertaan bapak/ibu dalam pengelolaan objek wisata bulukumba?				
10.	Bagaimana pandangan bapak/ibu tentang kebersihan objek wisata?				
11.	Apakah kebersihan objek wisata merupakan tanggung jawab pengelola wisata secara penuh?				

Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

1. Layak digunakan tanpa revisi
2. Layak digunakan dengan revisi
3. Tidak layak digunakan

*) Validator internal adalah pembimbing tesis

Makassar, 20 Januari 2023

Validator,



Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

3. Instrumen Observasi

LEMBAR VALIDASI OBSERVASI 1

A. Identitas Validator

Nama : Dr. H. Lukman Hakim, M.Si
 Bidang Keahlian : Administrasi Publik
 Email :
 No. Hp : 0811414659

B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba". Dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan skor dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria:
 - Sangat Baik : 4
 - Baik : 3
 - Cukup : 2
 - Buruk : 1
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

C. Validasi Instrumen

No	Aspek Penilaian	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Petunjuk observasi dinyatakan dengan jelas				
2	Pernyataan dirumuskan dengan singkat dan jelas				
3	Indikator yang diamati sudah mencakup semua aspek yang dibutuhkan dalam penelitian				
4	Aspek pengamatan pada lembar pedoman observasi sudah dibuat dengan benar				
5	Bahasa yang digunakan komunikatif				

D. Komentar dan Saran

.....

.....

.....

.....

.....

Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

4. Layak digunakan tanpa revisi
5. Layak digunakan dengan revisi
6. Tidak layak digunakan

**) Validator internal adalah pembimbing tesis*

Makassar, 20 Januari 2023

Validator,



Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si

D. Komentar dan Saran

.....

.....

.....

.....

Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

1. Layak digunakan tanpa revisi
2. Layak digunakan dengan revisi
3. Tidak layak digunakan

**) Validator internal adalah pembimbing tesis*

Makassar, 20 Januari 2023

Validator,



Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

4. Pedoman Dokumentasi

LEMBAR VALIDASI DOKUMENTASI I

A. Identitas Validator

Nama : Dr. H. Lukman Hakim, M.Si
 Bidang Keahlian : Administrasi Publik
 Email :
 No. Hp : 0811414659

B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba". Dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu bekenan memberikan skor dengan cara memberi tanda checklist (v) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria:

Sangat Baik : 4
 Baik : 3
 Cukup : 2
 Buruk : 1

2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

C. Validasi Instrumen

No	Aspek Penilaian	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Petunjuk dokumentasi dinyatakan dengan jelas				
2	Pernyataan dirumuskan dengan singkat dan jelas				
3	Indikator yang diamati sudah mencakup semua aspek yang dibutuhkan dalam penelitian				
4	Aspek pengamatan pada lembar pedoman dokumentasi sudah dibuat dengan benar				
5	Bahasa yang digunakan komunikatif				

D. Komentor dan Saran

.....

.....

.....

.....

.....

Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

4. Layak digunakan tanpa revisi
5. Layak digunakan dengan revisi
6. Tidak layak digunakan

**) Validator internal adalah pembimbing tesis*

Makassar, 20 Januari 2023

Validator,


Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si

D. Komentar dan Saran

.....

.....

.....

.....

.....

Kesimpulan instrumen ini dinyatakan (lingkari salah satu):

1. Layak digunakan tanpa revisi
2. Layak digunakan dengan revisi
3. Tidak layak digunakan

**) Validator internal adalah pembimbing tesis*

Makassar, 10 Januari 2023

Validator,



Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

5. Dokumentasi Penelitian

Dokumentasi Wawancara



Bapak Andi Aryono, S.IP., M.M



Bapak Syamsul Rijal, S.Pd



Ibu Indrawati Amin, SE. M.Si



Bapak Ubayd Mantsur, A.Md



Ibu Andi Tenri Sanna, ST



Bapak Muhammad Akil, S.Sos., M.Si



Bapak Ahmad Rais Haq



Bapak Samsul Alam



Bapak Andi Tokyo Jaya



Ibu Rani



Bapak Yusuf

Dokumentasi Penelitian

Daftar Pendidikan Pegawai

DAFTAR URUT KEPANGKATAN PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA																			
DINAS PARIWISATA																			
Per 31 Desember 2021																			
NO	NAMA	NIP	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	PANGKAT		JABATAN		MK GOL			LATIHAN JABATAN			PENDIDIKAN			USIA	
					GOL	TMT	NAMA	TMT	ESELON	THN	BLN	NAMA	THN	JML	NAMA JURUSAN	LULUS THN	TINGKA T UAZAH	THN	BLN
1	Muh Ali Saleng,SH,M.Si	19681231.199403.1.051	Bulukumba	31/12/1968	IV/c	4/1/2017	Kepala Dinas	30/12/2016	II.b	23	2	LATPIM II	2015	791 Jam	Administrasi Pembangunan	2002	S2	51	9
2	Drs.A.Mattampawali,AS	19680323.199603.1.007	Bulukumba	23/03/1968	IV/b	1/10/2015	Sekretaris	3/2/2017	III.a	-	-	LATPIM III	2004	360 Jam	Administrasi Negara	1992	S1	51	6
3	Muhammad Satria Dg.Makkulle, S.Pd	19650904.198511.1.007		04/09/1965	IV/a	10/1/2006	Staf			31	1				Sarjana IPS	2002	S1		
4	Marwan Syahrir, ST	19750601.200502.1.004		01/06/1975	IV/a		Kabid Pengembangan Sumber Daya Pariwisata	12/22/2021	III.b										
5	Muhammad Aki,S.Sos.,M.Si	19680316.199603.1.007	Bulukumba	16/03/1968	IV/a	10/1/2018	Kabid Pengendalian Obyek dan Usaha Pariwisata	3/2/2017	III.b	26	9	LATPIM III	2015	-	Magister Sains	2018	S2	50	6
6	A. Rukmini, SE	19711010.200312.2.010	Bulukumba	10/10/1971	IV/a	4/1/2018	Kabid Pengembangan dan Pengelolaan Destinasi Pariwisata	1/30/2019	III.b	21	6	LATPIM IV	2004	135	Ilmu Ekonomi&Studi Pembangunan	2003	S1	47	11
7	Yayan Caryanto, S.Hut.,M.Si	19801202.200604.1.011			III.d		Kasubag Program	12/6/2021	IV.a							S2			
8	A. Abd. Haris Hamid. SE	19640728.198811.1.001	Bulukumba	28/7/1964	III/d	4/1/2014	Kasubag Keuangan	3/2/2017	IV.a	27	9	ADUM	1996	90 Hr	Manajemen	2010	S1	55	2
9	Andi Mejnah, SE	19730305.200212.2.005			III.d		Kasubag Umum dan Kepegawaian	10/15/2021	IV.a						Sarjana Ekonomi		S1		
10	Husniati, SE.,MM	19680918.200801.2.012	Toli-toli	18/09/1968	III.d	4/1/2020	Staf	-	-	17	10	-	-	-	Manajemen SDM	2016	S2	50	1
11	Andi Anyono, S.IP,MM	19770226.200212.1.008	Bulukumba	26/2/1977	III/d	4/1/2021	Adyatama Kpariwisataan dan Ekonomi Kreatif	12/6/2021	IV.a	17	0	LATPIM IV	2018	250	Manajemen SDM	2016	S2	44	7
12	Andi Tenri Sanna, ST	19840518.200902.2.004	Bulukumba	18/05/1984	III/d	4/1/2021	Adyatama Kpariwisataan dan Ekonomi Kreatif	12/6/2021	IV.a	12	10	-	-	-	Teknik Elektro	2008	S1	35	4
13	Ruslan, SS	19681231.200901.1.026	Bulukumba	31/12/1968	III.d	4/1/2021	Staf	-	-	16	11	-	-	-	Arkeologi	1995	S1	50	9
14	Rosliati,R, ST	19760731.200802.2.001		31/07/1976	III.d		Adyatama Kpariwisataan dan Ekonomi Kreatif	12/6/2021	IV.a							S1			

15	Syamsul Rijal, S.Pd	19811103 200502 1 004	Bulukumba	11/03/1981	III.d	10/1/2021	Adyatama Kpariwisataan dan Ekonomi Kreatif	12/6/2021	IV.a	11	8	LATPIM IV	2019	893	Sarjana Pendidikan Bhs.Ingggris	2006	S1		
16	A.Ardiansyah Darwis, SE	19760413 200801 1 007	Bulukumba	4/13/1976	III.d		Staf	-	-			LATPIM IV			Sarjana Ekonomi	2003	S1		
17	Idiawaty, S.S.,MM	19820928 201101 2 009	Bulukumba	28/9/1982	III/c	4/1/2018	Adyatama Kpariwisataan dan Ekonomi Kreatif	12/6/2021	IV.a	10	11	LATPIM IV	2018	250 Jam	Magister Manajemen	2021	S2	36	0
18	Hj. Mulyati, SE	19670714 200701 2 019	Bulukumba	14/7/1967	III/c	4/1/2020	Staf	-	-	16	3	-	-	-	Ekonomi & Studi Pembangunan	2010	S1	52	2
19	Rabitalul Asmy, SE.,MSi	19761027 200701 2 015		27/10/1976	III/c	4/1/2020	Staf	-	-	16	3						S2		
20	A. Widyawati, AS, S.Sos	19800217 200502 2 006	Bulukumba	17/2/1980	III/c	10/1/2018	Adyatama Kpariwisataan dan Ekonomi Kreatif	12/6/2021	IV.a	14	10	-	-	-	Ilmu Kesej.Sos	2009	S1	39	7
21	A.Asdar Salam, ST, MSP	19720916 200801 1 013	Makassar	9/16/1972	III/c	4/1/2020	Adyatama Kpariwisataan dan Ekonomi Kreatif	12/6/2021	IV.a	15	10	-	-	-	Magister Sains Perencanaan	2017	S2	49	0
22	Mustamar, S.Sos.,MM	19711207 200701 1 013	Bulukumba	7/12/1971	III/c	10/1/2020	Penarik Retribusi Obyek Wisata Bira	-	-	18	0	-	-	-	Magister Manajemen	2019	S2	47	9
23	A. Syahrin. AP, S.Sos	19710619 200701 1 012	Bulukumba	19/6/1971	III/c	4/1/2021	Staf	-	-	14	8	-	-	-	Ilmu Kesej.Sos		S1	49	3
24	Noor Halis, S.Ap	19691222 200802 1 010	Bulukumba	22/2/1969	III/c	4/1/2021	Staf	-	-	15	9	-	-	-	Administrasi Publik	2012	S1	50	7
25	M.Sabir Rauf, S.Sos	19730303 200801 1 014	Bulukumba	3/4/1973	III/c	4/1/2021	Staf	-	-	15	10	-	-	-	Ilmu Sosial		S1	46	5
26	Andi Jalaluddin, ST	19740428 201409 1 001	Parepare	28/04/1974	III/b	10/1/2018	Staf	-	-	14	5	-	-	-	Teknik Kimia	2000	S1	45	5
27	Ubayd Mantsur, A.Md	19780224 201001 1 009	Ujung Pandang	24/2/1978	III/a	4/1/2018	Staf	-	-	9	11	-	-	-	Bahasa	2000	D3	40	7
28	Nurfida, A.Md	19810913 201101 2 002	Ujung Pandang	13/9/1981	III/a	4/1/2019	Bendahara Pengeluaran	-	-	7	11	-	-	-	Bahasa	2004	D3	36	0
29	Ahmad Aswad	19800724 200901 1 004	Bulukumba	24/07/1980	II/b	4/1/2018	Staf	-	-	14	10				IPS	2005	SMA	39	2
30	Siswanto	19830510 201212 1 003	Bulukumba	10/5/1983	II/a	1/4/2017	Penarik Retribusi Obyek Wisata Bira	-	-	15	5	-	-	-	SMP	2001	SD	36	11
31	Syamsuddin	19641231 200701 1 156	Bulukumba	31/12/1964	I/c	4/1/2011	Penarik Retribusi Obyek Wisata Bira	-	-	14	4	-	-	-	Paket B	2008	SMP	54	9
															Bulukumba, 31 Desember 2021				
															Mengetahui,				
															Pt. Kepala Dinas				
															Muh Ali Saleng,SH,MSi				
															Pangkat: Pembina Utama Muda				
															Nip: 19681231 199403 1 051				

Dokumen pelatihan



Lampiran Surat
 Nomor : 531 / Dispora . 4
 Perihal : Permintaan Peserta

Daftar Komposisi Peserta

No.	Utusan	Komposisi
1.	Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Bulukumba	15 Orang
2.	Badan Perencanaan dan Penelitian Pengembangan Daerah Kab. Bulukumba	2 Orang
3.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kab. Bulukumba	2 Orang
4.	Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia BPC Bulukumba	10 Orang
5.	Himpunan Pramuwisata Indonesia DPC Bulukumba	10 Orang
6.	Masyarakat Sadar Wisata DPC Bulukumba	2 Orang
7.	Generasi Pesona Indonesia Bulukumba	2 Orang
8.	Forum Panjat Tebing Indonesia Bulukumba	2 Orang
9.	Forum Pokdarwis Bulukumba	2 Orang
10.	Pinisi Diving Club Bulukumba	2 Orang
11.	Pengelola Cafe Empang	1 Orang
	Jumlah	50 Orang

Kepala Dinas

Dra. H. Muhammad Daud Kahal, M. Si
 Pangkat. Pembina Utama Muda
 NIP. 19680105 199703 1 011

Pembina Utama Muda
 Nip : 19680105 199703 1 011

Contact Person :
 086394058555 (Andi Aryona, S.I.P., MM)

Lampiran II Surat Kepala Dinas

Nomor : 013/26/Disparpora 4

Tanggal : 14 November 2022

DAFTAR PESERTA PELATIHAN

No.	NAMA	Nomor Induk Kependudukan (NIK)	UTUSAN	NO. HP	KET

Catatan:

1. Peserta wajib membawa pas photo ukuran 3 X 4 dan FC KTP sebanyak 1 Lembar
2. Peserta wajib membawa botol air minum / tumbler

Kepala Desa/Ketua



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA**

J. Lant. Dg. Pasewang No. 31 (0413) 83700 Fax. (0413) 83700
E-mail: disparipemudabulukumba@gmail.com website: www.bulukumbasultram.com

Bulukumba, 14 November 2022

Nomor : 013 / 736 / Disparpora 4
Lamp : 2 lbr.
Perihal : **Permintaan Peserta
Pelatihan**

Kepada
Yth. (Terlampir)
Masing-masing
di-
Tempat

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan Peningkatan Peran Serta Masyarakat dalam Pengembangan Kemitraan Pariwisata (DAK Non Fisik) Tahun Anggaran 2022, Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Bulukumba akan mengadakan Pelatihan Pemandu Ekowisata di mana peserta berasal dari pemandu ekowisata dan kelompok sadar wisata. Untuk tertibnya administrasi diminta kepada bapak/ibu mengutus peserta dari wilayah pemerintahan masing-masing dengan komposisi terlampir (Lampiran I) **dan dengan syarat belum pernah mengikuti pelatihan di tahun sebelumnya.** Nama-nama peserta diterima oleh panitia paling lambat tanggal 18 November 2022 sesuai format terlampir (Lampiran II).

Kegiatan tersebut insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari / Tanggal : Selasa s/d Kamis 22 - 24 November 2022
Waktu : 08.00 Wita sampai selesai
Tempat : Hotel Agri, Jl.R.Soeprapto No.17
Bulukumba

Demikian disampaikan dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Des. H. Muhammad Daud Kahal, M.Si
Pembina Utama Muda
Nip : 19680105 199703 1 011

Contact Person :
085394058555 (Andi Anyono, S.IP., MM)

Lampiran I Surat Kepala Dinas

Nomor : 013 / 736 / Disparpora.4

Tanggal : 14 November 2022

Komposisi Peserta

No	Utusan	Jumlah Peserta	Ket.
1.	HPI DPC Bulukumba	20 Orang	Anggota HPI DPC Bulukumba
2.	GenPI Bulukumba	2 Orang	Anggota GenPI Bulukumba
3.	Desa Lembanna	1 Orang	Anggota Pokdarwis
4.	Desa Kahayya	1 Orang	Anggota Pokdarwis
5.	Desa Ara	1 Orang	Anggota Pokdarwis
6.	Desa Bira	1 Orang	Anggota Pokdarwis
7.	Desa Bukit Harapan	1 Orang	Anggota Pokdarwis
8.	Desa Manyampa	1 Orang	Anggota Pokdarwis
9.	Kelurahan Benjale	1 Orang	Anggota Pokdarwis
10.	Desa Tamatto	1 Orang	Anggota Pokdarwis
11.	Desa Darubiah	1 Orang	Anggota Pokdarwis
12.	Desa Tanah Towa	1 Orang	Anggota Pokdarwis
13.	Desa Pantama	1 Orang	Anggota Pokdarwis
14.	Desa Oro Gading	1 Orang	Anggota Pokdarwis
15.	Desa Bialo	1 Orang	Anggota Pokdarwis
16.	Desa Tritiro	1 Orang	Anggota Pokdarwis
17.	Desa Benteng Palloi	1 Orang	Anggota Pokdarwis
18.	Desa Gattareng	1 Orang	Anggota Pokdarwis
19.	Desa Tugondeng	1 Orang	Anggota Pokdarwis
20.	Desa Dampang	1 Orang	Anggota Pokdarwis
	Total Peserta	40 Orang	



Dra. H. Muhammad Daud Kahal, M.Si

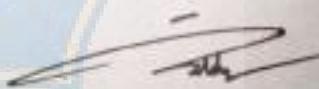
Pembina Utama Muda

NoP: 19680105 199703 1 011

RUNDOWN KEGIATAN PELATIHAN PEMANDU WISATA EKOWISATA

Hari	Waktu	Tema Materi	Pemanggung Jawab
Senin	16.00 - Selesai	Registrasi Peserta/Check In Hotel	Panitia
21-Nov-22			
Selasa	08.00 - 09.30	Merencanakan, Mempersiapkan, dan Melaksanakan Permanduan Ekowisata	HPI SuSel
22-Nov-22	09.30 - 10.00	Coffe Break	Panitia
	10.00 - 11.30	Mengenal dan Memahami Wisatawan	HPI SuSel
	11.30 - 12.15	Penyelenggaraan Kegiatan Ekowisata pada Masa Penanganan Corona Virus	HPI SuSel
	12.15 - 13.00	Ishome	
	13.00 - 14.45	Penyelenggaraan Kegiatan Wisata yang Meminimalkan Dampak Negatif terhadap Lingkungan dan Sosial Budaya	HPI SuSel
	14.45 - 15.00	Coffe Break	Panitia
	15.00 - 16.30	Penyelenggaraan Kegiatan Wisata yang Meminimalkan Dampak Negatif terhadap Lingkungan dan Sosial Budaya	HPI SuSel
Rabu	08.00 - 08.45	Persiapan Orientasi Lapangan	Panitia
23-Nov-22	08.45 - 09.00	Coffe Break	Tim Narasumber
	09.00 - 12.30	Ishome	Panitia
	12.30 - 14.45	Praktik Kepemanduan Ekowisata	Tim Narasumber
	14.45 - 15.00	Coffe Break	Panitia
	15.00 - 16.30	Praktik Kepemanduan Ekowisata	Tim Narasumber
Kamis	08.00 - 12.15	Materi Baku Keldasari	Tim Narasumber
24-Nov-22	12.15 - 10.30	Coffe Break	Panitia
	10.30 - 12.00	Interpretasi dalam Permanduan Ekowisata	Tim Narasumber
	12.00 - 12.30	Ishome	Panitia
	13.00 - 13.45	Interpretasi dalam Permanduan Ekowisata	Tim Narasumber
	14.00 - 15.00	Coffe Break	Panitia

B.Akarta, 14 November 2022
P/TK


Indrawaty Anis, S.E., M.Si
Pangkat Pembina/IIa
Np: 1670578 2000033 1 000



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PARIWISATA**

*Jl. Lantjo Tjo. Pasewang No. 31 (0413) 83700 Fax. (0413) 83700
E-mail : dpt@bulukumba.go.id, website: www.bulukumbatourism.com*

Bulukumba, 14 September 2021

	Kepada
Nomor : 013 / /Dispar.5/IX/2021	Yth. (Terlampir)
Lamp : 2 Lembar	Masing-masing
Perihal : Permintaan Peserta Pelatihan	di- Tempat

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan Pengembangan Destinasi Pariwisata Kab/Kota (DAK Non Fisik) Tahun Anggaran 2021, maka akan diadakan Pelatihan Digitalisasi; Branding, Pemasaran dan Penjualan pada Desa Wisata, Homestay/Pondok Wisata, Kuliner, Souvenir, Fotografi di mana peserta berasal dari anggota Kelompok Sadar Wisata, pelaku ekraf dan komunitas pariwisata, maka diminta kepada bapak/ibu untuk mengutus peserta dari wilayah pemerintahan masing-masing dengan komposisi terlampir (Lampiran I). Kegiatan tersebut Insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari / Tanggal : Kamis s/d Sabtu 23 – 25 September 2021

Waktu : 08.00 Wita sampai selesai

Tempat : Hotel Agri Bulukumba

Nama-nama peserta diterima oleh panitia paling lambat tanggal 21 September 2021 sesuai format terlampir (Lampiran II). Demikian kami sampaikan dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



M. M. Saleng, SH., M.Si
Jabatan : Pembina Utama Muda
Nip : 19681231 199403 1 051

Contact Person :
085394058555 (A. Aryono, S.IP.,MM)

Lampiran I Surat Kepala Dinas

Nomor : 013 / /Dispar.5/IX/2021

Tanggal : 14 September 2021

Komposisi Peserta

No	Instansi	Jumlah Peserta	Nama Utusan/Kelompok
1.	Desa Kahayya	2 Orang	Pokdarwis Kahayya Hills
2.	Desa Bukit Harapan	2 Orang	Pokdarwis HKM Buhung Lali
3.	Desa Manyampa	3 Orang	Pokdarwis Mangrove Luppung
4.	Kelurahan Benjala	2 Orang	Pokdarwis Water Springs of Benjala
5.	Desa Tamatto	3 Orang	Pokdarwis Bulu Padido
6.	Desa Darubiah	2 Orang	Pokdarwis Darubiah Tourism
7.	Desa Tanah Towa	2 Orang	Pokdarwis Adat Ammaton Kajang
8.	Desa Pantama	2 Orang	Pokdarwis Batunggulung
9.	Desa Tugondeng	2 Orang	Pokdarwis Ada' Puang
10.	Desa Bira	3 Orang	Pokdarwis Berdaya Bira
11.	Desa PalambarE	2 Orang	Pokdarwis Lembah Palambare
12.	Desa Blalo	2 Orang	Pokdarwis MERAKI
13.	Desa Ara	3 Orang	Pokdarwis Ara Bersinar
14.	Desa Tri Tiro	2 Orang	Pokdarwis Kr.Sapobatu
15.	GenPi Bulukumba	3 Orang	GenPi Bulukumba
16.	Pelaku Ekonomi Kreatif	4 Orang	Kriya, dan kuliner
17.	PHRI BPC Bulukumba	2 Orang	Perhotelan
18.	MTMA Bulukumba	2 Orang	MTMA Bulukumba
19.	Dispar Bulukumba	4 Orang	Tim Online Dispar Bulukumba
20.	Duta Wisata	1 Orang	Duta Wisata
	Jumlah	43 Orang	



Yusuf M. Saleng, SH., M.Si
 Jabatan : Pembina Utama Muda
 Np : 19681231 199403 1 051

Lampiran II Surat Kepala Dinas

Nomor : 013 / /Dispar.5/VIII/2021

Tanggal : 14 September 2021

DAFTAR PESERTA PELATIHAN

No.	NAMA	UTUSAN	NO. HP	KET

Catatan: Peserta wajib menyeter pas photo ukuran 3 X 4 sebanyak 1 Lembar

Kepala Desa



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PARIWISATA PEMUDA & OLAAHRAHA

Jl. Lemo Dg. Pampang No. 31 Bulukumba 72799 Fax: (0412) 82758
Email: info@bulukumba.go.id website: www.bulukumba.go.id

Bulukumba, 09 Mei 2022

Nomor: 202/Disparpora.2
Sifat: Biasa
Perihal: Undangan

- Kepada
1. Pengelola Desa Wisata Marayampa
 2. Pengelola Desa Wisata Lembanna
 3. Pengelola Desa Wisata Ara
 4. Pengelola Desa Wisata Kahayya
 5. Pengelola Desa Wisata Darubuaht
(Masing-masing 1 orang)

Dalam rangka mendorong peningkatan kualitas destinasi pariwisata agar memiliki nilai keterkaitan, daya saing dan keberlanjutan sebagai upaya meningkatkan lama tinggal wisatawan, diperlukan pengusutan dan kemitraan khususnya desa wisata. Sehubungan dengan hal tersebut, Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif ex Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Dan Infrastruktur akan melaksanakan kegiatan "Forum Pengusutan Jejaring Tata Kelola Destinasi Desa Wisata" yang akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal: Jumat, 17 Mei 2022
 Waktu: 08.30 - 10.00
 Tempat: Hotel Ken, Jl. B. Supriatno No.14 Kot. Ujung Bulu, Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Kepes. Duga

 Drs. Muhammad Daud Kahar M.Si
 Nip. 30660105 199703 1 011
 Kepala Pumbas Utama Muda IV c

Tembusan:
1. Peninggal

**DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN PEMASARAN DIGITAL KELAS DESTINASI
KEG. PENINGKATAN PERAN SERTA MASYARAKAT DALAM PENGEMBANGAN KEMITRAAN PARIWISATA
DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BULUKUMBA
DAK NON FISIK TAHUN ANGGARAN 2023
HOTEL AGRI, SELASA 09 MEI 2023**

NO	N A M A	UTUSAN	TANDA TANGAN
1	2	3	4
1	Harlandi	Desa Tanah Towa	1
2	Muhammad Yusuf	Desa Tanah Towa	2
3	Nurjayadi	Desa Lembanna	3
4	Andi Inar, S.Pd	Desa Lembanna	4
5	Faskal Hadis Sudin, S.Pd	Desa Lembanna	5
6	Syahrin Nurdin, S.T	Desa Lembanna	6
7	Arsandi, S.Pd	Desa Lembanna	7
8	Andi Azizul Haq	GenPI Bulukumba	8
9	Mansyam	GenPI Bulukumba	9
10	Novianto Rinaldi	GenPI Bulukumba	10
11	Nur Intan Sari Reuf	GenPI Bulukumba	11
12	Erwan	Desa Kahayya	12
13	Hijrah	Desa Kahayya	13
14	Ismayenta	Desa Kahayya	14
15	Juvenilati	Desa Ara	15
16	Eti Gusmiha	Desa Bukit Harapan	16
17	Humaera	Desa Bukit Harapan	17
18	Irawati	Desa Manyampa	18
19	Annisa Rifatul Aulia	Desa Manyampa	19
20	Syam Purnama Putri Lantera	Kel. Berjala	20
21	Hikmah Septiani B	Kel. Berjala	21
22	Ardy Kasmal	Desa Tamatto	22
23	Nurul Aswana	Desa Tamatto	23

**TELAH DIVERIFIKASI, DITELITI,
OLEH: Drs. A. MATTAMPWALI, AS | PARAF
NIP. 196403211998031007
2023 0509**

Contact Person :
085394058555 (Andi Arjono, S.IP.,MM)

1	2	3	4
24	Febri Alfira	Desa Darubiah	24
25	Mebri Agusmira	Desa Darubiah	25
26	Ema Hijiana	Desa Darubiah	26
27	Aspar Sidiq	Desa Pantama	27
28	Husni	Desa Ora Gading	28
29	Ogi Darwanda	Desa Blato	29
30	Muhammad M'raj Tenre	Desa Trisro	30
31	Rahmat Hidayat	Desa Trisro	31
32	Andi Anjali Resotah	Desa Banteng Patiol	32
33	Akmal	Desa Kembuno	33
34	Jabal Nur	Desa Bonto Loho	34
35	Idlawaty, S.S., M.M	Disparpora	35
36	Andi Widyawati AS, S.Sos	Disparpora	36
37	Rosdiah R, S.T	Disparpora	37
38	Fahryol, S.E	Disparpora	38
39	Sitwandi Triyandi	Disparpora	39
40	Nirmawati, S.Pd	Disparpora	40

Mengetahui,
Kepala Dinas

Bulukumba, 08 MAY 2023

PPTK

Dra. Muhammad David Katal
Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
NIP .19680105 199703 1 011

Indrawaty Amla, S.E., M.Si
NIP. 19710525 200003 2 006

PERPUSTAKAAN DAN PERBIBLIOTHEKA

TELAH DIVERIFIKASI DITELI

OLEH Drs. A. MATTAMPANGGAS PAR
NIP. 1968020194003 1 007

1924 14000A

Contact Person :
085394058555 (Andi Arjono, S.IP.,MM)



Sosialisasi Wisata Halal



Pelatihan Digitalisasi: Branding, Pemasaran dan Penjualan Pada Desa Wisata, Homestay/Pondok Wisata, Kuliner, Souvenir, Fotografi



Pelatihan dan Pengembangan Desa Wisata



Pelatihan Kebersihan Lingkungan, Sanitasi dan Pengelolaan Sampah di Destinasi Wisata



Pelatihan Peningkatan Inovasi dan Rigienitas Sajian Kuliner di Destinasi Pariwisata



Pelatihan dan Pengelolaan Desa Wisata



Pelatihan Pemandu Wisata Trekking/ Gunung



Pelatihan Pengelolaan Homestay dan Kebersihan Destinasi Wisata



Sosialisasi Wisata Halal



Bimtek Pasar Digital Ekonomi Kreatif



Pelatihan Tata Kelola, Bisnis, dan Pemasaran Pariwisata



Pelatihan Pemandu Ekowisata



Pelatihan Tata Kelola Destinasi



Alur Rekrutmen



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

BUPATI BULUKUMBA
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PENGUMUMAN
Nomor : 600/944 - VI / BKPSDes/2021

TENTANG
SELEKSI PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL FORMASI UMUM
DAN FORMASI KHUSUS PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
TAHUN ANGGARAN 2021

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 441 Tahun 2021 tentang Peraturan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulukumba Tahun Anggaran 2021, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5887/B-KS.04.01/80/K/2021 Tanggal 28 Juni 2021 perihal Jadwal Pelaksanaan Seleksi Pengadaan CPNS dan PPPK Non Guru Tahun 2021, maka Pemerintah Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan akan melaksanakan Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Umum dan Formasi Khusus Tahun Anggaran 2021 sebagaimana rincian formasi terlampir dengan ketentuan sebagai berikut :

I. RINCIAN FORMASI, KUALIFIKASI PENDIDIKAN DAN LOKASI PENEMPATAN
Terlampir

II. JERIS PELAMAR

- Pelamar Formasi Khusus Penyandang Disabilitas.
- Pelamar Formasi Umum.

III. PERSYARATAN PELAMAR CPNS

- Warga Negara Indonesia.
- Usia pada saat melamar untuk pelamar CPNS berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar untuk formasi CPNS.
- Jabatan yang dapat dilamar dengan batas usia pelamar paling tinggi 40 (empat puluh) tahun saat melamar, yakni untuk jabatan dan kualifikasi pendidikan sebagai Dokter, Dokter Gigi dan Dokter Spesialis.
- Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih.
- Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS/PPPK, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.
- Tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis.
- Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan.
- Indek Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 3,00

10. Berijazah lulusan Perguruan tinggi dalam negeri dan/atau program studi yang terakreditasi pada Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dan/atau Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan/Lembaga Akreditasi Mandiri Pendidikan Tinggi Kesehatan pada saat kelulusan yang dibuktikan dengan tanggal kelulusan yang tertulis pada ijazah.
11. Pelamar dengan lulusan perguruan tinggi luar negeri memiliki ijazah yang telah disetarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi.
12. Memiliki sertifikat Profesi atau Surat Tanda Registrasi yang masih berlaku (tidak berlaku bagi yang mempunyai STR Internsip) pada saat mendaftar kecuali untuk jabatan Ahli Pertama Sanitarian, Epidemiologi Kesehatan dan Penyuluh Kesehatan Masyarakat.
13. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar.
14. Bagi penyandang disabilitas yang mendaftar pada formasi khusus disabilitas dan yang mendaftar pada formasi Umum berlaku ketentuan sebagai berikut :
 - a. Pelamar dapat melamar pada Jabatan yang diinginkan jika memiliki ijazah yang kualifikasi pendidikannya sesuai dengan persyaratan Jabatan.
 - b. Pada saat melamar di SSCASN, pelamar penyandang disabilitas wajib menyatakan bahwa yang bersangkutan merupakan penyandang disabilitas.
 - c. Pernyataan sebagaimana dimaksud dalam huruf b, dibuktikan dengan melampirkan :
 - Dokumen/surat keterangan resmi dari rumah sakit pemerintah/Puskesmas yang menyatakan jenis dan derajat kedisabilitasannya.
 - video singkat yang menunjukkan kegiatan sehari-hari dalam menjalankan aktifitas sesuai Jabatan yang akan dilamar.
15. Bersedia ditempatkan pada unit kerja di seluruh wilayah Pemerintah Kabupaten Bulukumba sesuai unit kerja penempatan yang dilamar.
16. Persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh PPK.

IV. TATA CARA PENDAFTARAN

1. Pendaftaran dilaksanakan secara daring/online melalui website di <https://sscasn.bkn.go.id/> mulai Tanggal **30 Juni 2021 s/d 14 Juli 2021** (bagi pelamar yang melakukan registrasi pendaftaran sebelum dan sesudah waktu yang ditetapkan datanya dinyatakan tidak valid).
2. Pada saat pendaftaran secara online pelamar harus membaca dengan cermat petunjuk pendaftaran online dan bagi pelamar yang telah melakukan pendaftaran secara online agar mengunduh dan mencetak tanda bukti pendaftaran online.
3. Calon Pelamar Seleksi Penerimaan CPNS wajib memiliki e-mail yang masih aktif/berlaku.
4. Untuk melakukan pendaftaran secara daring/online pelamar harus memiliki Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan Nomor Kartu Keluarga (NKK) yang akan digunakan saat melakukan pendaftaran pada website <https://sscasn.bkn.go.id/>.
5. Calon peserta seleksi diberikan kesempatan melamar hanya di 1 (satu) instansi/daerah, untuk 1 (satu) pilihan nama jabatan dalam 1 (satu) jenis formasi jabatan pada 1 (satu) periode pendaftaran.
6. Pelamar Formasi Umum dan Formasi Khusus yang telah melakukan pendaftaran/registrasi dan mendapatkan Kartu Tanda Informasi Akun SSCASN, selanjutnya menyampaikan kelengkapan berkas dengan cara mengunggah/mengupload dokumen antara lain:
 - a. Kartu Informasi Akun SSCASN atau Bukti Kartu Registrasi Online.
 - b. Asli Surat lamaran yang ditanda tangani di atas materai Rp.10.000,- sebanyak 1 (satu) lembar ditujukan kepada BUPATI BULUKUMBA di Bulukumba.

- c. Asli Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP) yang masih berlaku pada saat pendaftaran.
- d. Asli Ijazah dan Asli Transkrip Nilai sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Khusus pelamar Tenaga Kesehatan melampirkan Ijazah Profesi, Spesialis dan Surat Tanda Registrasi (tidak berlaku bagi yang mempunyai STR Internsip) kecuali jabatan Ahli Pertama Sanitarian, Epidemiologi Kesehatan dan Penyuluh Kesehatan Masyarakat.
- e. Bukti akreditasi pada saat kelulusan yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dan/atau Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan/Lembaga Akreditasi Mandiri Pendidikan Tinggi Kesehatan.
- f. Asli Pas foto terbaru berwarna ukuran 4 x 6 cm latar warna merah.
- g. Bagi penyandang disabilitas yang melamar pada Formasi Umum dan Formasi Khusus melampirkan Dokumen/surat keterangan resmi dari rumah sakit pemerintah/Puskesmas yang menyatakan jenis dan derajat kedisabilitasinya dan mengirimkan link video singkat yang menunjukkan kegiatan sehari-hari dalam menjalankan aktifitas sesuai Jabatan yang akan dilamar.
- h. Pelamar yang memenuhi persyaratan administrasi wajib mencetak sendiri Kartu Tanda Peserta Ujian pada <https://sscasm.bkn.go.id/>.
7. Pelamar wajib memastikan bahwa seluruh dokumen yang telah di unggah melalui <https://sscasm.bkn.go.id/> dapat terbaca dengan jelas pada layar monitor komputer.
8. Seleksi administrasi hanya berdasarkan hasil verifikasi dokumen pada website <https://sscasm.bkn.go.id/>.
9. Pelamar yang tidak mengikuti tata cara dan persyaratan yang telah ditentukan maka dinyatakan tidak memenuhi syarat (TMS) dan tidak dapat diproses lebih lanjut.
10. Jadwal pelaksanaan ujian akan diumumkan melalui website resmi Pemkab Bulukumba di <https://wartaweb.bulukumbakab.go.id/>.

V. TAHAPAN SELEKSI

Seleksi untuk Formasi Umum dan Formasi Khusus:

- a) Seleksi administrasi.
Seleksi Administrasi untuk Formasi Umum dan Formasi Khusus adalah pelaksanaan verifikasi dokumen dan kesesuaian kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan yang telah diunggah pada <https://sscasm.bkn.go.id/>.
- b) Seleksi Kompetensi Dasar (SKD).
Seleksi Kompetensi Dasar adalah seleksi yang menggunakan Computer Assisted Test (CAT) yang meliputi Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP).
- c) Seleksi Kompetensi Bidang (SKB).
Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) adalah seleksi yang menggunakan Computer Assisted test (CAT) dengan ketentuan peserta yang berhak mengikuti seleksi SKB adalah peserta yang dinyatakan lulus sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 27 Tahun 2021.

VI. PELAKSANAAN SELEKSI

Ketentuan pelamar yang mengikuti seleksi :

1. Syarat mengikuti ujian dengan membawa :
 - a. Kartu Tanda Penduduk (KTP) Asli, apabila dalam keadaan yang mendesak maka peserta dapat menunjukkan Kartu Keluarga atau Surat Keterangan telah melakukan rekaman kependudukan yang dikeluarkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.
 - b. Kartu Tanda Peserta Ujian.
2. Apabila peserta ujian tidak membawa persyaratan sebagaimana tersebut pada point (2) di atas, peserta **tidak dapat** mengikuti ujian dan dinyatakan gugur.
3. Apabila peserta ujian tidak hadir pada jadwal yang telah ditentukan, peserta **tidak dapat** mengikuti ujian dan dinyatakan **gugur**.

4. Peserta ujian menggunakan pakaian kemeja putih, celana panjang/rok hitam dan sepatu hitam (Kaos, Celana Jeans dan sandal tidak diperkenankan).
5. Peserta Ujian wajib mengikuti Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease (Covid-19).
6. Peserta ujian di dalam ruang tes dilarang membawa :
 - a. Buku-buku dan catatan lainnya.
 - b. Kalkulator, telepon genggam (HP), kamera dalam bentuk apapun, jam tangan, bolpoint, gelang, kalung, headset dan lain-lain.
 - c. Makanan dan minuman.
 - d. Senjata api/tajam dan sejenisnya.
7. Penentuan Kelulusan yaitu :
 - a. Kelulusan Seleksi Administrasi
Seleksi administrasi ditentukan berdasarkan kelengkapan administrasi dan kesesuaian kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan.
 - b. Kelulusan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)
Kelulusannya didasarkan pada Nilai Ambang Batas yang diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB tersendiri.
 - c. Kelulusan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB).
Kelulusannya didasarkan pada Nilai Ambang Batas yang diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB tersendiri.
 - d. Kelulusan Akhir.
Berdasarkan hasil integrasi SKD dan SKB yang dikeluarkan oleh Panselinas sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 27 Tahun 2021.

VII. KETENTUAN LAIN-LAIN

1. Pendaftaran hanya dapat dilakukan secara daring/online melalui website <https://sscans.tkn.go.id> berdasarkan tanggal yang telah ditetapkan di atas.
2. Seleksi Penerimaan CPNS Tahun 2021 wajib menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test).
3. Bagi pelamar yang dinyatakan Tidak Memenuhi Syarat (TMS) pada seleksi administrasi, diberikan waktu sanggah maksimal 3 (tiga) hari sejak hasil seleksi administrasi diumumkan melalui <https://sscans.tkn.go.id> dan instansi diberikan waktu maksimal 7 (tujuh) hari untuk menjawab sanggahan tersebut.
4. Tempat pelaksanaan Seleksi akan di informasikan lebih lanjut melalui <https://www.bulukumbakab.go.id>
5. Pemerintah Kabupaten Bulukumba tidak bertanggung jawab atas pungutan atau tawaran berupa apapun oleh oknum-oknum yang mengatasnamakan Pejabat atau Tim Pengadaan CPNS dan pelamar dihimbau agar tidak mempercayai apabila ada orang/pihak tertentu (calo) yang menjanjikan dapat membantu kelulusan dalam setiap tahapan seleksi.
6. Apabila pelamar memberikan keterangan/data yang tidak benar dan dikemudian hari diketahui, baik pada setiap tahapan pendaftaran, seleksi, maupun setelah diangkat menjadi CPNS/PNS, maka Pemerintah Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan **berhak menggugurkan kelulusan** tersebut dan/atau **diberhentikan tidak dengan hormat sebagai CPNS/PNS**, menuntut ganti rugi atas kerugian Negara yang terjadi akibat keterangan/data yang tidak benar tersebut, dan melaporkan sebagai tindak pidana ke pihak yang berwajib karena telah memberikan keterangan/data palsu.
7. Seluruh proses seleksi pengadaan CPNS Pemerintah Kabupaten Bulukumba ini tidak dipungut biaya apapun (gratis).
8. Pelamar wajib mengikuti perkembangan informasi CPNS melalui website resmi Pemkab Bulukumba <https://www.bulukumbakab.go.id>

9. Apabila terdapat perubahan jadwal pendaftaran dan hal-hal lainnya, akan segera disampaikan/diumumkan melalui website <https://sscasm.bkn.go.id> dan website resmi Pemkab Bulukumba di <https://www.bulukumbakab.go.id>.
10. Call Center dan Help Desk terkait pelaksanaan Seleksi Penerimaan CPNS Pemerintah Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021 dapat menghubungi 0823-9652-5874 pada hari Senin s.d. Jumat pukul 09.00 s/d 16.00 Wita.

VIII. JADWAL SELEKSI

No.	Kegiatan	Jadwal
1.	Pengumuman Seleksi ASN	30 Juni s.d. 14 Juli 2021
2.	Pendaftaran Seleksi ASN	30 Juni s.d. 21 Juli 2021
3.	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi	28 s.d. 29 Juli 2021
4.	Masa Sanggah	30 Juli s.d. 1 Agustus 2021
5.	Jawab Sanggah	30 Juli s.d. 8 Agustus 2021
6.	Pengumuman Pasca Sanggah	9 Agustus 2021
7.	Pelaksanaan SKD	25 Agustus s.d. 4 Oktober 2021
8.	Pelaksanaan Seleksi kompetensi PPPK Nonguru	Setelah pelaksanaan SKD selesai di masing-masing titik
9.	Pengumuman Hasil SKD	17 s.d. 18 Oktober 2021
10.	Persiapan Pelaksanaan SKB	19 Oktober s.d. 1 November 2021
11.	Pelaksanaan SKB	8 s.d. 29 November 2021
12.	Penyampaian Hasil Integrasi SKD dan SKB serta Seleksi PPPK Nonguru	15 s.d. 17 Desember 2021
13.	Pengumuman Kelulusan	18 s.d. 19 Desember 2021
14.	Masa Sanggah	20 s.d. 22 Desember 2021
15.	Jawab Sanggah	20 s.d. 29 Desember 2021
16.	Pengumuman Pasca Sanggah	30 s.d. 31 Desember 2021
17.	Pengisian DRH	1 s.d. 18 Januari 2022
18.	Usul Penetapan NIP/NI PPPK	19 Januari s.d. 18 Februari 2022

*1 Jadwal pelaksanaan dapat berubah sewaktu-waktu dan akan diumumkan kemudian.

Demikian pengumuman ini disampaikan untuk diketahui.

Bulukumba, 30 Juni 2021



CONTOH FORMULAMERAN BAGI PELAMAR CPNS

BELUKUMBAH, 2021
 KEPADA
 YTH. D. TAMPUKUMBAH
 Dlm.
 BELUKUMBAH

1. SAYA DUREKANO TUGAS BELUKUMBAH :

- A. NAMA
- B. TEMPAT TANGGAL LAHIR
- C. JENIS KELAMIN
- D. AGAMA
- E. KUALIFIKASI PENDIDIKAN
- F. JABATAN YANG DILAMAR
- G. ALYATI
 - No. Telp Rumah
 - No. HP

DENGAN INI MENGAJUKAN PERMOHONAN SEPERTI BAPAK / KIRANYA SEMPAT BUNDAKAT MELAKUKAN SALING PERHATIAN MELALUI RESMI KEPADA YTH. BELUKUMBAH.

2. BAGAIMANIAH PERMOHONGAN BAPAK / MAMAH SAMA INI SAYA LAMPIRKAN :

- A. KARTU IDENTIFIKASI BER-ELEKTRONIK
- B. JAZAM DAN TRANSKRIP SLAM YANG SESUAI DENGAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN JALATAN YANG DILAMAR
- C. JAZAM PROTESIS/REPLAS DAN TRANSKRIP SLAM SE SAMA KUALIFIKASI PENDIDIKAN JALATAN YANG DILAMAR
- D. SURAT LAYANAN DE-OBESIGASI/ DEBAGI/ ENYAK KESUBURAN KUCIL/ LUP/ SAK/ AHI/ PEREMAMA SANITARIAN/ EPIDEMIOLOGI KESUBURAN DAN PENYALUT/ KESUBURAN MASYARAKAT/ HILAK/ DEBILAK/ DAPT/ YAK/ MELIPUNYI MERE/ P/ T/ R/ S/ P/
- E. SURAT AKREDITAS/ DAPT/ R/ A/ P/ T/ P/ S/ H/ Y/ A/ K/ I/ S/ A/ L/ A/ M/ P/ T/ R/ S/
- F. SURAT SETERANGAN DAPT/ DOKTER/ DAPT/ P/ M/ Y/ G/ A/ N/ G/ I/ S/ A/ M/ I/ L/ A/ S/ I/ K/ I/ L/ S/ U/ S/ B/ A/ G/ I/ P/ L/ A/ M/ A/ R/ P/ U/ Y/ A/ N/ G/ A/ N/ I/ C/ H/ R/ A/ T/ I/ S/ A/
- G. KARTU IDENTIFIKASI/ Y/ S/ S/ C/ A/ S/ S/ A/ L/ A/ C/ H/ K/ I/ K/ A/ R/ T/ U/ B/ I/ G/ S/ T/ R/ A/ S/ I/ O/ N/ I/ N/ I/
- H. PAS/ T/ O/ L/ I/ T/ R/ A/ P/ I/ D/ E/ L/ A/ A/ K/ H/ I/ F/ A/ K/ A/ N/ I/ M/ E/ R/ A/ T/ A/ K/ A/ N/ S/ A/ N/ I/

3. DI SAS HANYA SAMA KIRANYA BAPAK DAMI MELAKUKAN LANGKAH LAMARAN INI

4. TERKATAKAN TERAMPILAN ATAS PERSEKATAN BAPAK/ MAMAH SAMA TERKATAKAN

PELAMAR,

Masrah
 D-010

1 / 1

Rencana Kerja

RENCANA KERJA (RENKA)													
DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA													
KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN 2023													
Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2023								
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Ket			
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan					
2													
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR													
2	19												
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA													
2	19	02											
PROGRAM PENGEMBANGAN KAPASITAS DAYA SAING KEPEMUDAAN													
2	19	02	01										
Penyadaran, Pemberdayaan, dan Pengembangan Pemuda dan Kepemudaan Terhadap Pemuda Pelopor Kabupaten/Kota, Wirausaha Muda Pemuda, dan Pemuda Kader Kabupaten/Kota													
2	19	02	01	01	Koordinasi, Sinkronisasi dan Penyelenggaraan Peningkatan Kapasitas Daya Saing Pemuda Pelopor	Persentase Jumlah Pemuda Inovator	Jumlah pemuda pelopor dan Jambore Pemuda	Jumlah pemuda inovator	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	5 orang	5 orang	50,000,000
2	19	02	01	03	Koordinasi, Sinkronisasi dan Penyelenggaraan Peningkatan Kapasitas Daya Saing Pemuda Kader Kabupaten/Kota	Persentase Jumlah Pemuda Inovator	Jumlah prestasi karya ilmiah remaja	Jumlah pemuda inovator	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	5 orang	5 orang	200,000,000
2	19	02	01	08	Peningkatan Kepemimpinan, Kepeloporan dan Kesukarelawanan Pemuda	Persentase Jumlah Pemuda Inovator	Jumlah OKP yang mendapatkan dana Hibah	Jumlah pemuda inovator	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 OKP	5 orang	100,000,000
2	19	02	01	09	Penyelenggaraan Seleksi dan Pelatihan Pasukan Pengibar Bendera	Persentase Jumlah Pemuda Inovator	Jumlah pelajar yang lolos paskibra	Jumlah pemuda inovator	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	72 orang	5 orang	475,000,000

2	19	03		PROGRAM PENGEMBANGAN KAPASITAS DAYA SAING KEOLAHRAGAAN										
2	19	03	1.01	Pembinaan dan Pengembangan Olahraga Pendidikan pada Jenjang Pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten/Kota										
2	19	03	1.01	03	Koordinasi, Sinkronisasi dan Pelaksanaan Penyediaan Sarana dan Prasarana Olahraga Kabupaten/Kota	Persentase Jumlah atlet yang berprestasi di tingkat nasional dan internasional	Jumlah sapras olahraga yang dibangun	Jumlah prestasi atlet tingkat nasional dan internasional	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	20 paket	2 orang	774,940,000	
					Pembangunan Tribun Lapangan Bonto Bangun	150,000,000			Riauale					POKIR
					Pembangunan Tribun Lapangan Lembang Lohe	100,000,000			Kajang					POKIR
					Pembangunan lintasan atletik Stadion Mini	200,000,000			Ujung Bulu					Prioritas
					Pembangunan Lantai Vinyl Lapangan Futsal GOR	200,000,000			Ujung Bulu					Prioritas RPJMD
2	19	03	1.02	Penyelenggaraan Kejuaraan Olahraga Tingkat Daerah Kabupaten/Kota										
2	19	03	1.02	01	Penyelenggaraan Kejuaraan Olahraga Multi Event dan Single Event Tingkat Kabupaten/Kota	Persentase Jumlah atlet yang berprestasi di tingkat nasional dan internasional	Jumlah Cabor pada PORKAB	Jumlah prestasi atlet tingkat nasional dan internasional	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	6 cabor	2 orang	300,000,000	
2	19	03	1.02	02	Penyelenggaraan Kejuaraan dan Pekan Olahraga Tingkat Kabupaten/Kota	Persentase Jumlah atlet yang berprestasi di tingkat nasional dan internasional	Jumlah prestasi olahraga	Jumlah prestasi atlet tingkat nasional dan internasional	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	2 medali	2 orang	1,000,000,000	
2	19	03	1.03	Pembinaan dan Pengembangan Olahraga Prestasi Tingkat Daerah Provinsi										
2	19	03	1.03	01	Seleksi Atlet Daerah	Persentase Jumlah atlet yang berprestasi di tingkat nasional dan internasional	Jumlah atlet yang ikut Kejurda	Jumlah prestasi atlet tingkat nasional dan internasional	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	5 cabor	2 orang	100,000,000	
2	19	03	1.03	03	Pembinaan dan Pengembangan Atlet Berprestasi Kabupaten/Kota	Persentase Jumlah atlet yang berprestasi di tingkat nasional dan internasional	Jumlah klub binaan	Jumlah prestasi atlet tingkat nasional dan internasional	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	2 klub	2 orang	125,000,000	
2	19	03	1.03	04	Pemberian Penghargaan Olahraga Kabupaten/Kota	Persentase Jumlah atlet yang berprestasi di tingkat nasional dan internasional	Jumlah atlet dan pelatih yang mendapatkan penghargaan	Jumlah prestasi atlet tingkat nasional dan internasional	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	20 orang	2 orang	50,000,000	
2	19	03	1.05	Pembinaan dan Pengembangan Olahraga Rekreasi										
2	19	03	1.05	01	Penyelenggaraan, Pengembangan dan Pemasalan Festival dan Olahraga Rekreasi	Persentase Jumlah atlet yang berprestasi di tingkat nasional dan internasional	jumlah olahraga rekreasi yang dikembangkan	Peningkatan PAD	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	2 kegiatan	100%	70,000,000	
					Pestival Olahraga Rekreasi	35,000,000			Bulukumba					
					Pestival Olahraga Tradisional	30,000,000			Bulukumba					
2	19	04	1.01	Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Kepramukaan										
2	19	04	1.01	02	Peningkatan Kapasitas Organisasi Kepramukaan Tingkat Daerah	Persentase Jumlah gugus pramuka yang berprestasi di tingkat nasional	Jumlah kwartir yang mendapatkan pembinaan	Jumlah prestasi pramuka	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 kwarcab	2 piagam	150,000,000	

3				URUSAN PEMERINTAHAN PILIHAN										
3	26			URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PARIWISATA										
3	26	01		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA										
3	26	01	2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah										
3	26	01	2.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	Jumlah dokumen perencanaan yang dihasilkan	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	20 dok	20 dok	150,000,000	
3	26	01	2.01	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Tersusunnya LAKIP	Jumlah dokumen perencanaan yang dihasilkan	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 dok	20 dok	17,500,000	
3	26	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah									
3	26	01	2.02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Persentase realisasi belanja gaji ASN	Persentase realisasi keuangan	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	100 %	100 %	6,341,575,990	
3	26	01	2.02	03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Jumlah spj yang terverifikasi	Persentase realisasi keuangan	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	100 %	100 %	150,000,000	
3	26	01	2.04		Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah									
3	26	01	2.04	01	Perencanaan Pengelolaan Retribusi Daerah	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Presentasi PAD	Persentase capaian PAD	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	100 %	100 %	445,000,000	
3	26	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah									
3	26	01	2.05	09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Jumlah ASN yang mengikuti Latpim	Jumlah ASN yang ikut Latpim	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	2 orang	2 orang	-	
3	26	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah									
3	26	01	2.06	04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Jumlah atk yang tersedia	memenuhi kebutuhan umum disarpورا	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 paket	100 %	134,427,766	
3	26	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Jumlah perjalanan Dinas ASN	memenuhi kebutuhan umum disarpورا	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	60 kali	100 %	350,000,000	
3	26	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah									
3	26	01	2.07	10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Jumlah laptop yang di beli	Jumlah BMD yang dibeli	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	5 unit	5 unit	116,290,000	
3	26	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah									
3	26	01	2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Persentase pemenuhan pembayaran listrik	Memenuhi kebutuhan penunjang kantor	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	100 %	100 %	146,165,796	
3	26	01	2.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Cakupan penyediaan jasa umum kantor	Memenuhi kebutuhan penunjang kantor	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	100 %	100 %	375,000,000	
3	26	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah									
3	26	01	2.09	02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Persentase ASN Perangkat Daerah Berkinerja Kategori Baik dan Sangat Baik (Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga)	Jumlah kendaraan dinas yang mendapatkan perawatan	Jumlah BMD yang layak digunakan	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	20 unit	20 unit	75,000,000	
3	26	02			PROGRAM PENINGKATAN DAYA TARIK DESTINASI PARIWISATA									
3	26	02	2.01		Pengelolaan Daya Tarik Wisata Kabupaten/Kota									
3	26	02	2.01	02	Perencanaan Pengembangan Daya Tarik Wisata Kabupaten/Kota	Persentase pertumbuhan jumlah wisatawan mancanegara per kebangsaan (%)	Jumlah dokumen perencanaan pengembangan wisata	Jumlah kunjungan wisata	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	85 %	4 paket	450000 orang	1,525,000,000	
					Master Plan dan DED Kawasan Wisata Lemo-lemo	500,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					Master Plan dan DED Kawasan Wisata Batutong Karaya dan Mandala Ria	500,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					DED Kawasan Wisata Kahayya	250,000,000			Kec. Kindang					
					MP Kawasan Wisata Religi	250,000,000			Kec. Kajang					
3	26	02	2.01	03	Pengembangan Daya Tarik Wisata Kabupaten/Kota	Persentase pertumbuhan jumlah wisatawan mancanegara per kebangsaan (%)	Jumlah objek wisata yang di kelola	Jumlah kunjungan wisata	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	85 %	9 unit	450000 orang	550,000,000	

3 26 02 2.03 Pengelolaan Destinasi Pariwisata Kabupaten/ Kota														
3	26	02	2.03	04	Pengadaan/Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana dalam Pengelolaan Destinasi Pariwisata Kabupaten/Kota	Persentase pertumbuhan jumlah wisatawan mancanegara per kebangsaan (%)	Jumlah sapras pariwisata yang dibangun	Lama kunjungan wisatawan	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	85 %	14 paket	450000 orang	3,912,640,000	DAK Fisik, DID dan DAU
					Perencanaan	100,000,000			Bulukumba					
					Pengawasan	50,000,000			Bulukumba					
					Pembangunan taman dalam kawasan wisata tanjung bira	425,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					rehabilitasi kamar bilas	75,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					Rehab Pusat Kuliner	100,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					Pembangunan trotoar pejalan kaki dan pedestrian dalam kawasan wisata bira	500,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					Pembangunan kawasan Desa Wisata Kahayya/Pintu masuk kawasan wisata	150,000,000			Kec. Kindang					
					Pengadaan Mobil Truk Pengangkut Sampah	650,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					Pembangunan Pintu Gerbang Desa Wisata Ara	150,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					Pembangunan Pos dan Pagar Kawasan Wisata Bravo 45	200,000,000			Kec. Kindang					
					Rehab Pos Retribusi kawasan wisata Bira	200,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					Rehabilitasi lapangan tenis bira	200,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					Rehabilitasi mes 10	300,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					Rehab kawasan wisata ujung tiro	100,000,000			Kec. Bonto Tiro					
					Rehab Anjungan pantai Bira	200,000,000			Kec. Bonto Bahari					
					Pembangunan jalan penghubung air terjun gamacayaa	400,000,000			Kec. Kindang					
3 26 02 2.04 Penetapan Tanda Daftar Usaha Pariwisata Daerah Kabupaten/ Kota														
3	26	02	2.04	04	Pembinaan dan Pengawasan Usaha Pariwisata	Persentase pertumbuhan jumlah wisatawan mancanegara per kebangsaan (%)	Jumlah usaha pariwisata yang berstandar	Jumlah hotel yang terkalsifikasi	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	85 %	1 kali	50 orang	200,000,000	
3 26 03 PROGRAM PEMASARAN PARIWISATA														
3 26 03 2.01 Pemasaran Pariwisata Dalam dan Luar Negeri Daya Tarik, Destinasi dan Kawasan Strategis Pariwisata Kabupaten/ Kota														
3	26	03	2.01	01	Penguatan Promosi melalui Media Cetak, Elektronik, dan Media Lainnya Baik Dalam dan Luar Negeri	Persentase peningkatan perjalanan wisatawan nusantara yang datang ke kabupaten/kota (%)	Jumlah media promosi yang digunakan	Jumlah kunjungan wisata	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	85 %	3 media	450000 orang	250,000,000	DAU
3	26	03	2.01	02	Fasilitasi Kegiatan Pemasaran Pariwisata Baik Dalam dan Luar Negeri Pariwisata Kabupaten/Kota	Persentase peningkatan perjalanan wisatawan nusantara yang datang ke kabupaten/kota (%)	Jumlah event pariwisata yang dilaksanakan	Jumlah kunjungan wisata	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	85 %	7 event	450000 orang	1,100,000,000	DAU
					Festival Phinisi XIV	600,000,000			Bulukumba					
					Jelajah Hutan Karet V	25,000,000			Bulukumba					
					Bira Run V	50,000,000			Kec. Bonto bahari					
					Gowes Hutan Karet	25,000,000			Bulukumba					
					Tour De Bira	50,000,000			Kec. Bonto bahari					
					Tourism Trail Adventur IV	50,000,000			Bulukumba					
					Internasional Jet Sky	250,000,000			Kec. Bonto bahari					

3	26	05		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF										
3	26	05	1.01	Pelaksanaan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Tingkat Dasar										
3	26	05	1.01	01	Pengembangan Kompetensi SDM Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Tingkat Dasar	Kontribusi sektor pariwisata terhadap PAD	Jumlah pelatihan kepariwisataan yang dilaksanakan	Lama kunjungan wisatawan	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	1,64 %	2 pelatihan	2 hari	175,000,000	DAU
					Kemah wisata kelompok sadar wisata	75,000,000			Kawasan Wisata					POKIR
					Perlunya kegiatan event promosi dan pemasaran produk ekonomi kreatif yang terintegrasi di destinasi wisata	75,000,000			Bulukumba					POKIR
3	26	05	1.01	02	Peningkatan Peran Serta Masyarakat dalam Pengembangan Kemitraan Pariwisata	Kontribusi sektor pariwisata terhadap PAD	jumlah ajang bakat yang dilaksanakan	Lama kunjungan wisatawan	Kab. Bulukumba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	1,64 %	4 pelatihan	2 hari	862,578,000	DAK Non Fisik
TOTAL												20,271,117,552		

Bulukumba, Mei 2022

Kepala Disparpora

Drs. Muhammad Daud Kahal

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 19680105 199703 1 011

6. Surat Selesai Melakukan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAAHRAHA

Jl. Lanting Dg. Pasawang No. 31 (0412) 82706 Fax. (0412) 82730
E-mail : dsh@kab.bulukumba.go.id website : www.bulukumbakab.go.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor: 070 / 4 / Disparpora.4/III/2023

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor 041/DPMD/TSPTK/IP/1/2023 tanggal 27 Januari 2023, Perihal Izin Penelitian, dengan ini memerangkan bahwa:

N a m a	: Andi Jusdians Ahmad
No. Pokok	: 105031101221
Prog. Studi	: Magister Ilmu Administrasi Publik
Institusi	: Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Boneo Tangga

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data mulni tanggal 24 Januari sampai dengan 24 Februari 2023 pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Bulukumba dengan judul Tesis **"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba"** sebagai syarat penyelesaian studi Strata Dua (2) pada program studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bulukumba, 24 Maret 2023



Drs. H. Muhammad Daud Kahal, M.Si
Pangkat: Pembina Utama Muda
Nip. 19680105 199703 1 011

7. Rencana Strategis Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba Tahun 2021-2026

ANALISIS SWOT		
	KEKUATAN (STRENGTH)	KELEMAHAN (WEAKNESS)
ANALISIS LINGKUNGAN INTERNAL ANALISIS LINGKUNGAN EKSTERNAL	1. Tersedianya SDM aparatur yang memadai 2. GHDH, PSCPERDA, RIPPDA dan RENSTRA Kab. Bulukumba. 3. Adanya komitmen pimpinan organisasi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga	1. Masih kurangnya sarana dan prasarana pelayanan bidang Pariwisata Pemuda dan Olahraga 2. Tidak tersedianya data yang akurat. 3. Upaya pemberdayaan masyarakat masih rendah. 4. Kualitas SDM aparatur masih rendah.
PELUANG (OPORTUNITY) 1. Bulukumba sebagai pusat pelayanan wilayah selatan. 2. Adanya perangkat hukum UU No.5/1984, UU No. 5/1992, UU No. 9/1992. 3. Program Kementerian Pariwisata RI 4. Program Pemerintahan Provinsi Sul-Sel. 5. Kerjasama antara daerah.	STRATEGI MENGGUNAKAN KEKUATAN UNTUK MEMANFAATKAN KESEMPATAN 1. Meningkatkan pembinaan industri pariwisata 2. Meningkatkan kerjasama antar daerah.	STRATEGI MENGURANGI KELEMAHAN DAN MEMANFAATKAN KESEMPATAN 1. Peningkatan kualitas SDM. 2. Pembinaan pelayanan bermutu. 3. Peningkatan program Kementerian dan Pemerintah Provinsi Sul-Sel. 4. Pemberdayaan masyarakat secara optimal.
LEMAHAN (WEAKNESS) 1. Jumlah pelayanan semakin tinggi. 2. Perangkat hukum yang belum dipatuhi dan ditaati dengan baik. 3. Pengawasan dan pemantauan lingkungan. 4. Rendahnya sadar wisata masyarakat. 5. Rumahnya dukungan dunia usaha.	STRATEGI MENGGUNAKAN KEKUATAN MENEGAKAN ANCAMAN 1. Melakukan koordinasi dengan dunia usaha dan perbankan. 2. Melaksanakan motivasi pengangkutan peran serta masyarakat. 3. Mengadakan koordinasi perencanaan dan pengawasan.	STRATEGI MENGURANGI KELEMAHAN DENGAN MENEGAKAN ANCAMAN 1. Peningkatan daya tarik wisata 2. Peningkatan pengetahuan SDM (masyarakat dan aparatur) melalui pendidikan dan pelatihan profesi. 3. Peningkatan PAD bidang pariwisata.

RENCANA STRATEGIS DINAS

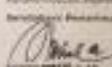
DAK PUSKITA PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN BULUKUMBA

EMBAKA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

8. Data Kunjungan Wisatawan

DATA KUNJUNGAN NUSANTARA DAN MANCANEGERA TAHUN 2017 S/D 2022

NO	DESKRIPSI	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Musik/Pada Publik Area	180.000	238.010	152.754	285.001	188.138	252.260
	Musik/Tempat	1.000	1.000	2.000	1.000	1.000	1.000
2.	Objek Wisata TBA dan lain						10.000
3.	Pusat Kegiatan	1.475	1.800	1.100	1.400	2.200	900
4.	Museum dan lain	7.000	9.370	8.911	5.740	7.400	7.400
5.	Peringatan Hari-hari	5.780	2.500	6.700	4.000	4.100	9.100
6.	Pusat Informasi	1.140	1.000	1.870	1.000	500	500
7.	Pusat Sarung	3.740	2.000	700	600	500	500
8.	Spesial (Khusus)		100				
9.	Wisata dan Lainnya		400	50	50	100	50
10.	dan Lainnya				100	100	100
	Jumlah	200.035	244.680	163.354	292.301	193.338	273.860

Kabupaten Bulukumba, 20 September 2022
 Kepala Dinas Pariwisata

 NIP. 1960111120011001

9. Realisasi PAD 5 Tahun Terakhir

**DIPTER BELAJAR PAD 5 TAHUN TERAKHIR
SINERGI PARIWISATA KABUPATEN BULUKUMBA**

NO	JENIS PAD	Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			
		TRD	REK	PKD																
1.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
2.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
3.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
4.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
5.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
6.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
7.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
8.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
9.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
10.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
11.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
12.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
13.	Audiotapes dan lain-lain	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Jumlah	1.000.000																		

Kabupaten Bulukumba, 20 September 2022
 Kepala Dinas Pariwisata

 NIP. 1960111120011001

10. Realisasi Penerimaan Retribusi Tempat Penginapan, Tempat Rekreasi dan Khusus Parkir Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

DAFTAR: REALISASI PENGERINGAN BERTUNJUK TEMPAT PENGALAMAN, TEMPAT KERJA DAN KEBERHASILAN
DINAS PERUSAHAAN PEMERINTAH DAN DAERAH TAHUN 2022

No Rekening	URAIAN	TARGET	REALISASI	REALISASI	JUMLAH	%
		Rp.	BILAN LAJU	BILAN PE		
4.1.201.14	Bantuan Pemeliharaan Arsitektur Daerah- Perencanaan Tanah dan Bangunan	36.450.000	33.450.000	235.000	33.685.000	45,19
	- Kamar Bata	8.700.000	8.400.000	200.000	1.050.000	10,80
	- Persebelok Bangunan	-	15.000.000	-	15.000.000	-
	- Misa Pina Perumahan	32.420.000	1.050.000	-	1.050.000	3,24
4.1.201.15	Rehabilitasi Perkar	800.850.000	782.800.000	82.420.000	865.220.000	85,60
	- Pagar Bata Sisa Kota Siantar	35.200.000	30.420.000	3.780.000	40.170.000	115,90
	- Pagar Bata Bus Kota Siantar	535.200.000	520.000.000	40.000.000	560.000.000	104,74
	- Pagar Bata	340.200.000	131.400.000	9.570.000	141.000.000	41,74
4.1.201.22	Modifikasi Temporal Jalanan	2.000.000.000	4.841.350.000	496.850.000	5.338.200.000	82,28
	- Dyeing Wisata Sisa Daerah	8.119.700.000	4.834.700.000	398.245.000	5.233.115.000	64,40
	- Dyeing Wisata Sisa Area-Area	302.300.000	305.875.000	22.475.000	328.350.000	108,80
	- Dyeing Wisata Sisa Mankaregara	14.200.000	21.000.000	3.480.000	20.780.000	208,88
	- Dyeing Wisata Tis Sisa Deyasa	1.859.970.000	890.000.000	68.420.000	958.420.000	51,59
	- Dyeing Wisata Tis Sisa Area-Area	220.000.000	190.000.000	10.000.000	171.000.000	77,73
	- Dyeing Wisata Tis Sisa Mankaregara	10.000.000	-	100.000	100.000	1,00
	- Puncak Pagar Jalanan Deyasa	17.100.000	8.800.000	890.000	9.690.000	56,66
	- Puncak Pagar Jalanan Mankaregara	4.870.000	-	-	-	-
	- Puncak Pagar Jalanan Deyasa	30.800.000	30.700.000	1.900.000	40.000.000	131,50
	- Monev Sisa Tis Deyasa	35.400.000	40.000.000	2.800.000	48.000.000	135,60
	- Pagar Lapangan Deyasa	25.440.000	8.270.000	-	8.270.000	32,51
	- Lapangan Deyasa	22.970.000	4.760.000	500.000	5.260.000	22,90
	- Dyeing Wisata Area-Pahaya Deyasa	5.100.000	600.000	170.000	1.000.000	19,61
	- Dyeing Wisata Area-Pahaya Deyasa	2.110.000	30.000	50.000	70.000	3,32
	- Dyeing Wisata Area-Pahaya Deyasa 45 Dey	5.140.000	710.000	180.000	890.000	17,31
	- Dyeing Wisata Area-Pahaya Deyasa 45 Dey	2.135.000	-	-	-	-
	- Aspal-aspal (Tis) Deyasa	10.000.000	990.000	2.100.000	2.100.000	21,00
	- Aspal-aspal (Tis) Deyasa	8.865.000.000	8.751.700.000	54.850.000	7.336.410.000	82,86

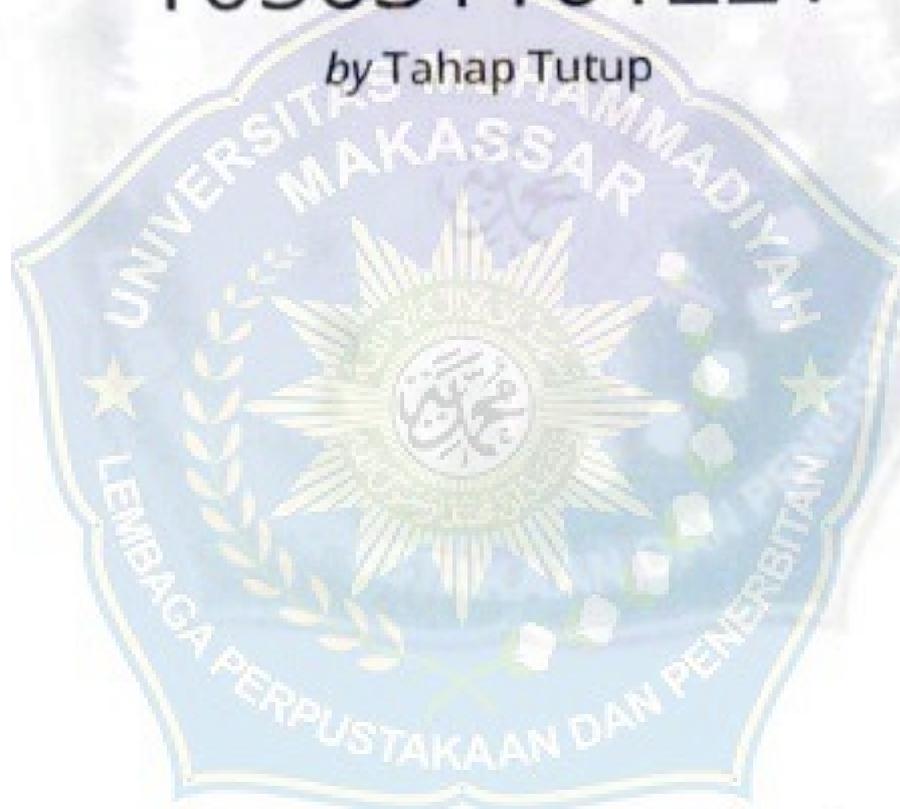
Buana, 24 DESEMBER 2022
 Kepala Dinas
 (Signature)
 Kepala Dinas
 (Signature)
 No. 162/2022/PAK/1.301



BAB I Andi Jusdiana Ahmad

105031101221

by Tahap Tutup



Submission date: 20-May-2023 10:03AM (UTC+0700)

Submission ID: 2097559579

File name: BAB_I...docx (34.98K)

Word count: 1903

Character count: 13298

BAB I Andi Jusdiana Ahmad 105031101221

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilib.unila.ac.id

Internet Source

2%

2

id.scribd.com

Internet Source

2%

3

eprints.ums.ac.id

Internet Source

2%

4

www.jurnal.pnk.ac.id

Internet Source

2%

5

salamiahsaridewi.blog.uma.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB II Andi Jusdiana Ahmad

105031101221

by Tahap Tutup



Submission date: 20-May-2023 10:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 2097560025

File name: BAB_II...docx (138.21K)

Word count: 6046

Character count: 42369

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet Source	3%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
3	123dok.com Internet Source	2%
4	repository.ptiq.ac.id Internet Source	2%
5	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%
6	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	2%
7	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	2%
8	ejurnal.polnes.ac.id Internet Source	2%
9	jim.unsyiah.ac.id Internet Source	2%

10

docplayer.info
Internet Source

2%

11

ejournal.uhn.ac.id
Internet Source

2%

12

jiana.ejournal.unri.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



BAB III Andi Jusdiana Ahmad

105031101221

by Tahap Tutup



Submission date: 20-May-2023 10:05AM (UTC+0700)

Submission ID: 2097560351

File name: BAB_III...docx (32.29K)

Word count: 1654

Character count: 11219

ORIGINALITY REPORT

6%
SIMILARITY INDEX

4%
INTERNET SOURCES

3%
PUBLICATIONS

7%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | docplayer.info
Internet Source | 4% |
| 2 | Submitted to UIN Raderintah Lampung
Student Paper | 2% |

Exclude quotes
Exclude bibliography

On

Exclude matches

< 10



BAB IV Andi Jusdiana Ahmad

105031101221

by Tahap Tutup



Submission date: 20-May-2023 10:06AM (UTC+0700)

Submission ID: 2097560798

File name: BAB_IV...docx (658.31K)

Word count: 6696

Character count: 44690

ORIGINALITY REPORT

7% SIMILARITY INDEX	7% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	4% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	text-id.123dok.com Internet Source	3%
2	repository.unibos.ac.id Internet Source	2%
3	jurnal.peneliti.net Internet Source	2%



Exclude quotes
Exclude bibliography

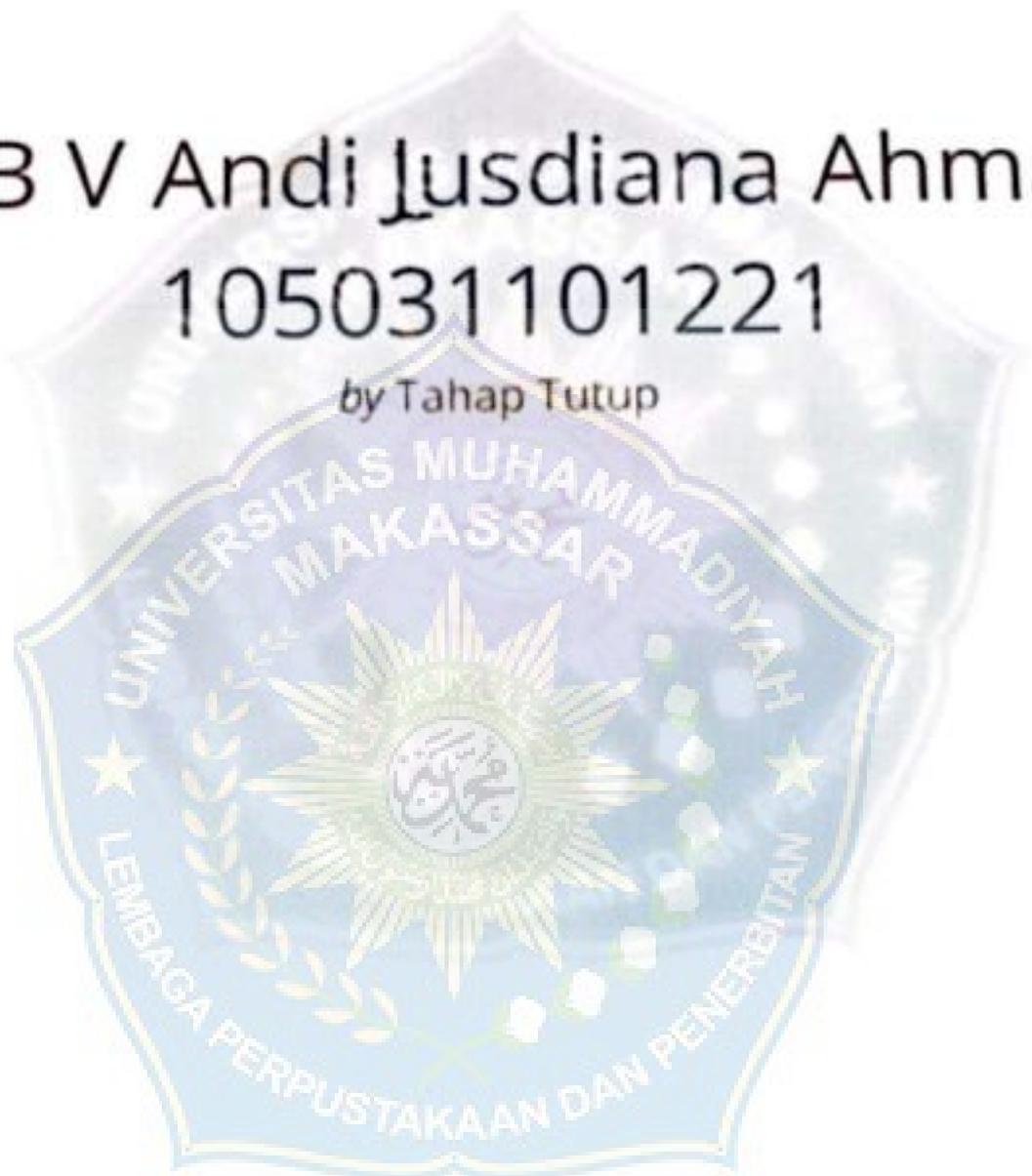
Or
on

Exclude matches - 2%

BAB V Andi Jusdiana Ahmad

105031101221

by Tahap Tutup



Submission date: 20-May-2023 10:06AM (UTC+0700)

Submission ID: 2097561067

File name: BAB_V...docx (17.27K)

Word count: 448

Character count: 2971

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

aboutalihasanasyari.wordpress.com

Internet Source

2%

2

bagawanabiyasa.wordpress.com

Internet Source

2%

3

es.scribd.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

2%

Exclude bibliography

On

RIWAYAT HIDUP



Andi Jusdiana Ahmad, lahir pada tanggal 02 April 1999 di Kabupaten Bulukumba. Ia merupakan anak bungsu dari dua bersaudara buah cinta dari pasangan bapak H. Ahmad Suddin dan ibu Aisyah. Penulis menyelesaikan pendidikan di SD 202 Balleanging pada tahun 2011. Kemudian Pada tahun 2014 menyelesaikan sekolah jenjang pertama di MTs Negeri Bontotanga, lalu melanjutkan pendidikan ke jenjang atas yakni di SMA Negeri 11 Bulukumba dan selesai pada tahun 2017. Ditahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi yakni di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan program studi S1 Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Selanjutnya di tahun 2021, dengan motivasi belajar yang masih tinggi, kembali melanjutkan pendidikannya di jenjang S2 pada Universitas Muhammadiyah Makassar dengan program studi Magister Ilmu Administrasi Publik.

Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar serta dukungan dari berbagai pihak, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir tesis ini. Semoga dengan penelitian tugas akhir tesis ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Publik. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya tesis yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba” dan berhasil mempertanggungjawabkannya didepan penguji sehingga memperoleh gelar M.A.P.