

**ANALISIS *CAPACITY BUILDING* DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA
DAN PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN PARIWISATA DI
KABUPATEN ENREKANG**

Disusun Dan Diajukan Oleh:

ZOHRA

Nomor Stambuk: 10561 04897 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**ANALISIS *CAPACITY BUILDING* DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA
DAN PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN PARIWISATA DI
KABUPATEN ENREKANG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Memeroleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun Dan Diajukan Oleh:

ZOHRA

Nomor Stambuk: 10561 04897 14

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Analisis *Capacity Building* Dinas
Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata
dalam Pengembangan Pariwisata di
Kabupaten Enrekang

Nama Mahasiswa : Zohra

Nomor Stambuk : 105610489714

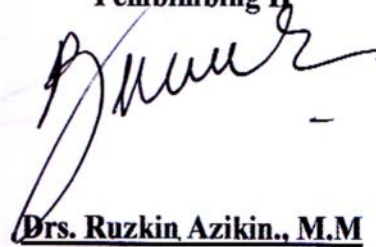
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I


Dr. Abdul Mahyar, M.Si

Pembimbing II

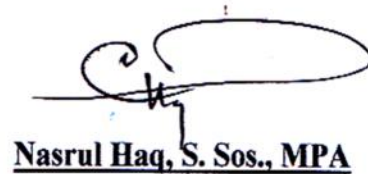

Drs. Ruzkin Azikin, M.M

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Unismuh Makassar


Dr. Hani Malik, S.Sos., M.Si.

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara
Fisipol Unismuh Makassar


Nasrul Haq, S. Sos., MPA

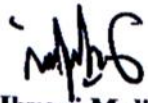
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisip Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 1361/FSP/A.1-VIII/VIII/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.I) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Jum'at tanggal 31 Agustus tahun 2018.

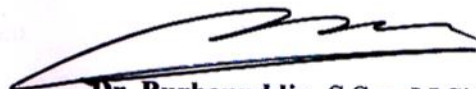
TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



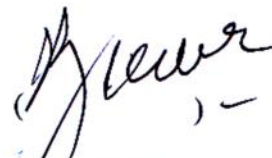
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos. M.Si

Penguji :

1. Prof. Dr. Alyas, M.S (Ketua)
2. Drs. Alimuddin Said, M. Pd
3. Drs. Ruzkin Azikin., MM
4. Dr. Hj. Rulinawaty Kasma, S.Sos., M. Si



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Zohra

Nomor Stambuk : 10561 0489714

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan oleh orang lain atau plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Makassar , 23 Juli 2018

Yang menyatakan,



ZOHRA

ABSTRAK

ZOHRA. Analisis *Capacity Building* Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang (Dibimbing Oleh Abdul Mahsyar Dan Ruzkin Azikin).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis *capacity building* dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang termasuk dari berbagai komponen di antaranya Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Organisasi Dan Reformasi Kelembagaan. dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang di gunakan adalah deskriptif kualitatif dimana semua data di peroleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan informan dalam penelitian ini sebanyak sebelas orang yang terdiri dari Kepala Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang, Kepala Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, Kasi Sarana Dan Prasarana Dan Jasa Pariwisata Dispopar Kabupaten Enrekang, masyarakat dan wisatawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis *capacity building* Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang terdiri bagaimana pengembangan sumber daya manusia dengan sub-sub bagian yang terdiri atas training, pemberian intensif, penyedia kondisi kerja yang baik, dan rekrutmen. masih perlu di tingkatkan oleh pemerintah termasuk Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan fokus kerja masing-masing dan menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang di miliki, memberikan intensif yang sesuai dengan prestasi kerja para pegawai, penyediaan kondisi kerja juga masih perlu di tingkatkan dan proses rekrutmen pegawai juga sesuai dengan prosedur yang di tetapkan pemerintah. selain itu pengembangan organisasi dengan sub-sub bagiannya terdiri atas sistem intensif yang memadai, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan struktur manajemen sudah maksimal, Serta reformasi kelembagaan dengan sub-sub bagiannya yang terdiri atas aturan permainan peguasa ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi, reformasi kelembagaan, bahwa dalam reformasi atau pembaharuan aturan dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekng di sesuaikan dengan kondisi dan situasi adapun yang menyangkut peraturan sudah sangat jelas.

Kata kunci : Analisis *Capacity Building*, Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang, Pengembangan Pariwisata

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Peran Pemerintah Daerah dalam Pengembangan Objek Wisata Lewaja di Kabupaten Enrekang" dirampungkan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademis guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan, petunjuk, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kepada segenap pihak yang telah membantu, penulis merasa sangat bersyukur dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dengan rasa yang penuh hormat penulis ucapkan banyak-banyak terimah kasih kepada Bapak Dr. Abdul Mahsyar, M.Si selaku pembimbing I dan kepada Bapak Drs. Ruskin Azikin., M.M selaku pembimbing II penulis yang dengan penuh kebesaran dan kesabaran hati telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Ucapan terimah kasih yang sangat besar pula penulis ucapkan kepada bapak ibu penguji Prof. Dr. Alyas, M.S, bapak Drs. Alimuddin Said, M. Pd, bapak yang pembimbing yang setia menemani penulis saat melalui beberapa ujian pak Drs. Ruzkin Azikin., MM dan ibu penguji ku yang paling baik ramah dan

selalu welcome dalam memberi ilmunya, satu satunya penguji perempuan yang tak kalah cantik dengan dosen-dosen yang lain Dr. Hj.Rulinawaty Kasma, S.Sos., M. Si.

3. Ucapan terima kasih tak lupa penulis ucapkan kepada Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya Ibu DR. Ihyani Malik,S.Sos.,M.Si
4. Bapak Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara bapak Nasrul Haq,S.Sos.,M.P.A dan Ibu Nurbiah Tahir,S.Sos.,M.AP
5. Seluruh Dosen dan staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang banyak memberikan solusi dalam setiap kesulitan dan telah mendidik selama perkuliahan berlangsung.
6. Secara istimewa, penghargaan dan ucapan terima kasih yang tulus dan suci kepada Ayahanda Jasman Panti dan Ibunda tercinta Jusriah yang telah menjadi pelita bagi kehidupan penulis dan senantiasa merestui langkah penulis dengan doa, kasih sayang dan materi serta petuah untuk menyadarkan penulis pada semua esensi usaha.
7. Saudara-saudariku, Juhariani Jasman, Juhariati Jasman, Mahlis Jasman, Jumarwan Jasman, Juhasrah Jasman, dan Nur Qalam Hilmi atas bantuan, doa dan dorongannya sehingga penulis dapat sukses dalam menempuh pendidikan.
8. Terkhusus kepada kakanda ku Jumarwan Jasman penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih atas kesabaran selama ini membantu penulis banting tulang bekerja dengan sekuat tenaga untuk bisa membantu kedua orang

tua menyekolahkan penulis sehingga penulis bisa mencapai cita-cita penulis hingga saat ini.

9. Bapak Hamsir, S.Pd M.Pd selaku Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang beserta jajarannya yang tak bisa penulis sebut satu per satu telah menerima dan membantu penulis dalam penelitian ini.
10. Sahabat-sahabatku ;,Erna, Evi, Emi, Rasna, Mae, Inna, Narti, Hendra, Mawwan, Zhey, Ka' Arif, Juandi dan teman-teman kelas B Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik angkatan 2014 Universitas Muhammadiyah Makassar,serta saudara sepribumi dari IPM SINGKI, dan HPMM CABANG ANGGERAJA Serta semua civitas yang tak sempat disebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih telah memberi ruang dan waktu untuk penulis berkeluh kesah.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa tidak ada manusia yang luput dari kesalahan, sebab manusia pada tempatnya kekhilafan dan lupa. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan saran, tanggapan, dan kritikan, yang sifatnya membangun sehingga penulis dapat berkarya yang lebih baik lagi pada masa yang akan datang. Harapan dan do'a penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat Amin ya Rabbal alamin.

Makassar 27 Juli 2018

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	iii
Penerimaan Tim	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	v
Abstrak.....	vi
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Mamfaat Penelitian	9
BAB II TINJUAN PUSTAKA	10
A. Konsep <i>Capacity Building</i>	10
B. Pengembangan Pariwisata.....	17
C. Perbandingan Penelitian Terdahulu	22
D. Kerangka Pikir	23
E. Fokus Penelitian	24
F. Deskripsi Fokus Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	29

C. Sumber Data.....	30
D. Informan Penelitian.....	31
E. Teknik Pengumpulan data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	32
G. Pengabsahan Data	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
B. Gambaran dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang.....	41
C. Analisis <i>Capacity Building</i> Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Enrekang	52
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	118
B. Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN.....	126

DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar

1. Gambar 1 Kerangka fikir 24
2. Gambar 2 Peta Wilayah Kabupaten Enrekang..... 39
3. Gambar 3 Struktur Organisasi Dinas Kepemudaaan, Olahraga
Dan Pariwisata Tahun 2017 46

DAFTAR TABEL

Daftar Tabel

1. Tabel 1 <i>Dimension, Fokus and Types Of Actifitis Of Capacity Building Initiatives</i>	13
2. Tabel 2 perbandingan penelitian terdahulu	22
3. Tabel 3 Komposisi Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang Menurut Jenis Kelamin	51
4. Tabel 4 Komposisi Pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang Menurut Tingkat Pendidikan	51
5. Tabel 5 Komposisi Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang Menurut Jabatan	52
6. Tabel 6 Komposisi Pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang Menurut Golongan/Pangkat	56
7. Tabel 7 hasil reduksi data Analisis <i>capacity building</i> Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang	
1. Tabel 1 Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Training Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang	55
2. Tabel 2 Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pemberian Intensif Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang	60
3. Tabel 3 Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Penyediaa Kondisi Kerja Yang Baik Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang	63
4. Tabel 4 Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Rekrutmen Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang	70

5. Tabel 5 Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Sistem Intensif Yang Memadai Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang	76
6. Tabel 6 Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Pemanfaatan Pegawai Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang	79
7. Tabel 7 Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Kepemimpinan Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang.....	84
8. Tabel 8 Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Budaya Organisasi Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang	89
9. Tabel 9 Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Komunikasi Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang.....	94
10. Tabel 10 Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Struktur Manajemen Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang.....	101
11. Tabel 11 Deskripsi Reformasi Kelembagaan Berdasarkan Aturan Permainan Penguasa Ekonomi Dan Poilitik Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang.....	108
12. Tabel 12 Deskripsi Reformasi Kelembagaan Berdasarkan Perubahan Kebijakan Dan Regulasi Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang	112
13. Tabel 13 Deskripsi Reformasi Kelembagaan Berdasarkan Pembaharuan Aturan Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengembangan kapasitas merupakan kemampuan suatu organisasi berdasarkan hukum yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis, sehingga dapat melaksanakan fungsi-fungsi kelembagaan dalam wujud satu atau beberapa kegiatan sesuai dengan peran dan peranannya, serta tugas-tugas pokok dan kompetensinya. Sejalan dengan adanya pengertian tersebut, upaya pengembangan kapasitas kelembagaan dapat di artikan sebagai upaya untuk meningkatkan sejumlah kapasitas kelembagaan, karena dengan adanya diversifikasi kegiatan kelembagaan. dengan kata lain kapasitas kelembagaan tersebut dikembangkan seiring dengan diversifikasi kegiatan yang sedang di lakukan. (Tommy Hendra Purwaka, 2010).

Dari uraian tersebut dapat di pahami bahwa pengembangan kapasitas kelembagaan merupakan peningkatan kapasitas untuk masing-masing kegiatan kelembagaan yang diversifikasikan. Dengan demikian pengembangan kapasitas kelembagaan adalah sejumlah peningkatan kapasitas yang diperlukan untuk mengintensifkan seluruh kegiatan kelembagaan dalam rangka diversifikasi.

Konsep *Capacity Bulding* merupakan upaya peningkatan kemampuan, keterampilan, kemampuan pegawai sangat diperlukan untuk melaksanakan dan mengingat urgensinya dalam era otonomi daerah. Dengan adanya *capacity bulding* maka setiap daerah mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para aparatnya. Jika kompetensi dari aparaturnya meningkat dengan adanya *capacity*

bulding tersebut, bukan suatu hal yang mustahil akan memperbaiki kinerja dan produktifitasnya (Edi Santosa dalam Warsito dan Teguh Yuwono, 2003).

Pengembangan kapasitas dalam lingkup pemerintah daerah merupakan bagaian yang tidak bisa terpisahkan dari pemerintahan atau dalam organisasi. Pengembangan kapasitas dalam organisasi dapat dilakukan dengan berbagai macam cara misalnya dengan melakukan peningkatan kemampuan di tingkat individu dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dengan kata lain suatu proses pelatihan atau pengembangan dalam hal apapun dan dalam lingkup apapun tidak mungkin terjadi tanpa adanya upaya pengembangan kapasitas bagi pelaku maupun juga sistem yang mengaturnya. Selain dari pengembangan kapasitas sumber daya manusia, di dalam pemerintahan kelompok atau organisasi daerah juga penting dalam meningkatkan performa aparatur dalam menjalankan tugas-tugas sebagai seorang abdi daerah dan negara, serta regulasi dan deregulasi kebijakan pemerintah daerah yang di jalankan. (Riyadi Soeprapto, 2006).

Pengembangan kapasitas pemerintah daerah tidak bisa berjalan sesuai dengan keinginan sistem dan tujuan yang di cita-citakan tanpa adanya bantuan pemerintah daerah. Dengan adanya pemerintah daerah dan dengan hadirnya pemerintahan daerah merupakan suatu proses yang urgen bagi kehidupan masyarakat. Namun jika tidak adanya pemerintah daerah, maka masyarakat akan hidup dalam ketidak teraturan dan hidup dalam ketidak tertiban. Tugas pokok dari adanya pemerintah daerah adalah untuk mengatur dan melindungi masyarakat dan warganya agar senantiasa hidup dalam keadaan yang teratur aman dan tertib. Adapun fungsi-

fungsi utama Dari pemerintahan menurut (Sarundajang, 2011), antara lain sebagai fungsi pengaturan (*regulation*) dan fungsi sebagai pelayanan (*services*) keterbatasan kemampuan pemerintahan negara kepada pemerintah daerah, maka dari itu setiap kewenangan untuk menjalankan fungsi pelayanan umum di distribusikan secara sentral dan lokal.

Membangun kapasitas pemerintah di Negara-negara berkembang seperti Indonesia telah menjadi perhatian terutama sejak ditetapkannya Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang telah di revisi menjadi undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang disertai dengan berbagai peraturan pelaksanaannya. Undang undang tersebut telah mengamanatkan perlunya upaya-upaya yang terkoordinasi secara nasional untuk menjamin otonomi daerah. Kebijakan-kebijakan pelaksanaan dari Undang-undang 32 tahun 2004 muncul, dalam hal ini peraturan pemerintah nomor 6 tahun 2008 tentang pedoman evaluasi penyelenggaraan pemerintah daerah telah menjadi penungkit utama bagi upaya perwujudan kapasitas pemerintah daerah

Pengembangan kapasitas (*capacity bulding*) merupakan bagian yang penting di berbagai aspek kehidupan, salah satunya dalam instansi pemerintahan, pengembangan kapasitas penting untuk meningkatkan kemampuan atau menjadikan lebih baik kinerja aparatur dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara yang dapat mengganggu kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik (Novita Sari, 2013). Adapun seperti halnya yang telah dilaksanakan oleh kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata pemerintahan dalam pengembangan kapasitas, sehingga penting bagi kantor Dinas Kepemudaan

Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang untuk melaksanakan yang dimaksud dengan *capacity bulding* atau pengembangan kapasitas karena suatu organisasi dapat meningkatkan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu tetapi juga kemampuan organisasi untuk mencapai misinya secara efektif. Oleh karena itu penting bagi pemerintah daerah untuk melakukan *capacity bulding* dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja aparatur pemerintah yang berpengaruh dalam pelayanan publik, berdasarkan PP No.59 tahun 2012 tentang kerangka nasional pengembangan kapasitas pemerintah daerah, kantor Dinas kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang yang merupakan institusi pemerintahan daerah juga khususnya pengembangan kapasitas kelembagaan. sehingga pengembangan kapasitas kelembagaan penting untuk di soroti karena mencakup tiga hal yaitu pengembangan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan reformasi kelembagaan yang berpengaruh terhadap peningkatan kapasitas pemerintah.

Dasar hukum pengembangan pariwisata yang sesuai dengan prinsip pengembangan adalah Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata (Pasal 6: Pembangunan kepariwisataan dilakukan berdasarkan asas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 yang diwujudkan melalui pelaksanaan rencana pembangunan kepariwisataan dengan memperhatikan keanekaragaman, keunikan, dan kekhasan budaya dan alam, serta kebutuhan manusia untuk berwisata). Pasal 8: 1) Pembangunan kepariwisataan dilakukan berdasarkan rencana induk pembangunan kepariwisataan yang terdiri atas rencana induk pembangunan kepariwisataan nasional, rencana induk pembangunan

kepariwisataan provinsi, dan rencana induk pembangunan kepariwisataan kabupaten/kota. 2) Pembangunan kepariwisataan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian integral dari rencana pembangunan jangka panjang nasional. Pasal 11: Pemerintah bersama lembaga yang terkait dengan kepariwisataan menyelenggarakan penelitian dan pengembangan kepariwisataan untuk mendukung pembangunan kepariwisataan.) serta (Pasal 12:1) Aspek- aspek penetapan kawasan strategis pariwisata). Adapun dasar hukum tentang pariwisata di Kabupaten Enrekang sebagai salah satu daerah yang ada di Sulawesi Selatan yang mempunyai potensi dan objek wisata yang sangat unik dan menarik untuk di nikmati terdapat dalam Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang (PERDA) Nomor 8 tahun 2017 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Daerah Kabupaten Enrekang tahun 2017-2028 (RIPPARDA). Adanya peraturan daerah tentang rancangan induk pembangunan kepariwisataan daerah di harapkan kepada pemerintah termasuk Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang untuk lebih mampu menggali, mengolah,meningkatkan dan mengembangkan potensi serta kualitas yang dimiliki oleh Kabupaten Enrekang termasuk di bidang pariwisata, sehingga dapat meningkatkan pendapatan daerah. Dengan sistem desentralisasi yang diterapkan di indonesia saat ini, sistem yang di terapkan seharusnya dapat mempengaruhi dan meningkatkan kapasitas kerja para pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang. Sistem desentralisasi lebih menguntungkan daerah dalam mengelola segala sesuatu hal yang berada didalam daerah itu sendiri. Dengan begitu Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang memiliki kewenangan

yang luas dalam mengatur dan mengawasi tempat-tempat yang berpotensi untuk di jadikan tempat pariwisata unggulan di kabupaten enrekang.

Namun adanya beberapa masalah yang timbul dalam kapasitas pemerintah dalam pengembangan pariwisata dan sering kali di bicarakan dalam konteks kapasitas atau pengembangan kapasitas menjelaskan bahwa ketiadaan kapasitas dalam suatu lembaga, memerlukan peningkatan kapasitas (*capacity bulding*), oleh karena itu, peningkatan kapasitas yang efektif harus didahului dengan penilaian kapasitas yang ada saat ini adapun yang terkait dengan pengembangan kapasitas grindle yang mengemukakan bahwa *capacity bulding* merupakan serangkaian strategi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan reasponsivitas yang kemudian di fokuskan pada dimensi pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan .(Krishnaveni dan R. Sujatha, 2013) .

Selanjutnya masalah yang timbul dari pengembangan kapasitas yaitu masih lemahnya kapasitas kelembagaan yang meliputi peningkatan sumber daya serta sarana dan prasarana yang sesuai dengan kondisi pengembangan. Sehingga pengembangan kapasitas kelembagaan yang kurang berjalan dengan baik dapat mempengaruhi disiplin aparatur,kegiatan peningkatan kualitas SDM guna meningkatkan pelayanan investasi, peningkatan iklim dan investasi dan realisasi. (sinar manurung, 2017).

Maka dari itu pengembangan kapasitas atau *capacity bulding* sangat di perlukan dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang pengembangan kapasitas sumber daya manusia, pengembangan kapasitas dalam

sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kinerja pegawai. Selain itu masih banyak prosedur-prosedur dan mekanisme-mekanisme pekerjaan dalam hal pengembangan pariwisata juga masih belum terlaksana dengan baik, masih banyak masyarakat yang mengeluh terhadap kinerja dinas yang belum maksimal dalam menjalankan program kerja termasuk program kerja dalam pengelolaan dan pengembangan pariwisata, hal tersebut karena masih kurang di terapkannya peraturan-peraturan yang menunjang kedisiplinan para pegawai karena masih banyak pegawai-pegawai yang santai-santai ,ngobrol dan bermain saat jam kerja. Selain itu kurangnya publikasi dan promosi yang di lakukan pemerintah sehingga minimnya masyarakat yang mengetahui akan keberadaan beberapa objek wisata tersebut.

Dalam pengembangan kapasitas pemerintah daerah teori grindle 1997 merupakan kerangka konseptual yang paling umum digunakan dan berhubungan dengan *capacity bulding* memiliki tiga komponen atau dimensi, yaitu dimensi pengembangan sumber daya manusia, pengembangan organisasi dan reformasi kelembagaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia perhatian diberikan kepada pengadaan dan penyediaan personel profesional dan teknis, adapun kegiatan yang dilakukan adalah yaitu melalui pendidikan dan latihan, pemberian gaji dan upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistem rekrutmen yang tepat, adapun yang berkaitan dengan penguatan organisasi yaitu pusat perhatian ke menejer kinerja pejabatnya dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsi-fungsi yang ada dalam pengaturan mikro. Melihat dari beberapa uraian dia atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“ANALISIS *CAPACITY BUILDING* DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN PARIWISATA DI KABUPATEN ENREKANG”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah di paparkan dan di jelaskan pada lembaran sebelumnya secara umum, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Enrekang?
- b. Bagaimana Penguatan Organisasi dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Enrekang?
- c. Bagaimana Reformasi Kelembagaan dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang hendak di capai adalah oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Enrekang?
- b. Untuk mengetahui Pengembangan Organisasi dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Enrekang?
- c. Untuk mengetahui Reformasi Kelembagaan dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Enrekang?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan rujukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang terkait dengan analisis *capacity bulding* dalam pengembangan pariwisata.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini di harapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak pemerintah daerah khususnya pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dalam upaya pengembangan kawasan pariwisata.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Capacity Bulding

1. Konsep *Capacity Bulding*

Kapasitas dapat di artikan sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, motivasi, sumberdaya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. (Milen, 2006). Selanjutnya dengan mengkaitkan penjelasan *Capacity bulding* yang dapat di lihat sebagai suatu proses untuk mempengaruhi atau menggerakkan berbagai perubahan tingkatan (multi-level) pada individu, kelompok, organisasi dan sistem yang berusaha memperkuat kemampuan adaptasi diri dan organisasi sehingga mereka dapat merespon perubahan lingkungannya secara terus-menerus. (Morisson 2001).

Selanjutnya, pendapat tentang *capacity bulding* dari UNDP dan *Canadian Internasional Development Agency* (CIDA) memberikan pengertian pengembangan kapasitas sebagai proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*), memecahkan permasalahan, merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara yaang berkelanjutan (Millen , 2006).

Dalam perkembangannya, pendefinisia *Capacity Bulding* sampai saat ini dimaknai berbeda-beda oleh para ahli hal ini dilatar belakangi karena *Capacity Bulding* merupakan konsep yang universal dan memiliki dimensi yang beragam. Seperti yang di katakan oleh (Soeprapto, 2006) mengatakan bahwa *capacity bulding* (pengembangan Kapasitas) bukanlah produk melainkan sebuah proses, pengembangan kapasitas adalah proses pembelajaran multi-tingkatan meliputi multi individu, grub, organisasi, dan sistem, pengembangan kapasitas menghubungkan ide terhadap sikap dan pengembangan kapasitas dapat disebut sebagai *actionable learning* dimana pengembangan kapasitas meliputi sejumlah proses-proses pembelajaran yang saling berkaitan, akumulasi benturan yang menambah prospek untuk individu dan organisasi agar secara terus menerus beradaptasi atas perubahan. Adapun pengertian *capacity bulding* yaitu kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi bagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus menerus (Yuswijaya, 2008). Senada dengan pengertian *capacity bulding* merupakan suatu pembaharuan institusi yang lebih berorientasi pada pada institusi dan sistem, dan makrostruktur. Dimensi ini dapat di capai apabila terdapat beberapa aturan-aturan permainan penguasa ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan hukum dan pembaharuan budaya organisasi, pembaharuan kebijakan dan hukum dan pembaharuan konstitusi. (Rulinawaty Kasmad 2015).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas yang mendefinisikan *capacity bulding* dapat di pahami bahwa pengembangan kapasitas adalah upaya pemerintah, masyarakat atau individu-individu dalam mengembangkan keterampilan,

keahlian, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan. Program *capacity building* (pengembangan kapasitas) pada dasarnya didesain untuk memperkuat kemampuan dalam mengevaluasi pilihan-pilihan kebijakan mereka dalam menjalankan keputusan-keputusan yang efektif. Pengembangan kapasitas termasuk didalamnya pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan, pengetahuan, teknologi dan juga asistensi finansial.

Dalam pengembangan kapasitas (*capacity building*) memiliki beberapa dimensi, fokus dan tipe kegiatan. Yang mana Dimensi, fokus dan tipe kegiatan tersebut diantaranya menurut (Grindle, 1997) adalah : (1) dimensi pengembangan SDM, dengan fokus pada personil yang profesional dan kemampuan teknis serta tipe kegiatan seperti : training, praktek langsung, kondisi iklim kerja, dan rekrutmen, selain dari Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adapun dimensi berikutnya atau dimensi ke (2) dimensi pengembangan organisasi, dengan fokus pada tata manajemen untuk meningkatkan keberhasilan peran dan fungsi, serta tipe kegiatan seperti : sistem intensif, perlengkapan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, struktur manajerial, dan yang terakhir adalah (3) reformasi kelembagaan dengan fokus pada kelembagaan dan sistem makro struktur, dengan tipe kegiatan aturan main ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi, dan reformasi konstitusi. Sejalan dengan hal itu Grindle menyatakan bahwa apabila dalam *capacity building* serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas, maka *capacity building* tersebut harus memusatkan perhatian pada dimensi

(1) pengembangan sumber daya manusia, (2) pengembangan organisasi (3) reformasi kelembagaan.

Tabel 1.

Dimensions, Fokus and Types of Activities of Capacity Bulding Initiatives

<i>Dimension</i>	<i>Fokus</i>	<i>Type of Activities</i>
<i>Human resources development</i>	<i>Supply of professional technical personnel</i>	<i>Training, salaries, conditions of work, recruitment</i>
<i>Organizational strengthening</i>	<i>Management systems to improve performance of specifik task and, microstructures</i>	<i>Managerial structures, Organizational culture, Incentive systems, Leadership Communications</i>
<i>Institution reform</i>	<i>Institutions and system macrostructures</i>	<i>Rules of the game for economic political, policy and legal change constitutional reform</i>

Sumber : Grindlle, 1997

2. Tujuan *Capacity Bulding*

Capacity Bulding (pengembangan kapasitas) adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja. (Keban,2000). Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan dari *capacity bulding* (pengembangan kapasitas) adalah pembelajaran, berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidak tahuan dan ketidak pastian dalam hidup dan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan. tujuan dari *capacity bulding* dapat di bagi menjadi dua yaitu :

- a. Secara umum diidentikkan pada perwujudan sustainabilitas (berkelanjutan) suatu sistem.
- b. Secara khusus ditujukan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dilihat dari aspek :
 1. Efisiensi dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcome*
 2. Efektifitas berupa kepastian usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan
 3. Responsifitas yaitu bagaimana mensikronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut
 4. Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi, dan sistem.

3. Karakteristik *Capacity Buldding*

Karakteristik *capacity bulding* dapat di lihat dengan melihat hal-hal sebagai berikut :

- a. Merupakan sebuah proses yang berkelanjutan
- b. Memiliki esensi sebagai proses internal
- c. Dibangun dari potensi yang telah ada
- d. Memiliki nilai intrinsik sendiri
- e. Mengurus masalah perubahan
- f. Menggunakan pendekatan integrasi dan holistik

Indikator-indikator tersebut dapat di maknai bahwa *capacity bulding* merupakan suatu proses yang berlangsung secara berkelanjutan, bukan berangkat

dari pencapaian hasil semata, seperti yang telah di jelaskan bahwa *capacity bulding* adalah proses pembelajaran akan terus menerus secara berkelanjutan dan betahap sesuai dengan keadaan lingkungan (Gandara, 2008).

4. Dimensi dan tingkatan *Capacity Bulding*

Tingkatan pengembangan kapasitas merupakan proses dalam meningkatkan kemampuan orang, organisasi atau sistem untuk mencapai maksud dan tujuan yang telah di ditetapkan. Pengembangan kapasitas dapat di lihat sebagai suatu proses untuk melakukan atau menggerakkan perubahan di berbagai tungkatan (individu, kelompok, organisasi dan sistem) untuk meningkatkan kemampuan-kemampun penyesuaian diri dari orang, dan organisasi sehingga mereka dapat merespon lingkungannya yang selalu berubah (Rihandoyo, 2007). Berdasarkan penjelasan dari pengembangan kapasitas diatas dapat di simpulkan terdapat tiga tingkatan pengembangan kapasitas lembaga yaitu:

- a. Tingkatan individu (sumber daya manusia/aparatur pemerintah) yang dilakukan dengan peningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.
- b. Tingkatan lembaga, tingkatan ini diusahakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui struktur dan proses kelembagaan
- c. Tingkatan sistem, dilakukan dengan melakukan perbaikan dibanding ketatalaksanaan yang meliputi pengawasan, akuntabilitas, dan pelayanan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja dalam sistem tersebut.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi *capacity bulding*

Dalam *capacity bulding* (pengembangan kapasitas) terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi *capacity bulding* diantaranya meliputi lima hal pokok yang paaling penting, yaitu di antara hal pokok tersebut adalah komitmen bersama, kepemimpinan, reformasi peraturan, reformasi kelembagaan dan pengakuan tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki (Warsito,2003) antara lain.

- a. Komitmen bersama, komitmen bersama merupakan modal dasar yang harus terus menerus ditumbuh kembangkan dan dipelihara secara baik, oleh karena faktor ini akan menjadi dasar dari seluruh rancangan kegiatan yang akan di lakukan oleh sebuah organisasi
- b. Kepemimpinan, faktor kepemimpinan merupakan salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan program pengembangan kapasitas personal dan kelembagaan suatu organisasi
- c. Reformasi peraturan, sebagai sebuah bagian dari implementasi program yang sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan maka reformasi merupakan salah satu cara yang perlu dilakukan dalam rangka mensukseskan program kapasitas.
- d. Reformasi kelembagaan pada intinya merujuk kepada pengembangan ikilm dan budaya yang kondusif bagi penyelenggaraan program kapasitas personal dan kelembagaan menuju pada realisasi tujuan yang ingin dicapai, reformasi kelembagaan menunjuk pada dua aspek penting yaitu struktural dan kelembagaan.

- e. Identifikasi kapasitas yang dimiliki harus ada pengakuan dari personal dan lembaga tentang kelemahan dan kekuatan yang dimiliki dari kapasitas yang tersedia.

B. Pengembangan Pariwisata

1. Konsep pengembangan dan pariwisata

Ada beberapa pendapat para ahli tentang arti dari pengembangan itu sendiri di antaranya. Menurut Hasibuan (2006), mengartikan pengembangan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan. Menurut Paturusi (2001) mengungkapkan bahwa pengembangan adalah suatu strategi yang digunakan untuk memajukan, memperbaiki dan meningkatkan kondisi kepariwisataan suatu objek dan daya tarik wisata sehingga dapat dikunjungi wisatawan serta mampu memberikan manfaat bagi masyarakat disekitar objek dan daya tarik wisata maupun bagi pemerintah.

Selain dari itu pengembangan Menurut Moekidjat (2005), pengertian pengembangan adalah perubahan yang dilakukan oleh seseorang ataupun sekelompok untuk mengarahkan pada perbaikan perubahan itu harus berdasarkan pada pengetahuan, kecakapan dan sikap yang diwujudkan dalam pekerjaan untuk sekarang ini maupun di masa yang akan datang.

Adapun definisi dari pariwisata dari beberapa ahli di antaranya, Menurut Sedarmayanti (2014), kepariwisataan adalah keseluruhan proses kegiatan yang dilakukan dan di keluarkan dan di hasilkan oleh masyarakat, pengusaha dan pemerintah dan keterkaitannya satu dengan yang lainnya dalam mengembangkan

pariwisata yang di dasarkan dan memperhatikan nilai-nilai agama, pelestarian sumber daya alam dan budaya, kepentingan politik, ekonomi sosial serta pertahanan keamanan.

Pariwisata dalam artian menurut Spilane (Sulastiyono, 2004), pariwisata merupakan suatu perjalanan dari suatu tempat ke tempat lain, bersifat sementara dan di lakukan perseorangan atau berkelompok sebagai usaha untruk mencari keseimbangan atau keserasian dan kebahagiaan dengan lingkungan hidup dalam dimensi sosial, budaya dan ilmu

1. Pengertian pariwisata secara umum

Pengertian pariwisata secara umum merupakan suatu perjalanan yang dilakukan seseorang untuk sementara waktu yang diselenggarakan dari suatu tempat ke tempat yang lain dengan meninggalkan tempat semula dan dengan suatu perencanaan atau bukan maksud untuk mencari nafkah ditempat yang dikunjunginya. Tetapi semata-mata untuk menikmati kegiatan pertamasyaan atau rekreasi untuk memenuhi keinginan yang beranekaragam.

2. Pengertian pariwisata secara teknis

Merupakan kegiatan yang di lakukan oleh seseorang atau berkelompok dalam wilayah negara sendiri maupun negara lain dengan menggunakan kemudahan jasa atau pelayanan dan faktor-faktor penunjang serta kemudahan-kemudahan lainnya yang diadakan oleh pemerintah dunia.

Menurut Guyer Freuler (Irawan, 2010), merumuskan pengertian pariwisata dengan memberikan batasan sebagai berikut: “pariwisata dalam arti moderen adalah merupakan fenomena dari jaman sekarang yang didasarkan atas kebutuhan

dan kesehatan dan pergantian hawa, penilaian yang sadar dan menumbuhkan cinta terhadap keindahan alam dan pada khususnya disebabkan oleh bertambahnya pergaulan berbagai bangsa dan kelas manusia sebagai hasil dari perkembangan perniagaan, industri, serta penyempurnaan dari alat-alat pengangkutan”.

Pengembangan pariwisata di Indonesia telah tercermin dalam rencana strategi yang dirumuskan oleh Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata RI, yakni : (1). Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan membuka kesempatan berusaha dan lapangan pekerjaan serta pemerataan pembangunan di bidang pariwisata, (2). Mewujudkan pembangunan pariwisata yang berkesinambungan sehingga memberikan manfaat sosial-budaya, sosial ekonomi bagi masyarakat dan daerah, serta terpeliharanya mutu lingkungan hidup, (3). Peningkatan kepuasan wisatawan dan memperluas pangsa pasar, (4). Menciptakan iklim yang kondusif bagi pembangunan pariwisata Indonesia sebagai berdayaguna, produktif, transparan dan bebas KKN untuk melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat, dalam institusi yang merupakan amanah yang dipertanggung jawabkan (*accountable*). Dengan demikian pandangan Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata RI.

2. Pariwisata di Kabupaten Enrekang

Dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang adanya potensi-potensi pariwisata yang begitu beragam dengan berbagai macam potensi alam yang dimiliki menjadikan pariwisata Kabupaten Enrekang menawarkan daya tarik wisata tersendiri yang diwujudkan melalui beberapa pelaksanaan pengembangan kepariwisataan dengan memperhatikan keanekaragaman, keunikan dan kekhasan budaya dan alam serta kebutuhan manusia untuk berwisata. Daya tarik wisata yang dimiliki Kabupaten Enrekang sangat beragam jenisnya mulai

dari wisata alam, budaya, maupun wisata buatan yang tersebar luas dilingkup Kabupaten Enrekang keaneka ragaman daya tarik Enrekang dinyatakan dengan “Gunung, Rimba, Sungai, dan Budaya” Kepariwisata Kabupaten Enrekang mengedepankan keanekaragaman dan daya tarik panorama alam dan budaya dalam kemasan ekologis (ekowisata) untuk memperkuat daya saing pariwisata.

Adapun yang menjadi kawasan utama pengembangan pariwisata Kabupaten Enrekang terbagi dalam beberapa kawasan yaitu pengembangan pariwisata kawasan selatan, pengembangan kawasan pariwisata barat, pengembangan kawasan pariwisata tengah dan pengembangan kawasan pariwisata utara. Adapun yang menjadi kawasan pengembangan pariwisata selatan yaitu menempatkan wilayah selatan sebagai pusat unggulan wisata alam, (gua dan air terjun), budaya dan kehidupan masyarakat pegunungan dan minat khusus berbasis agro. Wilayah kecamatan dalam kawasan ini meliputi Kecamatan Maiwa Dan Bungin dan yang menjadi daya tarik wisatanya adalah wisata budaya yaitu Meccera Tomanurung Latopakka dan Maccera Tomanurung Laccppaga. Kawasan pengembangan pariwisata barat yaitu menempatkan pariwisata barat sebagai pusat unggulan wisata alam (panorama), budaya dan kehidupan masyarakat pegunungan. Selain itu keunggulan daya tarik wisata kawasan barat di posisikan sebagai pusat pelayanan informasi dan usaha pariwisata yang meliputi Kecamatan Cendana, Kecamatan Enrekang dan Kecamatan Anggeraja dan yang menjadi wisata unggulan yaitu Air terjun lewaja, Permandian Lewaja, Pembuatan dangke , Paanorama Alam buntu kabobong. Situs tontonan, makanan tradisional deppa tetekan, makanan tradisional dodol dan makanan tradisional baje, Kawasan pengembangan pariwisata Kabupaten Enrekang selanjutnya adalah kawasan

pengembangan pariwisata tengah yang menempatkan wilayah tersebut sebagai pusat unggulan wisata alam (Gua dan air terjun), budaya dan kehidupan masyarakat pegunungan dan minat khusus berbasis agro panjat tebing. Wilayah di kawasan ini meliputi Kecamatan Baraka, Kecamatan Malua Dan Buntu Batu dan yang menjadi daya tarik wisata yaitu *No Smoking Villange* di Bone-bone. dan kawasan pengembangan pariwisata yang terakhir adalah pengembangan pariwisata kawasan utara dengan menempatkan wilayah tersebut sebagai pusat unggulan wisata budaya dan kehidupan masyarakat pegunungan berbasis agro, wilayah kecamatan dalam kawasan ini meliputi Kecamatan Alla, Kecamatan Curio, Kecamatan Baroko Dan Kecamatan Masalle dan yang menjadi daya tarik wisata yaitu Situs Benteng Alla, Gua Malillin dan Air Terjun Sarassa.

Dalam pengembangan pariwisata Kabupaten Enrekang terdapat beberapa kendala dan permasalahan antaranya yang menjadi kendala dan permasalahan utama dalam pengembangan pariwisata Kabupaten Enrekang dari segi aksesibilitas dan infrastruktur kepariwisataan serta masih rendahnya apresiasi dan kapasitas pemerintah dan peran masyarakat dalam menjaga dan mengembangkan potensi pariwisata yang menjadi daya tarik wisata namun jika di lihat dari potensi-potensi yang ada dapat membawa kabupaten enrekang lebih maju dan dapat meningkatkan pendapatan daerah, Kapasitas pemerintah dalam hal ini di tuntut untuk lebih fokus dalam memprioritaskan pengembangan utama pariwisata yang menjadi daya tarik wisata unggulan dan memaksimalkan potensi-potensi sumber daya pariwisata yang ada termasuk pariwisata yang berbasis panorama alam dan agro yang kaya akan keanekaragaman dan keindahan pesona alam dan pegunungan serta air terjun.

C. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel 2

Perbandingan hasil penelitian terdahulu

No. Nama	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan
1. Rya Desriyany	2012	Analisi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata dan Kebudayaan Kota Serang dalam pengembangan objek wisata cagar budaya Banten Lama	Untuk mengetahui kapasitas Dispraparbud kota serang dalam pengembangan objek wisata sehingga akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat
2. Kiki anggraini	2015	Pengembangan kapasitas pegawai untuk mewujudkan Good Governance (studi pada kantor badan kepegawaian daerah kabupaten malang).	Untuk mengetahui pengembangan kapasitas melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan pegawai BKD Kabupaten Malang dan penerapan dari Good Governance.
3. Syifa Dwiastari	2016	Analisis Pengembangan kapasitas kelembagaan pada badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kota semarang	Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan kapasitas kelembagaan pada badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kota semarang serta faktor pendorong dan penghambat dalam pengembangan kapasitas kelembagaan pada badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kota semarang.

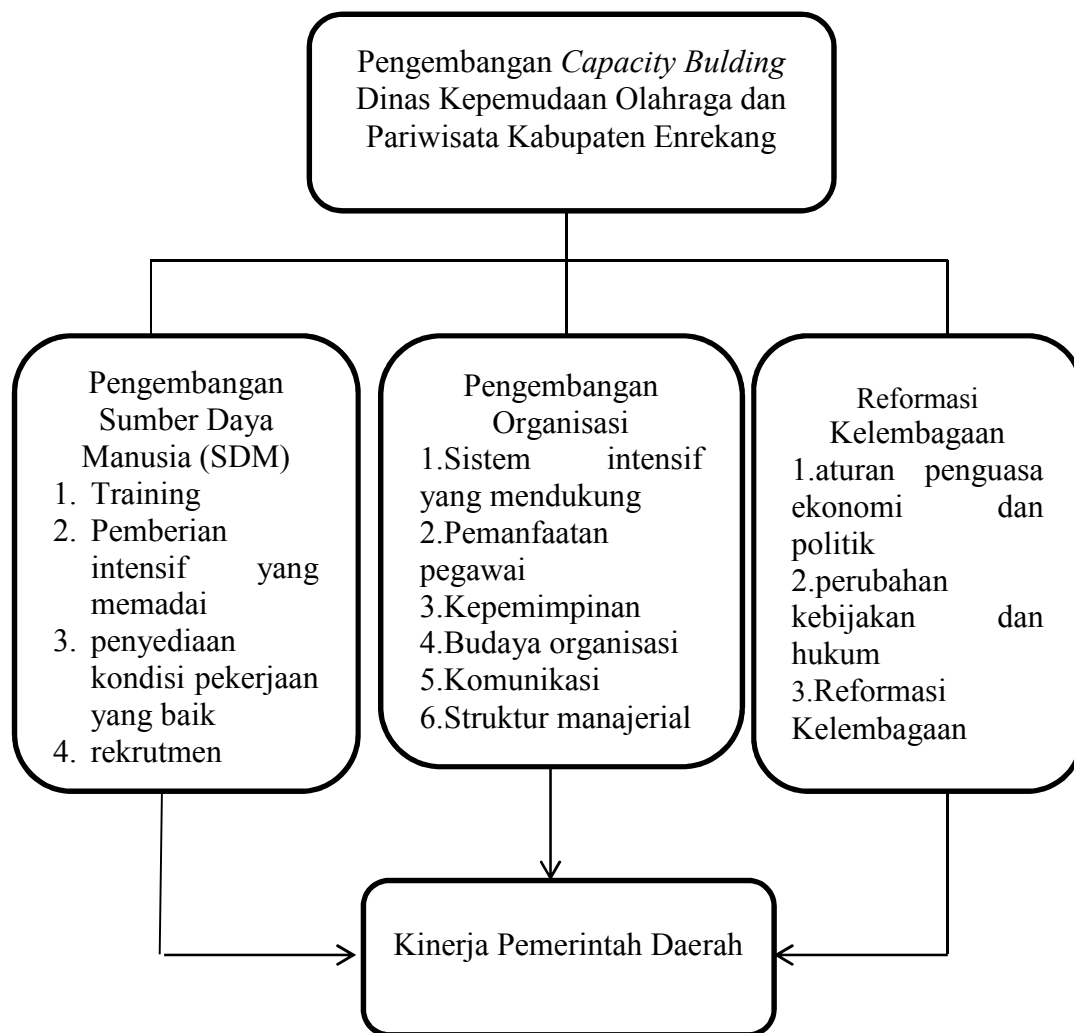
Berdasarkan perbandingan penelitian terdahulu di atas yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, sebagaimana yang di tampilkan pada tabel, maka perbedaan penelitian yaitu penulis berfokus pada pengembangan kapasitas Pemerintah Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Enrekang dengan menggunakan teori Grindlle yaitu dimensi pengembangan sumber daya, penguatan organisasi dan pembaruan institusi.

D. Kerangka Fikir

Pengembangan Kapasitas (*capacity bulding*) sangat diperlukan di dalam pemerintah daerah termasuk dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang. Adanya peran dari pemerintah sangat berpengaruh demi tercapainya pariwisata yang efektif dan efisien. Pengembangan kapasitas (*capacity bulding*) dilakukan agar mampu mengeluarkan orang-orang dari ketidakmampuan dalam melakukan pengembangan pariwisata. Pengembangan kapasitas mampu dilakukan dengan melalui pengembangan sumber daya, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan.

Keberhasilan pemerintah daerah dalam mengembangkan kapasitas apabila terlaksana dengan baik , sehingga penulis berfokus pada model Grindlle tentang *Capacity Bulding* yaitu pengembangan sumber dayam manusia (SDM), pengembangan Organisasi, dan Reformasi Kelembagaan, hal ini dikarenakan sampai saat ini belum ada pengembangan-pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Enrekan, maka dari itu peneliti meyakini bahwa Model Grindlle pada dimensi 1). Pengembangan sumber daya manusia (SDM), 2). Pengembangan organisasi, dan 3). Reformasi Kelembagaan yang paling penting

untuk saat ini dalam kasus pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang. Uraian di atas menjadi alur kerangka pikir dalam penelitian ini, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Fikir

E. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dari penelitian ini dilihat dari latar belakang dan dari rumusan masalah dan dikaji berdasarkan teori dalam tinjauan pustaka, adapun fokus penelitian dari analisis *capacity bulding* dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang terdiri dari beberapa hal pokok yang diuraikan sebagai berikut

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia yang di maksud adalah bagaimana upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kemampuan dan termasuk kapasitas Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dalam melakukan pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang, peningkatan kemampuan ini pada umumnya dilakukan melalui berbagai macam cara diantaranya melalui training, pelatihan intensif, kondisi kerja, dan rekrutmen.

b. Pengembangan Organisasi

Pengembangan Organisasi adalah suatu sistem dalam organisasi yang di bangun bersama dalam sebuah kepentingan, dalam hal ini Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang untuk lebih memiliki kinerja yang tinggi dalam mengembangkan pariwisata di Kabupaten Enrekang, pengembangan Organisasi ini memiliki komponen-komponen seperti sistem intensif, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajerial.

c. Reformasi Kelembagaan

Reformasi kelembagaan yaitu adanya perubahan-perubahan dalam visi organisasi sebagai perwujudan dari nilai-nilai pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang, reformasi kelembagaan ini berupa aturan main penguasa, perubahan kebijakan dan hukum dan politik, dan reformasi konstitusi.

F. Deskripsi Fokus Penelitian

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Training merupakan pemberian pelatihan-pelatihan kepada para pegawai bukan saja berlaku pada saat penerimaan pegawai baru tetapi juga untuk pegawai lama yang mendapat tugas baru.
2. Pemberian intensif yang memadai yaitu memberikan sarana motivasi atau bantuan yang di dapat dari pemerintah berupa dana atau alat yang dapat di pergunakan dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang.
3. Penyediaan kondisi kerja yang baik yaitu kondisi para aparatur yang baik dalam mengembangkan pariwisata di Kabupaten Enrekang dengan cara meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap loyal dan bekerja secara produktif dalam menunjang suatu tujuan yang diinginkan
4. Rekrutmen yaitu persyaratan-persyaratan apa saja yang perlu di lakukan dan dipersiapkan oleh pemerintah daerah Kabupaten Enrekang dalam melakukan pengembangan pariwisata, hal ini bertujuan untuk meningkatkan jiwa kompetensi yang memadai sebelum melaksanakan tugas dengan maksud untuk lebih meningkatkan kapasitas dan kapabilitas dalam melakukan pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang.

b. Pengembangan Organisasi

1. Sistem intensif yang memadai yaitu pemberiaan motivasi kepada para aparatur dengan cara memberikan kompensasi agar lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.
2. Pemanfaatan Pegawai dalam meningkatkan kapasitas pegawai dalam melakukan pengembangan pariwisata dengan cara meningkatkan kualitas dan kapasitas pemerintah di dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang
3. Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan dalam meningkatkan kapasitas pegawai dalam menjalankan program pengembangan pariwisata.
4. Budaya Organisasi yaitu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan dari dalam organisasi dan usaha dalam melakukan penyesuaian integrasi kedalam organisasi sehingga masing-masing pegawai mampu memahami nilai-nilai yang ada bagaimana mereka bertindak dan berperilaku.
5. Komunikasi proses seseorang atau beberapa orang, kelompok, menciptakan dan menggunakan komunikasi untuk saling berbagi informasi dan terhubung dengan lingkungan dan orang di sekitar demi terciptanya komunikasi yang baik.
6. Struktur manajer yaitu susunan dan hubungan antara tiap-tiap bagian dan posisi yang ada dalam dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata

kabupaten Enrekang dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan.

c. Reformasi Kelembagaan

1. Aturan permainan penguasa ekonomi dan politik dalam hal ini berupa undang-undang, tetapi mempunyai batasan tertentu yang mengatur aturan permainan penguasa ekonomi dan politik
2. Perubahan kebijakan dan regulasi yaitu proses pembuatan keputusan-keputusan penting dalam organisasi termasuk identifikasi dari berbagai alternatif seperti prioritas program salah satunya adalah pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang.
3. Reformasi kelembagaan yaitu perubahan konstitusi secara keseluruhan dari peraturan-peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur cara bagaimana suatu pemerintah di selenggarakan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu dalam penelitian ini akan dilaksanakan selama dua bulan setelah seminar proposal, yang dimana objek penelitian di laksanakan di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang (Dispopar). Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut adalah karena peneliti ingin mengetahui bagaimana analisis *capacity bulding* (kapasita pemerintah) Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang. Peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sumber daya manusia (SDM) dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang, bagaimana pengembangan organisasi dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang dan bagaimana Reformasi Kelembagaan dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis penelitian yaitu jenis penelitian Kualitatif

Yaitu memberikan pemaparan yang berkaitan dengan tujuan penelitian yaitu memberikan gambaran mengenai *capacity bulding* Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Enrekang. Bogdan dan Taylor (Suwardi, 2008) mendefinisikan metodologi penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang di amati.

2. Tipe Penelitian ini adalah tipe penelitian Deskriptif

Tipe penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan yang lain.

C. Sumber Data

Menurut Silalahi, Ulbert (2010), data untuk suatu penelitian dapat di kumpulkan dari berbagai sumber. Sumber data (*ekstern*) dibedakan atas sumber data primer (*primary data*) dan sumber data sekunder (*secondary data*). Adapun sumber data yang di gunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer, yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi langsung yang dilakukan di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang. Jenis data yang ingin di peroleh adalah analisis *capacity bulding* atau kapasitas Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang, serta data lain yang di butuhkan untuk melengkapi penyusunan hasil penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data yang di kumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang di gunakan dalam penelitian. Adapun laporan atau dokumen yang bersifat informasi tertulis yang dikumpulkan peneliti adalah data yang berasal dari jurnal, koran, buku, dan majalah atau sumber-sumber yang lainnya yang dapat mendukung data yang diperlukan dalam proses penelitian. Adapun

data-data yang di ambil penulis yaitu berasal Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang.

D. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang diwawancarai, dimintai informasi oleh pewawancara, informan adalah orang yang di perkirakan menguasai dan memahami data, informasi ataupun fakta dari suatu objek penelitian. (Bungin, 2011). Informan dalam penelitian kualitatif ini ditetapkan secara *puposive sampling*, yaitu untuk menentukan informan-informan yang memang mewakili sejumlah informan yang dibutuhkan dengan berdasarkan pada pertimbangan bahwa merekalah yang memahami masalah yang sedang di persoalkan dalam penelitian ini agar mendapat data yang akurat. Adapun informan yang dalam penelitian ini antara lain.

1. Bupati Daerah Kabupaten Enrekang
2. Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang
3. Kepala Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang.
4. Kasi Bina Usaha dan Daya Tarik Wisata Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang.
5. Kasi Sarana dan Prasarana dan Jasa Pariwisata Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang
6. Masyarakat
7. Wisatawan

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data informasi yang di butuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut

1. Teknik Observasi (pengamatan)

Menurut Hadi (Sugiono, 2013), mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam kegiatan observasi peneliti terlibat langsung dengan kegiatan-kegiatan sehari-hari orang yang sedang di amati atau di gunakan sebagai sumber data penelitian.

Teknik observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung dilapangan yang merupakan lokasi penelitian berada yaitu di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang. Dalam penelitian ini dilakukan Adalah pengamatan langsung terhadap kapasitas pemerintah dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang.

2. Teknik Wawancara

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan wawancara (*interview*) secara langsung (Tanya jawab dalam bentuk komunikasi verbal) kepada semua informan yang ada tentang analisis *capacity bulding* Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang sebagaimana yang terdapat dalam rumusan masalah.

Adapun jenis wawancara yang di gunakan adalah wawancara yang tidak terstruktur. Jika dalam suatu wawancara terstruktur peneliti menetapkan sendiri

masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Sedangkan wawancara yang tidak terstruktur sangat berbeda dalam hal waktu bertanya dan memberikan respon, yaitu cara ini lebih bebas iramanya. Pertanyaan biasanya tidak tersusun lebih dahulu namun tetap sesuai dengan keadaan dan ciri yang unik dari informan, tanya jawab mengalir seperti percakapan sehari-hari. Adapun kisi-kisi wawancara tak terstruktur pada penelitian ini di susun bukan berupa daftar tetapi berupa poin-poin pokok yang akan di tanyakan kepada informan dan dikembangkan pada saat wawancara berlangsung. Hal ini di maksudkan agar proses wawancara berlangsung secara alami dan mendalam seperti yang di harapkan dalam penelitian kualitatif.

Menurut John W Creswell (2016), Proses wawancara dalam penelitian kualitatif peneliti dapat melakukan *face-to-face interview* (wawancara secara berhadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telfon atau terlibat dalam *fokus group interview* (wawancara dalam kelompok tertentu yang terdiri dari enam sampai delapan partisipan berkelompok). Wawancara seperti ini tentu saja memerlukan pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur (*unstructured*) dan bersifat terbuka (*openended*) yang di rancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Menurut (Afrizal, 2016), peneliti mengumpulkan bahan tulisan seperti berita di media, notulen-notulen rapat, surat menyurat dan laporan untuk mencari informasi yang diperlukan. Pengumpulan dokumen dilakukan untuk mengecek kebenaran atau

ketepatan informasi yang diperoleh dengan melakukan wawancara mendalam. Bukti-bukti tertulis lebih kuat dari informasi lisan untuk hal-hal tertentu, seperti janji-janji, peraturan-peraturan, realisasi sesuatu atau responden pemerintah.

F. Teknik Analisis Data

Menurut McDrury (Moleong, 2014), analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum memilih hal-hal yang pokok menfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari dari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.

2. Penyajian Data

Adalah salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), dalam hal ini peneliti berusaha untuk menguraikan secara singkat tentang bagaimana kapasitas Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketika dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam peneliti kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek, dalam hal ini mengenai analisis *capacity bulding* Dinas Kepemudaan

Olahraga Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang. yang sebelumnya belum jelas sehingga setelah di teliti menjadi jelas.

G. Pengabsahan Data

Menurut Lofland (Moleong, 2014), pengabsahan data dan bentuk batasan berkaitan suatu kepastian, bahwa yang berukur benar-benar merupakan variabel yang diukur, keabsahan ini juga dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang cepat. Salah satu caranya adalah dengan proses triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.

1. Triangulasi Sumber

Membandingkan cara mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang di peroleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil observasi dengan wawancara dari informan, membandingkan apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada baik dokumen di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dengan dengan kondisi pariwisata secara langsung untuk melihat perbedaan dan kesamaan pendapat yang dapat di lihat dari hasil wawancara dan dokumen. Adapun sumber yang menjadi informasi mengenai bagaimana kapasitas Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang dengan melalui informan-informan baik wisatawan, Kepala Dinas, Kepala Bidang Pengembangan, Kasi Bina Usaha, Kasi Sarana dan Prasarana, Wisatawan dan Masyarakat.

2. Triangulasi Teknik

Dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu. Adapun cara yang dilakukan peneliti adalah dengan membandingkan antara hasil jawaban dari informan yang satu dengan informan yang lain yang sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan.

3. Triangulasi Waktu

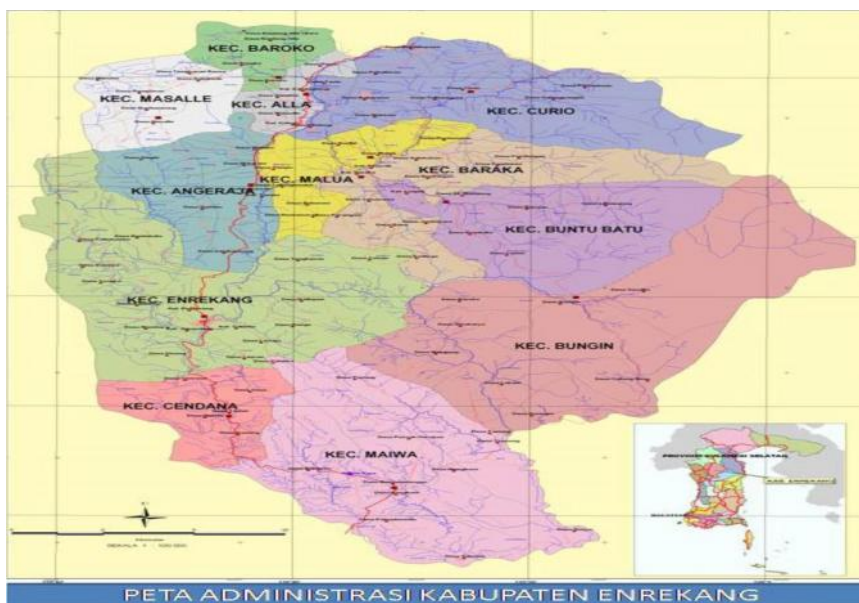
Juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian dari tim peneliti lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Enrekang yang sejak abad XIV dikenal dengan sebutan Massenrempulu yang berarti “menyusur gunung” dengan ibu kotanya adalah Enrekang dan merupakan salah satu kabupaten di provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai keunikan tersendiri karena terdiri dari gunung-gunung dan bukit-bukit yang sambung-menyambung sekitar 85% dari luas wilayahnya. Sebutan Enrekang berasal dari kata *Endek* yang berarti naik atau panjat, dari sinilah asal mula sebutan *Endekan*. Masih ada versi lain yang ada dalam pengertian umum sampai sekarang dan bahkan ada dalam administrasi pemerintah yang lebih dikenal dengan sebutan Enrekang. Adapun gambaran Kabupaten Enrekang dapat dilihat dari Peta berikut ini:



Gambar 2 : Peta Wilayah Kabupaten Enrekang

1. Letak Geografis

Secara geografis Kabupaten Enrekang terletak sekitar ± 240 Km dari Utara Kota Makassar atau secara geografis terletak antara $3^{\circ} 14'36''$ - $3^{\circ} 50'0''$ Lintang Selatan dengan $119^{\circ} 40'53''$ - $120^{\circ} 6'33''$ Bujur Timur dengan batas-batas wilayah sebagai berikut: Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Tana Toraja, Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Luwu, Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Sidenreng Rappang, Sebelah Barat berbatasan Kabupaten Pinrang.

2. Batas dan Luas Wilayah

Kabupaten Enrekang secara administrasi terdiri dari 12 kecamatan yang tersebar dalam 112 desa dan 17 kelurahan dan memiliki luas wilayah sekitar $1.786,01 \text{ Km}^2$ atau 178.601 Ha. Luas wilayah Kabupaten Enrekang adalah $\pm 2,86$ persen dari wilayah Propinsi Sulawesi Selatan. Dengan pegunungan latimojong yang mempunyai ketinggian ± 3.000 Meter di atas permukaan laut yang membentang panjang menjadi pagar pembatas Kabupaten Enrekang dari Utara Ke Selatan sedangkan di sebelah barat dan Timur terbentang sungai saddang yang pengendalian airnya menentukan pengairan di wilayah Kabupaten Pinrang dengan aliran sungai sampai ke Kabupaten Sidenreng Rappang. Kabupaten Enrekang terdiri dari 12 Wilayah Kecamatan di antaranya Kecamatan Cendana, Kecamatan Maiwa, Kecamatan Enrekang, Kecamatan Baraka, kecamatan Buntu Batu, Kecamatan Malua, Kecamatan Alla, Kecamatan Curio, Kecamatan Masalle, kecamatan Baroko, Kecamatan Bungin dan Kecamatan Anggeraja. Yang

keseluruhannya terdapat dalam wilayah kecil yang terdiri dari 129 Desa/kelurahan.

3. Geomorfologi

Kondisi Topografi Kabupaten Enrekang di tandai dengan bentuk wilayah yang datar hingga bergunung, daerah yang datar dapat di jumpai di sekitar Kecamatan Maiwa dan aliran sungai-sungai utama serta dataran di sekitarnya lebih didominasi oleh daerah berbukit. Kemiringan lereng di wilayah Kabupaten Enrekang bervariasi dari daerah datar (0-2%) hingga yang sangat curam (>40%). Kemiringan lereng yang paling dominan adalah 15-40% meliputi sebagian besar wilayah Kabupaten Enrekang. Untuk wilayah dengan kemiringan >40% merupakan wilayah terkecil.

4. Aspek Kependudukan

Penduduk asli Kabupaten Enrekang terdiri dari suku bugis dengan karakteristik bahasa yang dapat di bedakan atas 3 bahasa yaitu bahasa Duri, bahasa Maiwa, dan bahasa Enrekang. Wilayah yang menggunakan karakteristik bahasa Duri adalah Kecamatan Malua, Curio, Anggeraja, Alla, Baraka, Baroko, Buntu Batu dan kecamatan Masalle wilayah dengan bahasa Enrekang adalah Kecamatan Enrekang dan cendana sedangkan yang menggunakan bahasa Maiwa adalah Kecamatan Maiwa dan Bungin

Jumlah pertumbuhan penduduk di Kabupaten Enrekang sangat bervariasi setiap tahunnya sekitar jumlah penduduk pada tahun 2017 sebanyak 195,402 jiwa dengan jumlah laki-laki sebanyak 97.889 dan perempuan sebanyak 97.513 jiwa.

B. Gambaran Umum Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang (DISPOPAR).

Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang (DISPOPAR) terletak di Jalan Pancaitan Bungawalie No.09 Kabupaten Enrekang, Dinas Kpemeudaan Olahraga dan Paariwisata Kabupaten Enrekang dibentuk berdasarkan Peraturan daerah Kaabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten enrekang (lembaran daerah kabupaten enrekang no 22). Dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah, yang di pimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. OPD ini mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan danpelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata

1. Visi dan Misi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang.

Visi adalah cara pandangan jauh ke depan apa yang akan dicapai oleh sebuah organisasi berdasarkan permasalahan dan isu strategis yang dihadapi dan dalam rangka menunjang pencapaian visi Kabupaten Enrekang tahun 2014-2018 yaitu” Terwujudnya Enrekang Maju, Aman, Sejahtera (EMAS), Menuju Daerah Agropolitan Berwawasan Lingkungan.”

Visi OPD adalah gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai OPD melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu lima tahun yang akan datang. Visi OPD harus jelas menunjukkan apa yang

menjadi cita-cita layanan OPD baik dalam upaya mewujudkan visi Kepala Daerah maupun dalam upaya mencapai kinerja pembangunan daerah pada aspek kesejahteraan, layanan, dan strategis yang peningkatan daya saing daerah dengan mempertimbangkan permasalahan dan isu strategis yang relevan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata mencoba merumuskan visi OPD periode tahun 2014-2018 yaitu” Terwujudnya Sumber Daya Kepemudaan Dan Olahraga Yang Unggul, Serta Sebagai Daerah Tujuan Wisata Yang Maju, Aman, Dan Sejahtera, Berwawasan Lingkungan Pada Tahun 2018”

Adapun makna Visi tersebut adalah:

- a. Sumber daya pemuda dan olahraga artinya keseluruhan potensi kepemudaan dan keolahragaan yang dapat berbentuk kelembagaan, sumber daya manusia, sumber daya modal, kemitraan stakeholder, maupun ketersediaan sarana dan prasarana kepemudaan olahraga.
- b. Unggul artinya suatu gambaran kondisi akhir dari implementasi program dan kegiatan pembangunan kepemudaan dan keolahragaan.
- c. Daerah tujuan wisata artinya kawasan geografis yang berbeda dalam satu atau lebih wilayah administratif yang didalamnya terdapat daya tarik wisata, fasilitas umum, fasilitas pariwisata, aksesibilitas, serta masyarakat yang saling terkait dan melengkapi kepariwisataan.
- d. Maju artinya dimaksudkan bahwa Kabupaten Enrekang mampu mengangkat dan menonjolkan keunggulan dari hasil pembangunan selama ini sehingga lebih baik dari daerah lainnya.

- e. Aman artinya keadaan sentosa, selamat mampu menghadapi segala macam gangguan.
- f. Sejahtera artinya keadaan serba berkecukupan atau tidak berkekurangan, jadi sejahtera tidak hanya memiliki dimensi fisik atau materi tetapi juga dimensi rohani.
- g. Berwawasan lingkungan artinya pengelolaan pembangunan dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan.

Untuk mewujudkan visi tersebut diatas, maka perlu dijabarkan bentuk misi.

Adapun misi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang tahun 2014-2018 adalah:

- a. Peningkatan kualitas dan kompetensi aparatur pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang lebih baik.
- b. Peningkatan kualitas pemuda menilai penyadaran, pemberdayaan dan pengembangan kepemudaan.
- c. Pengembangan sumber daya olahraga melalui pembinaan dan pengembangan secara terpadu, berjenjang dan berkelanjutan.
- d. Pengelolaan objek wisata secara profesional.

2. Susunan Organisasi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten

Enrekang

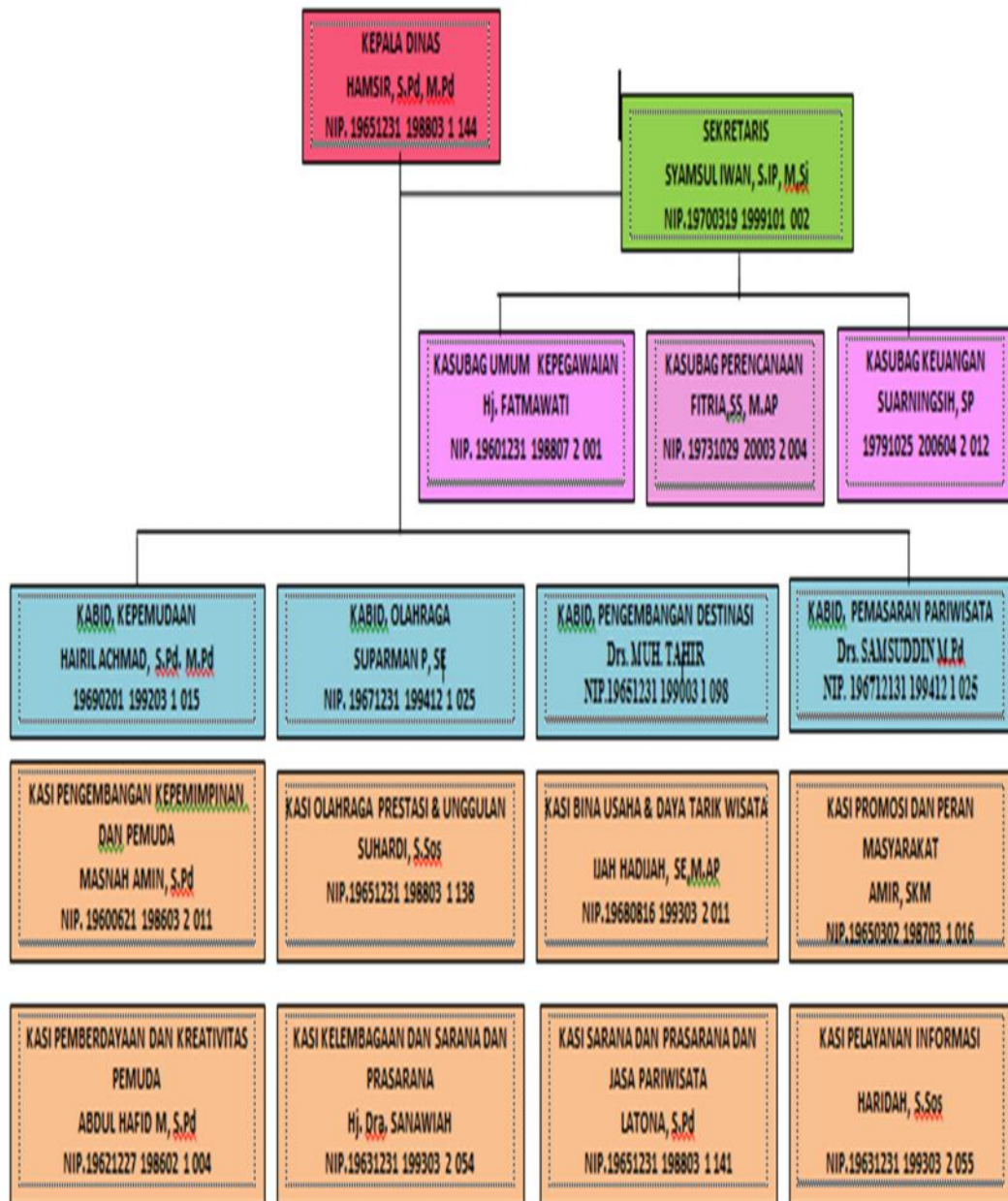
Susunan organisasi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten

Enrekang terdiri atas:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat
 1. Sub bagian umum dan kepegawaian
 2. Sub bagian perencanaan
 3. Sub bagian keuangan
- c. Bidang Kepemudaan
 1. Seksi pengembangan kepemimpinan dan pemuda
 2. Seksi pemberdayaan dan kreatifitas pemuda
- d. Bidang Olahraga
 1. Seksi olahraga, prestasi dan unggulan
 2. Seksi kelembagaan dan sarana dan prasarana
- e. Bidang Pengembangan Destinasi
 1. Seksi bina usaha dan daya tarik wisata
 2. Seksi sarana dan prasarana dan jasa pariwisata
- f. Bidang pemasaran pariwisata
 1. Seksi promosi dan peran masyarakat
 2. Seksi pelayanan dan informasi

struktur organisasi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten

Enrekang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3 :Struktur Organisasi Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Tahun 2017

Dalam penyelenggaraan tugas pokok, Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang mempunyai beberapa tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pemuda, Olahraga dan Pariwisata.
 - a. Perumusan kebijakan teknis Dinas Kepemudaan, olahraga dan pariwisata.
 - b. Penyusunan rencana strategis Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata
 - c. Penyelenggaraan pelayanan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang Pemuda, Olahraga dan Pariwisata.
 - d. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan dinas.
 - e. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata.
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas menyiapkan bahan dalam rangka penyelenggaraan dan koordinasi pelaksanaan sub bagian umum dan kepegawaian, perencanaan dan keuangan serta memberikan pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur dalam lingkup Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut sekretaris memiliki fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, perencanaan, pelaporan dan urusan rumah tangga.

- b. Penyelenggaraan kebijakan administrasi umum.
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, dan pengawasan kegiatan sub bagian.
- d. Penyelenggaraan evaluasi program kegiatan sub bagian.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Kepemudaan

Bidang Kepemudaan dipimpin oleh seorang kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu kepala Dinas dalam melaksanakan kegiatan di bidang Kepemudaan. Dalam melaksanakan tugas pokok kepala bidang kepemudaan mempunyai fungsi

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepemudaan
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan bidang Kepemudaan
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan kepala seksi dalam lingkup bidang kepemudaan.
- d. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan kepala seksi dalam lingkup bidang kepemudaan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Kepala Bidang Olahraga

Bidang olahraga dipimpin oleh seorang Kepala bidang, mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan kegiatan di bidang olahraga. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala bidang olahraga mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program dan kegiatan bidang olahraga
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan bidang olahraga
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup bidang olahraga
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan kepala seksi dalam lingkup bidang olahraga
- e. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Kepala Bidang Pengembangan Destinasi

Bidang pengembangan destinasi dipimpin oleh seorang kepala bidang, mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan tugas, kepala bidang pengembangan destinasi mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program dan kegiatan bidang pengembangan destinasi
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan bidang pengembangan destinasi
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup bidang pengembangan destinasi
- d. Pelaksanaan evaluasi program kegiatan kepala seksi dalam lingkup pengembangan destinasi
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Kepala Bidang Pemasaran Pariwisata

Bidang pemasaran pariwisata dipimpin oleh seorang kepala bidang, mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan tugas, kepala bidang pemasaran pariwisata mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program dan kegiatan bidang pemasaran pariwisata
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan bidang pemasaran pariwisata
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup bidang pemasaran pariwisata
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan kepala seksi dalam lingkup bidang pemasaran pariwisata
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Sumber Daya OPD

a. Susunan kepegawaian

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tersebut Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang terbagi atas empat bidang satu sekretariat. Sedangkan jumlah pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang berjumlah 22 orang dengan komposisi sebagai berikut:

1. Menurut Jenis Kelamin:

Jumlah pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang menurut Jenis kelamin sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3
Komposisi Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata
Kabupaten Enrekang Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	12	54,5 %
2	Perempuan	10	45,5 %
JUMLAH		22	100 %

Sumber: Data Kepegawaian Dispopar Kabupaten Enrekang, 2017

2. Menurut tingkat pendidikan:

Tingkat pendidikan pegawai dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4
Komposisi Pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata
Kabupaten Enrekang Menurut Tingkat Pendidikan.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Pasca Sarjana / S2	6	27,3%
2.	Sarjana/ S1	11	50%
3.	Diploma III	2	9,1%
4.	SMA	13	13,6%
JUMLAH		22	100%

Sumber : Data Kepegawaian Dispopar 2017

3. Menurut Jabatan:

Komposisi Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang antar pejabat baik Eselon II, III maupun IV sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 5
Komposisi Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata
Kabupaten Enrekang Menurut Jabatan:

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1.	Kepala Dinas (Eselon II)	1	5,9%
2.	Kepala Bidang / Sekretaris (Eselon III)	5	29,4%
3.	Kepala Sub Bagian / Seksi (Eselon IV)	11	64,7%
Jumlah		17	100%

Sumber : Data Kepegawaian Dispopar 2017

4. Menurut Golongan / Pangkat :

Komposisi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang menurut pangkat / golongan sebagian besar adalah pegawai dengan golongan III sebagaimana tabel berikut:

Tabel 6
Komposisi Pegawai Dispopar Kabupaten Enrekang Menurut
Golongan / Pangkat

No	Golongan / Pangkat	Jumlah	Presentase
1	Golongan IV	5	22,72%
2	Golongan III	13	59,1%
3	Golongan II	4	18,18%
Jumlah		22	100%

Sumber : Data Kepegawaian Dispopar Kabupaten Enrekang 2017

C. Analisis *Capacity Building* Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang.

Capacity Building atau pengembangan Kapasitas dapat di artikan sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, motivasi, sumberdaya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

Capacity bulding dapat di lihat sebagai suatu proses untuk mempengaruhi atau menggerakkan berbagai perubahan tingkatan (multi-level) pada individu, kelompok, organisasi dan sistem yang berusaha memperkuat kemampuan adaptasi diri dan organisasi sehingga mereka dapat merespon perubahan lingkungannya secara terus-menerus. (Morisson 2001). Hal ini sesuai dengan yang di katakan Grindle mengatakan bahwa pengembangan kapasitas di maksudkan untuk meningkatkan strategi dan efisiensi, efektivitas dan responsivitas kinerja pemerintah, dia antaranya efisiensi waktu dan sumber daya yang di butuhkan untuk mencapai tujuan, efektivitasnya merupakan usaha yang di lakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan responsivitas mengarah kepada bagaimana penyesuaian antara kemampuan dan kebuthan untuk mencapai maksud yang di inginkan.

Dalam pengembangan kapasitas menurut Grindle memiliki tiga komponen yaitu pengembangan sumber daya manusia, pengembangan organisasi dan reformasi kelembagaan. dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat

beberapa komponen antara lain training, pemberian intensif, penyedia kondisi kerja yang baik dan rekrutmen yang perhatiannya diberikan kepada pengadaan dan penyediaan personil dan profesional dan teknis. Dalam pengembangan organisasi komponennya terdiri dari sistem intensif yang memadai, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan struktur manajer. Yang perhatiannya kepada sistem manajemen kinerja dari pejabatnya untuk menjalankan fungsi dan tugas yang ada dan pengaturan struktur mikro dan yang terakhir adalah reformasi kelembagaan yang komponennya terdiri dari, aturan main penguasa ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi dan reformasi kelembagaan yang perhatiannya pada orientasi institusi dan sistem dan makrostruktur dalam kelembagaan.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah rangkaian aktivitas pemerintah yang di lakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap pegawai, selain itu pengembangan sumber daya manusia juga merupakan sebuah proses dalam mengembangkan kemampuan pegawai sebagai seorang individu dan menemukan serta menfaatkan potensi yang didapatkan. Konsep pengembangan sumber daya manusia terdiri dari training, pemberian intensif, penyedia kondisi kerja yang baik dan rekrutmen berikut penjabaran dari tiap-tiap komponen daeri pengembangan sumber daya manusia

a. Training

Merupakan suatu pelatihan yang di lakukan dalam upaya meningkatkan kemampuan Dan keterampilan para pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang Dalam Pengembangan Pariwisata yang ada di Kabupaten Enrekang.

Tabel 1

**Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan
Training Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang**

No	Informan	Indikator Pengembangan sumber daya manusia
		Training
1.	Bupati Daerah Kabupaten Enrekang	Pelatihan bahasa inggris Pelatihan keterampilan pegawai
2.	Dinas Kepemudaan Olahraga danPariwisata Kabupaten Enrekang	Pelatihan perencanaan pengembangan destinasi pariwisata Pelatihan promosi pariwisata, penyelenggara hotel. Pelatihan pelaksanaan wisata kuliner pelatihan inovasi kreatif menarik minat pengunjung wisata Pelaksanaan event-event pariwisata
3.	Masyarakat	Sosialisasi pariwisata
4.	Wisatawan	Kurang tau

Sumber : Hasil reduksi data tahun 2018

Dari hasil reduksi data pada pengembangan sumber daya manusia yang merujuk pada training atau pelatihan bahwa ada pelatihan-pelatihan yang di berikan kepada para pegawai yang di lakukan oleh dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dalam pengembangan pariwisata. Hal ini

dapat di lihat dan di dukung dari beberapa pernyataan informan-informan di bawah ini.

Hasil wawancara dengan Bupati Daerah Kabupaten Enrekang dengan Inisial MBA mengatakan bahwa :

‘ada saja kegiatan-kegiatan untuk peningkatkan kapasitas stakeholder atau yang berhubungan dengan pariwisata pada orang-orang yang membidangi itu, misalnya saja pelatihan bahasa inggrisnya, kita lakukan dan sekarang berjalan terus di resting house, hal ini di lakukan dalam rangka menerima tamu tentunya kan agak susah kalau tidak berbahasa salah satu contohnya itu dan keterampilan-keterampilan lain di bidangnya masing-masing” (Hasil wawancara 17 September 2018).

Selanjutnya pernyataan yang senada juga dari kepala Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dengan inisial HM mengatakan dengan demikian :

“dalam pelatihan pemerintah mendatangkan tenaga ahli atau instruktur dalam hal pengembangan pariwisata daerah dan memberikan pelatihan dalam hal cara mengembangkan pariwisata daerah dengan baik kepada semua staf dan pegawai dinas, penggiat wisata, stakeholder dan masyarakat dengan maksud dan tujuan agar semua staf dann pegawai dinas, penggiat wisata, stakeholder dan masyarakat tahu cara mengembangkan pariwisata daerah adapun bentuk pelatihannya itu ada bermacam-macam pelatihan yang di berikan” (Hasil Wawancara 10 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan MBA dan HM dapat di simpulkan bahwadi Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dalam meningkatkan dan mengembangkan kapasitas pegawai ada di lakukan pelatihan atau training dengan berbagai macam bentuk pelatihan yang di berikan pemerintah salah satu usahanya yaitu dengan mendatangkan tenaga ahli atau instruktur dalam hal pengembangan pariwisata.

Pernyataan dari MBA dan HM senada dan dependapat dengan dengan informan : Kasi bina usaha dan daya tarik wisata dengan inisial IH yang mengatakan demikian :

“ada pelatihan-pelatihan yang di berikan bukan hanya dari segi wisata alam tetapi juga dari segi wisata kuliner nya, pelatihannya itu semacam Bimbingan Teknisi Kesenian Daerah, dan pengembangan Pemahaman skema sertifikasi KKNi dan Okupasi regional indonesia bagian timur di makassar (Hasil wawancara 22 Mei 2018)

Pernyataan IH sesuai dan di dukung oleh pendapat informan Kabid

Pengembangan Destinasi pariwisata dengan inisial TH yang mengatakan bahwa

“untuk sumber daya manusia pegawai pelatihannya sesuai tupoksinya ada pelatihan perencanaan pengembangan destinasi pariwisata, pelatihan promosi pariwisata, pengembangan hotel dan restoran, pelaksanaan event pariwisata dal lain-lain.” (Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Senada dengan yang di katakan TH, Kasi sarana dan Prasarana dan Jasa Pariwisata dengan inisial LT mengatakan bahwa :

“ada pelatihan-pelatihannya seperti pelatihan inovasi kreatif menarik minat pengunjung wisata dan banyak lainnya.” (Hasil Wawancara 16 Juni 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan IH, TH dan LT menunjukkan bahwa di Dalam Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang di lakukan pelatihan atau training bagi pegawai. Di antaranya adalah pelatihan untuk wisata kuliner, pelatihan perencanaan pengembangan destinasi, pelatihan promosi pariwisata, pengembangsnn hotel dan restoran dan pelaksanaan event-event pariwisata dan ada juga pelatihan inovasi kreatif menarik minat pengunjung wisata.

Tetapi berbeda halnya dengan yang di katakan oleh masyarakat yang mengatakan bahwa memang sering kali di lakukan pelatihan-pelatihan oleh

pemerintah tetapi masyarakat kurang di libatkan jika ada di lakukan pelatihan-pelatihan khusus untuk pengembangan pariwisata.

Hal tersebut sesuai dengan salah seorang masyarakat dengan inisial JT yang mengatakan bahwa :

“sering di lakukan pelatihan oleh dispopar tetapi tidak mengetahui pelartihan apa saja yang di lakukan.” (Hasil Wawancara 24 Mei 2018).

Senada dengan yang di katakan oleh JT hal serupa juga di katakan oleh JM yang mengatakan bahwa :

“sering ada pelatihan pelatihan diresting biasa katanya pelatihan bahasa inggris pelatihan diklat sama ada juga nak katanya sosialisasi tentang pariwisata (Hasil wawancara 21 Mei 2018).

Pernyataan dari JM juga senada dengan dikatakan oleh salah seorang masyarakat dengan inisial SH yang mengatakan sebagai berikut :

”dalam penerimaan pegawai baru itu sering di adakan seperti diklat, biasa juga ada sosialisasi-sosialisasi tentang pariwisatadan selain itu sering juga di adakan sosialisasi tentang pengembangan pariwisatayang di lakuan oleh pemerintah”(Hasil wawancara 15 Mei 2018).

Dari beberapa hasil wawancara dengan masyarakat mengatakan bahwa Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang memang sering melakukan pelatihan, selain dari di lakukannya training untuk para pegawai sering juga di lakukan sosialisasi-sosialisasi kepada masyarakat terkait dengan pengembangan dan pengeloan pariwisata di kabupaten enrekang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia pelatihan atau training merupakan suatu hal pokok yang perlu selalu dilakukan oleh pemerintah kepada para pegawai dengan maksud dan tujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang sehingga pegawai mampu dalam pengembangan pariwisata di Enrekang, selain dari adakannya pelatihan untuk pegawai di dispopar, masyarakat dan wisatawan juga perlu di sangkut pautkan atau di ikutkan jika akan di lakukannya pelatihan dan sosialisasi sehingga masyarakat dan wisatawan juga mengetahui tentang pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang. Maka dari itu peran pemerintah daerah dan Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata sangat diperlukan dan di butukan untuk lebih memperhatikan lagi dan lebih memaksimalkan pelatihan dan sosialisasi agar program pengembangan pariwisata kabupaten enrekang dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan pemerintah, masyarakat dan wisatawan. Mengingat bahwa pariwisata merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan pendapatan daerah dan di dukung pula dengan kondisi geografis kabupaten enrekang yang mempunyai potensi besar dalam kepariwisataan.

b. Pemberian Intensif Yang Memadai

Dalam pengembangan sumber daya manusia, komponen kedua yang tak kalah penting adalah pemberian sistem intensif yang memadai. Yang dimaksud dengan pemberian sistem yang memadai adalah pemberian bentuk penghargaan yang di berikan kepada pegawai yang mempunyai tugas dalam pengembangan pariwisata

adapun bentuk intensif yang yang di berikan berupa penghargaan dalam bentuk uang, materi dan beberapa penghargaan lain yang di berikan oleh pemerintah.

Tabel 2

Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pemberian Sistem Intensif Yang Memadai Dalam Pengembangan Pariwisata Kabupaten Enrekang

No	Informan	Pengembangan sumber daya manusia
		Pemberian sistem intensif yang memadai
1.	Bupai Daerah Kabupaten Enrekang	Ada pemberian intensif dari pemerintah dalam pengembangan pariwisata yaitu dari APBD atau DAU dan dari APBN atau DAK
2.	Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang	pemberian sarana bantuan pelaksanaan dalam bentuk penganggaran di tuangkan dalam dokumentasi pelaksanaan anggaran, baik APBN atau DAK dan APBD atau DAU.
3.	Masyarakat	Tidak ada pemberian intensif
4.	Wisatawan	Tidak ada pemberian intensif

Sumber : Hasil reduksi data 2018

Dari hasil reduksi data pada tabel 2 di atas pengembangan sumber daya manusia yang kompenen nya pada pemberian sistem intensif yang memadai bahwa ada pemberian sistem intensif yang di berikan dalam pengembangan pariwisata tetapi untuk para pegawai tidak ada pemberian intensif hanya berupa pemberian gaji setiap bulannya hal ini di dukung dengan hasil wawancara dengan

informan Bupati Daerah Kabupaten Enrekang yang beinisial MBA mengatakan bahwa :

“banyak, kita sekarang semua objek-objek pariwisata kita tengah membenahi dan membangun infrastruktur pariwisata, misalnya jalanan menuju ke tempat pariwisata, pintu-pintu gerbang objek wisata sementara sekarang kita benahi semuanya, dana ny berasal dari itu dari APBD ada juga dari DAK dan sebagainya” (Hasil wawancara 17 September 2018).

Pernyataan di atas senada dengan yang di katakan informan Kepala Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang yang berinisial HM mengatakan bahwa :

“danaya itu berupa dana dari pusat dan daerah, dana dari APBN itu namanya DAK dan dana dari APBD itu namanya DAU adapun yang berhubungan dengan bantuan alat itu belum ada” (Hasil wawancara 10 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial MBA dan HM mengatakan bahwa pemberian sistem intensif yang di berikan kepada dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang berupa pembenahan dan pembagnunan infrastruktur pariwisata, misalnya perbaikan jalanan menuju objek-objek wisata dan pembenahan pintu-pintu atau gerbang masuk ke objek wisata dapaun dana yang di berikan dalam pengembangan pariwisata itu berasal dari APBD atau DAU dan dari APBN DAK.

Adapun hasil wawancara dengan informan kepada bidang pengembangan detinasi dengan inisial TH mengatakan bahwa :

“pemberian sarana bantuan pelaksanaan dalam bentuk penganggaran di tuangkan dalam dokumentasi pelaksanaan anggaran, baik APBN atau DAK dan APBD atau DAU adapun yang berhubungan dengan pemberian intensif bagi pegawai hanya berupa gaji yang di terimah per bulannya.

Dari hasil wawancara dengan Informan TH, senada dengan yang di katakan Informan Kasi Bina Usaha dan Daya Tarik Wisata dengan inisial IH mengatakan bahwa :

“dari dana ada milyaran pak tahir tanya masalah dana, tpi masalah alat itu tidak ada kalau untuk pegawai ya itu gaji yang di terimah perbulan (Hasil wawancara 22 Mei 2018).

Pendapat yang serupa juga di lanturkan oleh informan Kasi sarana dan Prasarana dan Jasa Pariwisata dengan inisial LT yang mengatakan bahwa :

“cukup dari memberikan kemampuan dan kemauan dari para pegawai dalam melakukan pengembangan pariwisata, ada memberikan training kepariwisataan, mengikutsertakan staf dan pegawai dinas dalam pelatihan-pelatihan kepariwisataan, sarananya itu berupa pembangunan dan dan rehab tempat-tempat wisata yang ada di kabupaten enrekang adapun bantuan darei penerintahdalam pengembangan pariwisata itu dari DAK dan DAU untuk pemberian intensif pegawai tidak ada bantuan dana tau pun alat”

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat di simpulkan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia dengan komponen pada pemberian sistem intensif yang baik bahwa tidak ada pemberian intensif kepada para pegawai, adapun bantuannya itu hanya berupa bantuan untuk pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang dari APBD atau DAU dan APBN atau DAK adapun intensif yang di terimah pegawai hanya berupa gaji pokok yang di terimah setiap bulan.

C. Penyediaan Kondisi Kerja Yang Baik

Penyediaan kondisi kerja yang baik dalam pengembangan sumber daya manusia yang di maksud adalah bagaimanapun kondisi fisik dan kondisi non fisik, adapun yang berhubungan dengan kondisi fisik itu berupa alat-alat yang ada di

kantor dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang, selain itu sedangkan kondisi non fisik nya itu berupa hal-hal yang dapat membuat para pegawai senang dalam bekerja sehingga pekerjaan akan berjalan dengan efektif yang membuat para pegawaii terkhusus dalam pengembangan pariwisata menajdi lebih nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya

Tabel 3

Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Penyediaan Kondisi Kerja Yang Baik Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang

No	Informan	Pengembangan sumber daya manusia
		Penyediaan kondisi kerja yang baik
1.	Bupati Daerah Kabupaten Enrekang	Kondusif
2.	Dinas Kepemudaan Olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang	Cukup Kondusif
3.	Masyarakat	Kondusif
4.	Wisatawan	Kondusif

Sumber :Hasil reduksi data 2018

Pada tabel 3 yang merujuk pada pengembangan sumber daya manusia dengan komponen penyediaan kondisi kerja yang baik menunjukkan bahwa penyediaan kondisi kerja yang baik yang di berikan kepada para pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Jabupaten Enrekang bisa di katakan cukup

kondusif hal ini berkaitan dengan belum maksimalnya pemberian sarana dan prasarana kerja kepada bidang pengembangan pariwisata kabupaten enrekang namun berbeda dengan yang di katakan oleh masyarakat dan wisatawan yang mengatakan penyediaan kerja yang di berikan kepada para pegawai bisa di katakan kondusif karna dapat menunjang peningkatkan hasil kerja pegawai dalam meningkatkan pengembangan pariwisata dengan salah satu contohnya itu perkembangan pariwisata kabupaten enrekang untu daat ini sudah sangat baik apabila di bandingkan dengan yang dahulu. Hal ini di dukung oleh pernyataan informan Bupati Daerah Kabupaten Enrekang yang berinisial MBA yang mengatakan bahwa :

“kan di pemerintahan itu ada namanya loyalitas sebagai tanggung jawab seorang ASN aparatur sipil negara itu harus loyal ya tentu kalau tidak loyal mana bisa di capai tujuan yang kita inginkan “ (Hasil wawancara 17 September 2018)

Dari hasil wawancara dengan Bupati daerah kabupaten enrekang mengatakan bahwa untuk meningkatkan dan mempertahankan kondisi kerja yang baik kepada para pegawai pemerintah loyalitas dan tanggung jawab sangat di perlukan sebagai tanggung jawab dari seorang aparatur sipil negara untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Hal tersebut sejalan dengan yang di katakan oleh informan kepala Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dengan inisial HM yang mengatakan bahwa :

“pemerintah aktif dalam memberikan training-training kepariwisataan dan pemberian intensiff berupa honorarium yang setara dengan hasil kerja” (Hasil wawancara 10 Mei 2018)

Dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang mengatakan bahwa untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja para pegawai pemerintah memberikan training dan pemberian intensif yang berupa honorarium kepada para pegawai untuk meningkatkan kerja mereka. Namun Pernyataan yang berbeda di katakan oleh beberapa pegawai yang ada di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang terkhusus yang berada di bidang pengembangan

“penyedia kondisi kerja yang baik ada penyediaan sarana dan prasarana kerja, perlengkapan penataan tempat kerja, menjaga kebersamaan bahwa kita semua satu visi, misi dalam melaksanakan tupoksi SKPD dispopar harus bekerja sesuai panca prasetia korpri dari segi pendukung kerja itu yang berupa alat-alat pendukung kinerja pegawai itu belun kondusif semuanya“ (Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Pernyataan di atas di dukung oleh pendapat informan Kasi sarana dan Prasarana dan Jasa Pariwisata dengan inisial LT yang mengatakan bahwa :

“bekerja secara profesionalitas saja, ikuti aturan dan pemerintah juga menyediakan sarana dan prasarana yang baik bagi petugas staf dan pegawai dinas pada tewmpat-tempat wisata yang ada dikabupaten enrekang, ada ruangan, ini sekarang kita tempati adalah ruangan bidang pengembangan pariwisata, karna kita bukan sja dari pariwisata tpi kita bercampur dengan bidang olahraga dan kepemudaan jadi masing-masing punya ruangan tersendiri tapi dalam satu dinas yaitu dispopar adapun alat-alat penunjnag dalam bekerja itu ada meja, kursi, lemari tempat penyimpanan berkas dan hanya ada satu buah komputer.(Hasil wawancara 16 Juni 2018).

Dari hasil wawancara dengan TH dan LT di dukung dengan pendapat informan Kasi bina usaha dan daya tarik wisata dengan inisial IH mengatakan bahwa :

“ owh iya ada ruangan tersendiri setiap bidang, ini ruangan khusus bidang pariwisata, yang di samping itu ruangan kepemudaan yang ini yang sebelah kanan, terus yang di depan itu ruangan kepemudaan namud dari

segi pemberian alat-alat penunjang dalam bekerja seperti alat pendukung kerja, dan transportasi masih perlu di tambahkan” (Hasil wawancara 22 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan pegawai negeri TH, LT, dan IH yang ada di bidang pariwisata diatas dapat di simpulkan bahwa dalam segi penyediaan kondisi kerja yang baik di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang menjaga kebersamaan bahwa kita semua satu visi, misi dalam melaksanakan tupoksi SKPD dispopar harus bekerja sesuai panca prasetia korpri bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas meskipun dalam penyediaan kerja dalam bentuk fisik kerja belum maksimal dan masih perlu penambahan fasilitas-fasilitas yang mendukung seperti penambahan komputer dan alat-alat penunjang kinerja yang lainnya. Berbeda dengan pendapat dari beberapa masyarakat dan wisatawan yang berpendapat tentang penyediaan kondisi kerja yang baik bagi pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang salah seorang informan masyarakat dengan inisial JT yang mengatakan bahwa :

“kalau di bandingkan dengan yang dulu-dulu alhamdulillah nak lebih bagus sekarang contohnya dari sarana dan prasarananya objek wisata lewaja dan resting itu menjadi wisata unggulan dan setiap tahun itu pengunjungnya selalu ramai” (Hasil wawancara 24 Mei 2018)

Senada dengan yang di katakan JT informan dengan inisial JM juga mengatakan bahwa:

“ee tentu pemerintah harus menyediakan dan memberikan sarana kepada dinas pariwisata agar kerjanya baik, Iya apa lagi kalau tentang pariwisata di enrekang yang sekarang ini kan alhamdulillah ada perubahan dan peningkatkan kan. Jadi tugasna pemerintah bagaimana caranya supaya pariwisata kita ini semakin berkemabang terus kedepannya.

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat tarik kesimpulan bahwa meskipun penyediaan alat berupa sarana dan prasarana dalam menunjang penyediaan kondisi kerja di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang belum maksimal atau cukup kondusif namun tidak mempengaruhi kinerja para pegawai dalam melakukan kerjanya termasuk dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang hal ini dapat di lihat dengan adanya peningkatan dalam pariwisata di bandingkan dengan pariwisata yang dahulu. Pendapat dari beberapa wisatawan di atas di dukung dengan pernyataan beberapa wisatawan di antaranya dengan inisial MS yang mengatakan bahwa :

“penyediaan kondisi kerja untuk pegawai bisa di katakan sudah baik karena terlihat dengan kinerja pegawai dalam pengembangan, pengelolaan pariwisata yang semakin tahun semakin meningkat, baik dari segi wisata-wisata baru nya yang semakin kreatif, jumlah pengunjung yang setiap tahun semakin bertambah dan penyediaan kondisi wisata yang sudah baik” (Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Pernyataan dari MS juga didukung oleh pernyataan dari beberapa wisatawan di antaranya dengan inisial JM dan HK yang mempunyai pendapat yang sama mengatakan bahwa :

“di lihat dari hasil kerja pegawai dan pemerintah dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang, termasuk di katakan sangat baik karna seperti yang di lihat semakin banyaknya pariwisata-pariwisata yang menjadi unggulan dan menarik banyak wisatawan, sehingga akan semakin menambah pendapatan daerah, bukaan hanya untuk daerah saja tetapi juga akan membantu beberapa masyarakat yang punya usaha seperti penjual oleh-oleh khas enrekang dan penyedia tempat penginapan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan wisatawan dia atas dapat tarik kesimpulan bahwa penyediaan kondisi kerja para pegawai dalam melakukan pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang sudah semakin baik apabila di

bandingkan dengan tahun tahun sebelumnya, hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya wisatawan yang datang, adanya wisata-wisata baru yang menjadi daya unggulan pengunjung dan juga dapat meningkatkan pendapat asli daerah (PAD) Kabupaten Enrekang dan juga membantu meningkatkan pendapatan masyarakat-masyarakat yang tinggal di sekitaran tempat pariwisata.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia yang komponennya ada pada penyediaan kondisi kerja yang baik, sangat di perlukan baik itu dari pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang, masyarakat dan wisatawan, penyediaan kondisi kerja yang baik sangat di penting terutama bagi pegawai. Penyediaan kondisi kerja untuk pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata masih terbilang cukup kondusif hal ini di karenakan masih banyak kekurangan-kekurangan yang ada termasuk dalam penyediaan kondisi fisik seperti komputer dan alat-alat penunjang kerja lainnya, meskipun dalam penyediaan kondisi kerja di dispopar sudah di sediakan meja kerja, kursi kerja, lemari prnyimpanan berkas-berkas dan sebuah unit komputer namuh itu belum it belum sepenuhnya bisa di katakan maksimal. Meskipun demikian berbeda dengan di katakan oleh masyarakat dan wisatawan yang berkunjung mereka mengatakan bahwa penyedian kondisi kerja yang baik untuk pemerintah sudah sangat kondusif, hal teresebut terbukti dengan semakin berkembangnya kinerja pegawai dalam pengembangan pariwisata termasuk segi pelengkapan sarana dan prasarana objek wisata, keamanan dan kenyamanan jika

berkunjung ke objek wisata di Enrekang seperti permandian lewaja, resting dan lainnya.

D. Rekrutmen

Komponen dalam pengembangan sumber daya manusia adalah rekrutmen, yang merupakan salah satu langkah awal dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia. Rekrutmen merupakan proses mencari, mengajak, menemukan, dan menetapkan beberapa orang dari golongan manapun sebagai calon tenaga kerja dengan kemampuan yang dimiliki berdasarkan pada karakteristik tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya dalam perencanaan sumber daya manusia. Suatu organisasi baik dari pemerintahan atau swasta maju dan berkembangnya suatu organisasi ditentukan dari hasil rekrutmen pegawai. Rekrutmen pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dilakukan sesuai dengan keputusan MENPAN melalui Dinas Kepegawaian Daerah (BKD). Adapun yang menyangkut dengan penerimaan pegawai honor itu berasal dari keputusan Bupati.

Dari hasil reduksi data pada tabel di bawah ini dapat diketahui bahwa rekrutmen pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang termasuk pegawai negeri atau aparatur sipil negara (ASN). Proses dalam merekrut pegawai tersebut berbeda dengan perekrutan pegawai honor. Di mana dalam merekrut pegawai negeri itu kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang tidak mempunyai hak, hal itu ditentukan sendiri oleh MEMPAN dan untuk penerimaan pegawai honor itu terlebih dahulu mengajukan lamaran kerja ke kantor Bupati.

Tabel 4
Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan
Rekrutmen Pegawai Di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata
Kabupaten Enrekang dalam pengembangan pariwisata di kabupaten
enrekang

No	Informan	Pengembangan sumber daya manusia
		Rekrutmen
1.	Bupati daerah kabupaten enrekang	Di lihat dari relevansinya, kemampuan yang dimiliki
2.	Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang	Di lihat dari latar belakang pendidikannya Perekrutan pegawai negeri melalui keputusan MEMPAN melalui BKD
3.	Masyarakat	Perekrutan pegawai itu melalui penerimaan CPNS adapun dengan penerimaan pegawai honor itu dari Bupati sendiri
4.	Wisatawan	Tidak tau

Sumber reduksi data 2018

Merujuk pada tabel yang ada di atas pada pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada rekrutmen pegawai yang di lakukan di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang perihal dalam perekrutan pegawai baru, hal tersebut di dukung dengan beberapa pendapat dari

informan di antaranya Bupati Daerah Kabupaten Enrekang dengan inisial MBA mengatakan bahwa :

” kita cari yang ada relevansinya misalnya seperti apa kemampuannya, apa yang di milik ikita sesuaikan dengan kebutuhan, kalau khusus pegawai persyaratannya itu kita pemerintah daerah tidak memilkii kewenangan tetapi itu wewenang pemerintah pusat kita di alokasikan, seperti tahun ini kita usulkan untuk mengangkat pegawai olahraga tetapi tidak yang di alokasikan khusus untuk pariwisata tahun ini melaikan untuk tenaga-tenaga tehnik lainnya “ (Hasil wawancara 17 September 2018).

Dari hasil wawancara dengan Bupati daerah Kabupaten enrekang pernyataan tersebut di dukung dengan pernyataan dari informan Kepala dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dengan inisial HM yang mengatakan bahwa :

“mempertimbangkan beberapa syarat yang harus dimiliki oleh setiap calon pegawai untuk di jadikan tenaga bantu baik berupa latar belakang pendidikan lain sebagainya, seperti tadi di lihat dari latar belakang pendidikannyam, contohnya seperti sarjana kepariwisataa, kalau untuk penerimaan pegawai negeri nya dari pusat, tetapi pegawai honor nya dari keputusan bupati “ (Hasil wawancara 10 Mei 2018).

Hasil wawancara dengan MBA dan HM mengatakan bahwa perekrutan pegawai baru di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang melalui Penerimaan CPNS yang bersyarat sedangkan dalam pengangkatan atau penerimaan pegawai honor melaui keputusan Bupati. Pernyataan tersebut senada dengan yang di katakan oleh informan kepala pengembangan destinasi pariwisata dengan inisial TH yang mengatakan :

“untuk merekrut pegawai SKPBD dispopar tidak punya kewenangan, perekrutan pegawai di lakukan memsuai keputusan MENPAN melalui badan kepegawaian daerah kab enrekang atau BKD ENREKANG “ (Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Dari hasil pernyataan dari TH, di dukung pula dengan pernyataan yang di katakan oleh Kasi bina usaha dan daya tarik wisata yang berinisial IH mengatakan bahwa

“rekrutmen pegawai itu dari BKD, :ya itu kan mereka honor-honor mereka memasukkan lamaran di kantor bupati terlebih dahulu kemudian disposisi ke bupati dan kalau dari pegawainya itu pengangkatanya Dari BKD” (Hasil wawancara 22 Mei 2018)

Senada dengan yang dikatakan oleh TH, dan IH, informan Kasi sarana dan Prasarana dan Jasa Pariwisata berinisial LT mengatakan :

“itu persayatan pegawai pengangkatan pegawai baru itu dari BKD adapun yang menyangkut masalah honor itu melakukan disposisi atau lamaran ke kantor bupati terlebih dahulu dan kalau di terimah ya masuk kerja” (Hasil wawancara 16 Juni 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan TH, IH, dan LT menunjukkan bahwa dalam penerimaan pegawai negeri di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang (DISPOPAR) adapun proses penerimaannya itu untuk pegawai negeri berasal dari KEMEMPAN melalui BKD Adapun yang berhubungan penerimaan pegawai honorer itu terlebih dahulu mengajukan lamaran kerja ke kantor bupati kemudian melakukan disposisi setelah itu menunggu keputusan dari Bupati.

Berbeda dengan yang di kataakan beberapa informan di atas rekrutmen pegawai di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata menurut beberapa pernyataan dari masyarakat dan wisatawan seperti pernyataan masyarakat yang berinisial JT mengatakan :

“persyaratan le.. pernah dulu ada orang singga di sini membeli sekalian juga makan ku dengar i kalau mau ki daftar jadi pegawai di kita dari pendidikanya. Sola pengalaman kerjanya dekna, Tapi edda di ussen ni nak sang biasa juga kalau ada keluarganya di dalam gampang miki mentama mangjama “ (Hasil wawancara 24 Mei 2018).

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan informan JT mengatakan bahwa dalam perekrutan pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang proses perekrutannya di lihat melalui tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya. Adapun perihal hal lain yang menyangkut pengangkatan pegawai seperti pegawai honorernya yaitu dengan melalui sistem kekeluargaan. Pernyataan tersebut di dukung dengan informan dengan inisial JM yang mengatakan bahwa :

“kalau masalah itu mungkin masih bersifat umum seperti biasanya kalau merekrut pegawai baru itu syaratnya harus berpendidikan, ka biasa juga ada istilahnya kekeluargaan di urusu maksud na “ (Hasil wawancara 21 Mei 2018).

Berdasarkan pernyataan yang di katakan oleh informan dengan inisial TJ, dan JM, pernyataannya juga di dukung dengan pernyataan dari informan yang berinisial SH, yang mengatakan :

“tidak ku tau jga itu nak, yang ku tau kalau peningkatan pegawai baru itu termasuk di enrekang kan ada di bilang penermaan pegawai negeri sipil.” (Hasil wawancara 15 Mei 2018).

Adapun dari hasil pernyataan dengan informan dengan inisial SH mengatakan bahwa dalam proses perekrutan pegawai negeri di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang itu dengan melalui penerimaan CPNS.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat di simpulkan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia dengan rekrutmen sangat perlu di lakukan, karena dengan adanya rekrutmen pegawai maka pegawai akan termotivasi untuk menunjukkan dan meningkatkan keahlian yang dimiliki, kemampuan dan bahkan keterampilan yang sangat berguna dalam menutupi

berbagai macam kekurangan-kekurangan yang ada dan terindifikasi dalam proses perencanaan pegawai. Adapun tujuan dari dilakukannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan beberapa kriteria-kriteria yang dapat dipergunakan kelak sehingga organisasi maupun pemerintah dapat mempunyai kesempatan yang lebih besar dalam melakukan pemilihan dan mencari calon pekerja yang dianggap memenuhi persyaratan atau kriteria sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun cara perekrutan pegawai dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten Enrekang adalah dengan cara mengikuti seleksi dan tes CPNS yang putus dan dikeluarkan langsung oleh KEMEMPAN dengan melalui Dinas Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun yang berhubungan dengan penerimaan honorer itu terlebih dahulu memasukkan surat lamaran kerja di kantor bupati kemudian menunggu hasil. Meskipun demikian keterbukaan tentang penerimaan pegawai termasuk honorer di kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang menurut beberapa masyarakat masih adanya sistem kekeluargaan dengan kata lain sistem penerimaan masih tertutup dengan masyarakat.

Indikator-indikator dari pengembangan sumber daya manusia yang dapat disimpulkan dari beberapa komponen dimensi di atas yang di antaranya adalah Training, Pemberian Intensif, Penyedia Kondisi Kerja Yang Baik, dan Rekrutmen. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia sangat penting dan sangat perlu untuk dilakukan hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan penentu dan dapat menunjang dari berbagai aspek keseluruhan baik itu dari segi training, pemberian intensif dan penyediaan tenaga kerja yang baik serta yang

paling menentu dalam pengembangan sumber daya manusia adalah rekrutmen pegawai.

2. Pengembangan Organisasi

Kapasitas pemerintah (*Capacity Building*) di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang Pengembangan organisasi adalah merupakan salah satu usaha yang terencana dan berkelanjutan mencakup organisasi secara menyeluruh dan di kelola dan di susun dari atas atau manajer, pegawai, dan karyawan untuk lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi pemerintahan melalui intervensi secara terencana terhadap proses yang akan terjadi dalam organisasi pemerintahan dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan perilaku. Pengembangan organisasi di susun dan di rancang dengan maksud agar dapat memenuhi kepentingan melalui dengan melalui komponen sistem intensif yang memadai, komponen pemanfaatan pegawai,, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan komponen yang terakhir adalah struktur manajemen.

A. Sistem intensif yang memadai

Dalam pengembangan organisasi komponen sistem intensif yang memadai yang di maksud adalah sistem yang digunakan dalam organisasi pemerintah dalam memberikan intensif kepada para pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang. Pemberian intensif sebagai sebuah sarana atau motivasi yang dapat mendorong para pegawai dalam bekerja dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan optimal. Pemberian intensif kepada para pegawai di luar gaji pokok yang di terima setiap bulan

dimaksudkan untuk dapat memenuhi kebutuhan para pegawai. Pemberian sistem intensif pada umumnya di digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melihat standar kinerja para pegawai.

Tabel 5

Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Sistem Intensif Yang Memadai Di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang

No	Informan	Pengembangan Organisasi
		Sistem intensif yang memadai
1.	Bupati Daerah Kabupaten Enrekang	Tidak ada intensif
2.	Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang	Tidak ada intensif
3.	Masyarakat	Tidak ada
4.	Wisatawan	kurang ada

Sumber : Hasil Reduksi data 2018

Berdasarkan hasil reduksi data pada tabel 5, sistem intensif tidak ada di berikan kepada para pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dalam pengembangan pariwisata. Hal ini di dukung dengan pernyataan dari informan Bupati daerah kabupaten enrekang dengang inisial MBA yang mengatakan bahwa :

“untuk sementara belum ada kompensasi-kompensasi atau hadiah khusus terhadap pengelolaan pariwisata masih sama dengan pegawai-pegawai yang lainnya “ (Hasil wawancara 17 September 2018).

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan informan MBA mengatakan bahwa tidak ada pemberian intensif berupa kompensasi kepada setiap pegawai, termasuk dalam pengembangan pariwisata di kabupaten Enrekang semua sama halnya dengan pegawai yang ada di dinas-dinas yang lain. Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan dari informan kasi bina usaha dan daya tarik wisata dengan inisial IH yang mengatakan :

“tidak ada pemberian hadiah dek... adanya itu pemberian THR kalau hari raya itu saja” (Hasil wawancara 22 Mei 2018)

Pernyataan dari informan di atas di perkuat dengan pernyataan dari informan kasi sarana dan prasarana dan jasa pariwisata dengan inisial LT yang mengatakan :

“kompensasi hadiah itu tidak ada, yang ada hanya ada THR kalau hari raya dan gaji pokok itu saja “ (Hasil wawancara 16 Juni 2018).

Berdasarkan pada pendapat yang dari informan IH dan LT dapat di simpulkan bahwa dalam pengembangan organisasi dengan komponen sistem intensif yang memadai yang di berikan kepada pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang mengatakan bahwa tidak ada pemberian intensif yang di berikan kepada para pegawai selain dari gaji pokok dan tunjangan. Hal tersebut di dukung dengan pernyataan dari Kepala Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dengan inisial HM yang mengatakan :

“iya ada, berupa gaji dan tunjangan yang lebih menjurus ke honorarium kalau di pemerintahan termasuk di dispopar , itu kebijakan pimpinan memberikan honorarium ke petugas pungut lewaja “ (Hasil wawancara 10 Mei 2018)

Pernyataan dengan informan HM senada dengan yang di katakan informan Kepala bidang pengembangan destinasi pariwisata dengan inisial TH yang mengatakan :

“sistem intensif pegawai sesuai dengan sistem penggajian, PNS, dengan pangkat jabatan, masa kerja, di tambah tunjangan jabatan dan tunjangan perbaikan penghasilan atau TPP “ (Hasil wawancara 10 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan TH dan HM dapat di simpulkan bahwa tidak ada pemberian sistem intensif kepada para pegawai dalam pengembangan pariwisata di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang adapun pemberian intensif nya berupa pemberian gaji pegawai sesuai dengan sistem penggajian PNS dengan pangkat dan jabatan, masa kerja dan tunjangan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa di dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang , tidak ada pemberian sistem intensif yang di berikan kepada para pegawai termasuk dalam pengembangan pariwisata di luar dari pemberian gaji pokok dan tunjangan. Adapun besaran gaji yang di pokok yang di terimah oleh PNS atau ASN tergantung pada golongan dan masa kerjanya meskipun ada pemberian honorarium yang di berikan kepada pegawai di dispopar dengan melui kebijakan dari pimpinan dengan memberikan honorarium dari hasil pungut dari objek wisata lewaja.

B. Pemanfaatan Pegawai

Salah satu kapasitas pegawai dalam pengembangan organisasi dengan komponennya yaitu pemanfaatan pegawai yang merujuk pada mekanisme pemberian penghargaan kepada para pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dalam pengembangan pariwisata. Sistem dari pemanfaatan pegawai meliputi beberapa hal di antaranya dari ketampilan para pegawai, dan alokasi waktu yang di berikan kepada kepada para pegawai dalam bekerja atau mengerjakan sesuatu.

Pemanfaatan pegawai dari mekanisme dan pemanfaatannya berdasarkan pada sistem dan mekanisme tertentu termasuk dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang yang berada langsung di bawah naungan Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang. Hal ini dapat di lihat dari tabel reduksi data di bawah ini:

Tabel 6

Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Pemanfaatan Pegawai Di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang Dalam Pengembangan Pariwisata

No	Informan	Pengembangan Organisasi
		Pemanfaatan pegawai
1.	Bupati Enrekang	Adanya pemanfaatan pegawai
2.	Dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata	Adanya pemanfaatan pegawai
3.	masyarakat	Tidak ada
4.	wisatawan	Tidak ada

Sumber Hasil Reduksi Data 2018

Berdasarkan hasil reduksi data pada tabel 6 di atas, adapun mekanisme dan sistem dari pemanfaatan pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang masih sangat di manfaatkan secara terstruktur sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pemanfaatan pegawainya sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. seperti halnya dalam memanfaatkan pegawai, pegawai harus memenuhi dan mengikuti mekanisme atau petunjuk dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan termasuk dalam melaksanakan program pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang.

Dalam suatu organisasi pemerintahan yang mempunyai kewenangan khusus dalam mengembangkan pariwisata di Kabupaten Enrekang adalah Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dengan program pengembangan pariwisata, dan yang menjadi pengelola secara operasional di berikan kepada pegawai yang ada di bidang pengembangan destinasi. Pernyataan tersebut di dukung oleh pernyataan dari Bupati Daerah Kabupaten Enrekang dengan inisial MBA yang mengatakan bahwa :

“Pemanfaatan pegawai sesuai dengan mekanisme yang ada, kita berikan kepercayaan sepenuhnya kepada dispopar untuk bagaimana caranya mengolah dan mengimplementasikan tanggung jawab yang di berikan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Karena dalam pengembangan pariwisata tertentu kita juga punya aturan baik dari pusat maupun daerah jadi aturan di buat mmng untuk di ikuti “ (Hasil wawancara 17september 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial MBA dapat di tarik kesimpulan bahwa pemanfaatan pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata termasuk dalam program pengembangan pariwisata adapun menyangkut tentang mekanisme dalam pengembangan pariwisata di

berikan kepada dinas sendiri dalam mengelola dan mengembangkan program yang telah di sepakati yang tidak keluar dari aturan yang ada baik aturan dari pusat maupun dari daerah dan tidak terlepas dari pengembangan pariwisata Kabupaten Enrekang.

Pernyataan dari informan dengan inisial MBA di atas di dukung dengan pernyataan informan Kepala Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dengan inisial HM yang mengatakan :

”cara memanfaatkan pegawai salah satunya dengan mengikut sertakan staf dan pegawai pada event-event kepariwisataan yang berkualitas, mengenai pemanfaatan pegawai dalam menjalankan program dan kegiatan, kita keluarkan aturan atau kebijakan sendiri seperti setiap kegiatan ada target yang ingin di capai dan target itu punya batas waktu. Dengan salah satu contohnya adalah pada program pariwisata unggulan kegiatannya pengembangan desa wisata, nah dalam kegiatan tersebut ada anggaran yang di berikan, anggaran ini harus belanjakan atau di manfaatkan atau di pertanggung jawabkan dalam tahun berjalan itu juga, walaupun anggaran itu tidak di pergunakan dengan semaksimal mungkin maka anggaran tersebut yang tidak terpakai maka akan kembali masuk dan di simpan di kas daerah “ (Hasil wawancara 10 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial HM dapat di tarik kesimpulan bahwa dalam pengembangan organisasi dengan komponen pemanfaatan pegawai dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang di bawah naungan Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang salah satu cara pemanfaatan pegawainya itu dengan mengikut sertakan pegawai dalam event-event pariwisata yang berkualitas, adapun pemanfaatan pegawai dalam kinerejanya termasuk dalam program pengembangan pariwisata yaitu dengan membuat peraturan tentang pelaksanaan suatu program dan kegiatan dengan memberikan target dan alokasi dana yang di berikan harus rampung dan

selesai sesuai dengan aturan yang di keluarkan. Adapun pernyataan dari Informan dengan Inisial HM di perkuat dengan pernyataan dari informan Kepala Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dengan inisial TH yang mengatakan bahwa :

“pemanfaatan pegawai melalui pelatihan sumber daya manusia(SDM) di bidang pariwisata dan diklat lainnya, serta melalui membaca buku dan peraturan pengelolaan kepariwisataan” (Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Pernyataan dari informan dengan inisial TH di tambahkan dengan Informan kasi Bina usaha dan Daya Tarik Wisata dengan inisial IH yang mengatakan bahwa :

“ya pegawai di manfaatkan secara baik sesuai dengan tugas dari bidangnya masing-masing, adapun yang menyangkut dengan pemanfaatan pegawai dalam menjalankan program jangka waktu ada lah lebih cepat lebih baik tapi di sesuaikan juga. di tau mi nak kalau di enrekang itu bagaimana” (Hasil wawancara 22 Mei 2018).

Hasil wawancara dengan informan dengan inisial IH di atas di perkuat dengan pernyataan dari informan Kasi sarana dan Prasarana dan Jasa Pariwisata dengan inisial LT yang mengatakan bahwa :

“sesuai dengan bidangnya masing-masing dengan mengikuti aturan yang telah di tetapkan oleh pimpinan” (Hasil wawancara 16 Juni 2018).

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan dengan inisial TH, IH, dan LT di atas daapt di simpilkan bahwa dalam komponen dan mekanisme pengembangan organisasi dengan pemanfaatan pegawai menunjukkan bahwa pemanfaatan pegawai dalam melakukan tugas di sesuai kan dengan bidang masing-masing adapun dengan pelaksanaan program atau kegiatan tertentu cara pemanfaatannya itu dengan melaksanakan kegiatan atau target sesuai batas waktu yang di tentukan dan alokasi dana dan waktu juga harus tepat pada sasaran sesuai dengan aturan-aturan yang di keluarkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas adapun kesimpulan yang dapat di tarik yaitu dalam pengembangan organisasi dengan komponen pemanfaatan pegawai memang sangat penting untuk dilakukan dan di laksanakan. Adapun pemanfaatan pegawai dalam pengembangan pariwisata kabupaten enrekang di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabaten Enrekang sangat baik hal ini di karenakan pemanfaatan pegawainya sesuai dengan bidang masing-masing sehingga akanmenghasilkan pemanfaatan pegawai secara terstruktur dan ikut sesuai arahan dan petunjuk yang di berikan dan juga pemanfaatan pegawai dalam menjalankan suatu program berdasarkan pada peraturan yang di buat dan di setujui oleh pimpinan.

C. Kepemimpinan

Komponen yang paling penting dalam pengembangan organisasi adalah Kepemimpinan, yang di maksud dalam kepemimpinan adalah pemimpin yang mempunyai jiwa yang kompeten dapat mempengaruhi aktivitas-aktivitas organisasi termasuk dalam pemerintahan dan memberikan contoh pemimpin kepada bawahannya atau pengikutnya, yang kolektif yang mampu mengorganisir semua keputusan yang di sepakati bersama dan mampu mencanangkan, merencanakan dalam pemanfaatan sumber daya yang ada dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang ada di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang termasuk dalam pengembangan pariwisata adalah mengarahkan kepada para pegawai cara yang relevan dalam mengembangkan pariwisata di kabupaten enrekang, termasuk pada Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisatakabuparen Enrekang.

Tabel 7
Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Kepemimpinan Dalam
Pengembangan Pariwisata Di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata
Kabupaten Enrekang

No	Informan	Pengembangan Organisasi
		Kepemimpinan
1.	Bupati daerah Kabupaten Enrekang	Kepemimpinan yang demokratis
2.	Dinas Kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang	Kepemimpinan yang demokratis
3.	Masyarakat	Kepemimpinan yang demokratis
4.	Wisatawan	Tidak tau

Sumber Hasil Reduksi data 2018

Berdasarkan hasil reduksi data pada tabel 7 di atas yang marujuk pada pengembangan organisasi dengan komponen kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang termasuk kepala dinas sudah mampu membangaun komunikasi baik dengan bawahannyebegitu pun dengan instansi lain yang ada di kabupaten enrekang maupun di luar daerah, membangun komunikasi dengan berbagai instansi baik dari swasta maupun instansi pemerintahan agar dapat membangun kerjasama yang baik sehingga dapat memperlancar kegiatan para pegawai dalam mengembangkan pariwisata di Kabupaten Enrekang. Dengan menggunakan sistem kepemimpinan yang demokratis. Kepala dinas menggunakan sistem

kepemimpinan yang demokratis yang mampu mempengaruhi orang lain agar mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara membagi kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama pegawai bahkan dengan pimpinan. Hal tersebut didukung oleh informan Bupati daerah kabupaten Enrekang dengan inisial MBA yang mengatakan :

“iya kan tentu namanya seorang pemimpin itu kan sebagai seorang manajer sebagai istilahnya bagaimana seseorang pemimpin mengorganisir dari pada bawahan tentu harus ada pencetus untuk bagaimana memotivasi mereka agar pariwisata itu bisa maju, adapun pelatihan yang diberikan iya seperti yang kita bilang tadi pelatihannya itu bermacam-macam ada seperti tadi ada keterampilan berbahasa, bagaimana cara menerima tamu yang baik itu sering kita lakukan, untuk lokasi tergantung apakah di dinas atau di lakukan secara bersama-sama kantor ta” (Hasil wawancara 17 september 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial MBA mengatakan bahwa pemimpin atau kepemimpinan merupakan seorang manajer yang mampu mengorganisir bawahannya sehingga dapat mencetus atau melahirkan motivasi kepada bawahannya agar kepariwisataan Enrekang bisa maju, seorang pemimpin termasuk di dinas atau instansi juga sering dilakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas pemimpin. Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan dari kepala Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dengan inisial HM, yang mengatakan bahwa :

“dengan mengatur dan mengelola semua hal yang berkaitan dengan pengembangan pariwisata yang ada di Enrekang “ (Hasil wawancara 10 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial HM dapat ditarik kesimpulan bahwa kapasitas seorang pemimpin adalah mengatur, mengelola semua hal yang berkaitan dengan pengembangan pariwisata di kabupaten

enrekang, kepemimpinan menjadi salah satu yang paling berpengaruh dalam inisiasi program dalam pengembangan pariwisata. Hal tersebut di dukung dengan pernyataan dari informan dengan kepala bidang pengembangan destinasi pariwisata dengan inisial TH yang mengatakan bahwa :

“kepemimpinan menjadi salah satu hal medasar yang dapat mempengaruhi inisiasi dalam kesuksesan program yang akan di jalankan, dalam hal apa pun selau berkoordinasi dengan pimpinan dan keputusan juga ada ditangan pemimpin “ (Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Selanjutnya pernyataan dari TH di dukung dengan pernyataan dari informan kasi sarana dan prasarana dan jasa pariwisata dengan inisial LT yang mengatakan :

“kepemimpinan merupakan suatu hal yang mendasardaslam mempengaruhi kesuksesan suatu program termasuk dalam pengembangan pariwisata Iya karna semua keputusan itu dari pimpinan, arahan-arahan juga dari pimpinan” (Hasil wawancara 16 Juni 2018).

Pernyataan dari informan TH, dan LT di dukung dengan pernyataan dari informan Kasi Bina usaha dan daya tarik wisata dengan inisial IH yang mengatakan :

“iya karena semua keputusan itu ada di kepala dinas, jadi kalau semua itu harus dari persetujuan pimpinan dalam membuat suatu program pimpinan juga selalu memberi saran atau selalu mengarahkan mengarahkankah tentang apa pun yang akan di kerjakan menyangkut masalah pengembangan pariwisata. (Hasil wawancara 22 Mei 2018).

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan informan TH, LT dan IH dapat di tarik kesimpulan bahwa dalam pengembangan organisasi termasuk komponen dalam kepemimpinan menyangkut tentang pemimpin atau kepala dinas di disopar, kepemimpinan menajadi salah satu hal yang penting dan mendasar dalam suatu organisasi termasuk dalam pemerintahan karena para pegawai dalam

menjalankan tugasnya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terlebih dahulu dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan keputusan, serta pemimpin termasuk kepala dinas juga turut dalam memberikan kritikan dan saran dalam mengarahkan bagaimana suatu program akan berjalan. Seperti halnya dengan yang di katakan oleh masyarakat dengan inisial JM yang mengatakan :

“seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat berpengaruh karena jabatannya juga tinggi “ (Hasil wawancara 21 Mei 2018).

Selain pernyataan dari informan dengan inisial JM, SH juga berpendapat menyatakan bahwa :

“ pemimpin punya peran penting karena yang menentukan dan memutuskan program yang akan di jalankan, ada yang bilang kepala dinas dispopar sekarang baik, bermasyarakat juga, karna pernah ka ketemu waktu upacara di lapangan dulu. Na memang begitu orangnya “ (Hasil wawancara 15 Mei 2018).

Dari pernyataan JM dan SH informan dengan inisial JT juga mengatakan bahwa :

“pemimpin sangat berpengaruh karena mempunyai jabatan yang tinggi” (Hasil wawancara 24 Mei 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan yang berinisial JM,SH dan JT menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu yang sangat penting dalam organisasi karena memiliki jabatan tertinggi dan semua hasil keputusan tentang program yang akan di jalankan ada pada pemimpin. Termasuk dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa pemimpin atau kepemimpinan merupakan seorang manajer yang mampu mengorganisir bawahannya sehingga dapat mencetus atau

melahirkan motivasi kepada bawahannya agar kepariwisataan enrekang bisa maju, seorang pemimpin termasuk di dinas atau instansi juga sering di lakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas pemimpi seperti halnya dengan yang di katakan oleh beberapa pegawai di dispopar mengatakan pengembangan organisasi termasuk komponen dalam kepemimpinan menyangkut tentang pemimpin atau kepala dinas di dispopar, kepemimpinan menjadi salah satu hal yang penting dan mendasar dalam suatu organisasi termasuk dalam pemerintahan karena para pegawai dalam menjalankan tugasnya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terlebih dahulu dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan keputusan, serta pemimpin termasuk kepala dinas juga turut dalam memberikan kritikan dan saran dalam mengarahkan bagaimana suatu program akan berjalan sama hanya dengan yang di katakan oleh beberapa masyarakat mengatakan kepemimpinan merupakan suatu yang sangat penting dalam organisasi karena memiliki jabatan tertinggi dan semua hasil keputusan tentang program yang akan di jalankan ada pada pemimpin. Termasuk dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang.

D. Budaya Organisasi

Sebuah komponen yang penting dalam pengembangan organisasi dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang adalah budaya organisasi, adapun yang di maksud dengan budaya organisasi adalah aktivitas-aktivitas dari perilaku para pegawai yang tersusun dalam suatu organisasi atau pemerintahan yang di maksud budaya organisasi dalam lingkup pemerintahan termasuk dalam dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang adalah aktivitas-

aktivitas para pegawai yang telah di tentukan sebelumnya, mempunyai nilai kebersamaan yang menjadi acuan utama hal ini di karenakan terbentuknya organisasi dalam pemerintahan berdasarkan pada visi dan misi yang yang di lakukan secara bersama-sama demi mencapai kepentingan bersama dalam menyelesaikan permasalahan yang kompleks misalnya dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang budaya organisasinya meliputi mekanisme pencapaian hasil yang di raih, peraturan-peraturan yang berkaitan dengan program pengembangan pariwisata.

Tabel 8

Dekripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Budaya Organisasi Dalam Pengembangan Pariwisata Di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang

No	Informan	Pengembangan organisasi
		Budaya organisasi
1.	Bupati daerah Kabupaten Enrekang	Terstruktur
2.	Dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang	Terstruktur
3.	Masyarakat	Tidak tau
4.	Wisatawan	Tidak tau

Sumber hasil reduksi data 2018

Pada 8 yang ada di atas menunjukkan bahwa dalam pengembangan organisasi dengan komponen budaya organisasi di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang termasuk dalam pengembangan pariwisata sudah bisa dikatakan budaya organisasinya sudah terstruktur dengan baik hal tersebut berdasarkan mekanisme dan sistem dalam birokrasi pemerintahan disopar mengerjakan tugasnya masing-masing sesuai dengan bidangnya. Hal ini didukung dengan pernyataan informan Bupati daerah kabupaten enrekang dengan inisial MBA yang mengatakan :

“biasalah secara eksternal itu ada saja yang pro kontra san sebagainya ada yang secepat berubah ada juga yang seperti oto mogok di dorong-dorong terus tidak berubah-ubah tapi begitu lah keadaanya di mana pun juga berada seperti itu” (Hasil wawancara 17 september 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dengan inisial MBA mengatakan bahwa budayaa organisasi memang sering kali terjadi ada yan pro dan kontra ada yang secepat berubah ada yang sebaliknya, dan bahkan di instansi manapun pasti akan terjadi yang namanya budaya organisasi. Pernyataan di atas didukung oleh informan kepala dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dengan inisial HM yang mengatakan :

“permasalahan yang biasa muncul itu disikapi dengan mengadakan rapat-rapat interen sampai mendapatkan solusi dari permasalahan” (Hasil wawancara 10 Mei 2018)

Dari hasil wawancara dengan HM adapun kesimpulan yang dapat di tarik yaitu dalam setiap instansi baik dari swasta, pemerintahan sering terjadi yang namanya budaya organisasi, adapun permasalahan yang muncul itu di sikapi sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti apabila terjadi permasalahan dalam

lingkup interen permasalahannya pula di selesaikan secara interen dengan mengadakan rapat sampai menemukan titik solusi dari permasalahan yang ada.

Adapun pernyataan dari HM di atas di perkuat dengan pernyataan dari informan kepala bidang pengembangan dengan inisial TH yang mengatakan bahwa :

“penanganan permasalahan di lingkup eksternal dilakukan secara kekeluargaan, penuh keakraban, dengan tetap pada penegakan aturan disiplin kerja pegawai”(Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Dari hasil pernyataan informan dengan inisial TH di atas dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi dalam bidang pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang terkhusus di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang penanganan dari permasalahan yang ada di lingkup eksternal organisasi di lakukan dengan penuh kekeluargaan dan penuh keakraban dengan tetap mengacu pada penegakan hukum aturan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat dari informan di atas, informan kasi bina usaha dan daya tarik wisata dengan inisial IH megemukakan pernyataannya bahwa :

“dalam menjalankan program seperti pengembangan pariwisata pegawai saling bekerja sama apabila dalam bekerja ada pegawai yang tidak serius dalam bekerja ada juga yang acuh tak acuh kita selesaikan secara musyawarah, kan ada juga biasa kita adakan rapat di situ juga bisa kita bicarakan. (Hasil wawancara 22 Mei 2018)

Pernyataan dari informan dengan inisial IH di perkuat dengan pernyataan dari informan kasi sarana dan prasarana dan jasa pariwisata dengan inisial LT yang mengatakan bahwa :

“kita itu dalam satu bidang untuk bekerja itu kita saling kerja sama, walaupun ada masalah ya kita selesaikan secara kekeluargaan dan musyawarah itu. (Hasil wawancara 16 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dengan inisial IH dan LT dapat di tarik kesimpulan bahwa dalam pengembangan organisasi dengan komponen budaya organisasi termasuk dalam pengembangan pariwisata di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dalam menjalankan program pegawai saling bekerja sama dan apabila terjadi kelakuan pegawai yang acug tak acuh di selesaikan secara mesywarah atau secara kekeluargaan dan di selesaikan atau di bicarakan pada saat rapat.

Dari hasil kesimpulan dengan beberapa informan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dalam pengembangan organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam peningkatkan kapasitas organisasi hal ini di karenakan aktivitas-aktivitas yang di lakukan dalam menjalankan suatu program termasuk dalam pengembangan pariwisata di rancang dan disepakati bersama. Termasuk dalam membuat program serta mekanisme-mekanisme untuk mencapai hasil yang di inginkan dalam hal kepariwisataan. Adapun budaya organisasi di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang sudah bisa di katakan terstruktur , hal ini di karenakan ketika akan menjalankan suatu program pemanfaatan pegawainya di lihat saesuai dengan keahlian dan kemampuan yang di miliki dan tidak ada campur tangan dengan bidang yang lain .adapun yang berhubungan dengan permasalahan yang di hadapi di selesaikan secara musyawarah kekeluargaan dan di bicarakan pada saat ada rapat-rapat tetapi tidak keluar dari aturan kerja kedisiplinan pegawai.

E. Komunikasi

Dalam pengembangan organisasi adalah satu komponen yang paling penting adalah komunikasi. Yang dimaksud dengan komunikasi adalah suatu proses kerika seseorang atau kelompok masyarakat dan pemerintahan saling menggunakan informasi untuk berhubungan dengan lingkungannya, bagaimana cara pola komunikasi antara hubungan yang ada dengan lembaga-lembaga yang berperan dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang. Adapun komunikasi yang di maksud adalah bagaimana hubungan komunikasi dalam organisasi pemerintahan, hubungan komunikasi antara pemimpin, hubungan komunikasi pemimpin dengan bawahannya, hubungan komunikasi antara dinas dengan masyarakat dan dengan wisatawan. Komunikasi menempati tempat yang paling penting dalam organisasi, hal ini di karenakan setiap individu-individu berbeda-beda karakteristiknya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam komunikasi terjadi hirarki komunikasi antar pemimpin, hubungan pemimpin dengan pegawai, hubungan dengan masyarakat dan wisatawan yang ada di dinas kepememudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrkanng dalam pengembangan pariwisata sangat terpola dan terstruktur sehingga sumber daya dalam menyelesaikan masalah secara kompleks dengan komunikasi.

Tabel 9
Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Komunikasi Dalam
Pengembangan Pariwisata Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata
Kabupaten Enrekang

No	Informan	Pengembangan organisasi
		Komunikasi
1.	Bupati daerah kabupaten enrekang	Ada komunikasi
2.	Dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang	Ada komunikasi
3.	Masyarakat	Ada komunikasi
4.	Wisatawan	Ada komunikasi

Sumber hasil reduksi data 2018

Berdasarkan tabel 9 di atas pengembangan organisasi pada komponen komunikasi pada dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang sudah di katakan terpola dan terstruktur dan berjalan dengan baik, hal tersebut dapat di lihat dengan adanya hubungan komunikasi yang terarah antara pimpinan, hubungan komunikasi pimpinas dengan pegawai termasuk dalam bidang pengembangan pariwisata, dan hubungan komunikasi dengan masyarakat dan wisatawan dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bupati daerah kabupaten enrekang dengan inisial mengemukakan bahwa :

“banyak keterkaitan karena kita disini tidak mengenal yang namaya ego sektoral tetapi bagaimana berkolaborasi, bagaimana bekerja ya karena yang namanya pemudah olahraga, pariwisata itu tidak hanya berjalan tanggung jawab di pemuda olahraga tetapi semua di sektor itu ada

keterkaitannya misalnya di perindustrian, perdagangan kan butuh ada namaya kuliner-kuliner, tidak mau orang datang kalau tidakada kuliner nya jadi ya misalnya disini buat dangke kan di sini bukan urusan pemuda olahraga buat dangke tetapi orang tertarik datang karna ada makanan khas nya keripik-keripik dangkenya iya deppa tetakknya, iya kalau pertanian bagaimana panti tanduknya, bagai mana bawangnya dan sebagainya banyak lah dari peternakan bagaimana ternak nya jadi tidak jalan sendiri-sendiri itu pembangunan bidang pariwisata” (Hasil wawancara 17 september 2017)

Dari hasil wawancara dengan MBA di atas adapun kesimpulan yang dapat di tarik adalah bahwa dalam pemerintahan termasuk dalam dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang tidak mengenal yang namanya ego sektoral , saling berkobolarasi dengan dinas lain, karena menyangkut pariwisata di enrekang saling berhubungan dan saling keterkaitan satu sama lain. Pernyataan dari MBA di perkuat dengan pernyataan dari informan kepala dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dengan inisial HM yang mengatakan:

“ pemerintah daerah memberikan gambaran-gambaran singkat mengenai hal-hal apa saja yang bisa mengembangkan pariwisata yang ada di kabupaten enrekang, komunikasi pemerintah daerah atau dinas dengan wisatawan dan masyarakat dalam hal pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang adanya saling memberi masukan antara dinas dengan wisatawan dan masyarakat dalam pengembangan pariwisata’ (Hasil wawancara 10 Mei 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan HM dapat di tarik kesimpulan bahwa komunikasi yang di lakukan pemerintah termasuk seorang pemimpin di dispopar terkhusus dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang dengan membangun komunikasi dengan cara pemerintah memberikan gambaran singkat mengenai apa-apa saja yang ada dalam pengembangan pariwisata adapun yang terjadi antara komunikasi antara pemerintah dan masyarakat dan wisatawan yang ada di kabupaten enrekang iauty salah satu caranya berkomunikasi dengan pemerintah terbuka dalam menerima saran dan masukan tentang pengembangan

pariwisata di kabupaten enrekang. Senada dengan Pernyataan HM, informan Kepala bidang pengembangan destinasi dengan inisial TH mengatakan bahwa :

“tentang komunikasi dengan pembda dengan keterbukaan bahkan saling menunjang atau mendukung karna pengembangan kepariwisataan itu sangat kompleks perlu keterlibatan stakeholder baik pemda, swasta, penggiat wisata bahkan wisatawan sekalipun kalau ada masukan perlu di dengar dalam peningkatan sarana maupun pengelolaan dalam pelayanan dalam meningkatkan kunjungan wisatawan “ (Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan TH di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa mengenai komunikasi dengan pemerintah daerah termasuk dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang saling terbuka dan saling mendukung dan menunjang hal tersebut dikarenakan dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang sangat kompleks dan memerlukan keterlibatan dari berbagai sekteor dan stakeholder, baik dari pemerintahan, swasta, penggiat wisata, masyarakat dan bahkan untuk wisatawan pemerintah kabupaten enreang sangat terbuka dalam mendengar beberapa saran dan masukan bhkan kritikan dalam hal peningkatkan sarana dan prasarana dlam pengembangan pariwisata baik dalam pengelolaanya demi menunjang dan menarik agar wisatawan semakin banyak untuk berwisata atau berkunjung.

Adapun hasil wawancara dengan informan Kasi sarana dan prasarana dan jasa pariwisata dengan inisial LT mengatakan bahwa :

“Komunikasi itu buka saja seperti bertatap muka kan tapi dengan kita melakukan komunikasi bisa seperti saat kita melakukan sosialisasi, kan bagian dari komunikasi juga dengan masyarakat dan wisatawan, terus dengan pestival juga, dengan di bangunnya juga gedung pusat gedung informasi kan itu sudah mewakili komunikasi kita dengan masyarakat wisatawan dan pemerintah” (Hasil wawancara 16 Juni 2018)

Hasil wawancara dengan LT juga senada dengan yang di katakan informan kasi bina usaha dan daya tarik wisata dengan inisial IH yang mengatakan :

“komunikasi antar pemerintah daerah dengan dispopar komunikasi nya baik, begitu juga dispopar ke masyarakat sama wisatawan lebih-lebih kita itu selalu berkomunikasi, walaupun ada misalnya program kita undang juga masyarakat, komunikasinya juga bukan cuma semacam berjumpa, dengan kita melakukan pestival, sosialisasi kan itu juga cara kita dalam berkomunikasi dengan masyarakat dan wisatawan sekaligus promosi jug, ada juga baru-baru kita adakan pemilihan duta pariwisata, itu juga dalah satu bentuk kita berkomunikasi dengan wisatawan dan masyarakat, bukan hanya secara langsung tapi dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi zaman ini” (Hasil wawancara 22 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan LT dan IH, adapun kesimpulan yang dapat di tarik yaitu komunikasi dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang sudah di katakan Sangat baik karena bukan komunikasi dengan cara bertatap muka, tetapi carea berkomunikasi juga dengan melakukan komunikasi melaui sosialisasi, bukan hanya melalui sosialisasi, cara pemerintah untuk dapat berkomunikasi dengan masyarakat dan wisatawan dengan melakukan festival-pestival kepariwisataan selain itu dengan membangun gedung pusat informasi pariwisata yang memberikan informasi tentang pariwisata di kabupaten enrekang kepada para wisatawan yang berkunjung, sekaligus juga mempromosikan pariwisata kabupaten enrekang dan yang terbaru cara pemerintah berkomunikasi dengan masyarakat dan wisatawan adalah dengan mengadakan pemilihan duta pariwisata kabupaten senrekang, dengan tujuan agar duta pariwisata dapat mewakilipemerintah dalam melakukan promosi dan pengenalan objek-objek wisata di kabupaten enrekang dengan cara melakukan promosi secara langsung maupun dengan memanfaatkan teknologi yang ada.

Adapun hasil wawancara dengan wawancara dengan informan masyarakat dengan inisial SH yang mengatakan bahwa :

” lebih bagus i sekarang karna alhamdulillah ada mi perubahan daripada yang dulu, pariwisata kita lebih tertata mi dengan baik, jalanan nya juga tidak seperti yang dulu-dulu mi, bagus mi sekarang di lewati, sma banyak mi juga yang tau tentang pariwisata ta bukan di enrekang saja tpi di luar juga sering di adakan acara atau efent-efent tentang pariwisata, festival tentang pariwisata enrekang sama yang baru-baru ada juga sdah di lakukan pemilihan duta pariwisata enrekang, berarti caranya itu interaksi istilahnya le, dari pemerintah ke masyarakat sudah baik” (Hasil wawancara 15 Mei 2018)

Senada dengan yang di katakan oleh informan SH, informan dengan inisial JM juga mengemukakan pendapatnya tentang komunikasi pariwisata yang ada di kabupaten enrekang yang mengatakan bahwa :

“Komunikasinya itu biasa kalau kita berlibur ke wisata lewaja kebetulan ada pak bupati atau kepala dinas di situ kita berkomunikasi lansung, bertanya tentang keadaan apakah sudah baik atau belum, apakah memuaskan atau belum, iya kebetulan kalau misalnya kita berlibur di lewaja ka di kebun raya ka atau di resting dan secara keberulan bertemu. Menurut saya kapasitas pemerintah dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang ya sudah baik dari pada tahun-tahun sebelumnya” (Hasil wawancara 21 Mei 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial SH dan JM, informan dengan inisial JT juga mengatakan bahwa :

“komunikasi nya karna bupati dan kepala dinas sekarang itu sangat beda dengan yang dulu yang sekarang itu sudah merakyat jadi biasanya kalau semetara lewat mereka singga sebentar kadang bertanya jga sama pedagang-pedagang di sini, biasa bertanya bagaimana sekarang usahanya ibu, sudah ada berubah atau tidak, ya di bilang mi alhamdulillah pak karna dengan semakin berkembangnya pariwisata kita.. banyak yang berkunjung juga” (Hasil wawancara 24 Mei 2018)

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat di simpulkan bahwa komunikasi yang terjalin antara pemereintah dengan masyarakat dengan wisatawan yang ada di kabupaten enrekang sudah sangat bagus apabila di

bandingkan dengan yang sebelumnya pariwisata kita lebih tertata dengan baik, adapun jalan menuju lokasi objek wisata di enrekanng seperti objek wisata lewaja sudah baik hal itu menandakan komunikasi dengan berbagai instansi sudah baik dan banyaknya objek wisata-wisata baru yang ada menandakan bahwa pemerintah dan masyarakat berkomunikasi dengan baik cara lain pemerintah untuk berkomunikasi dengan masyarakat dan wisatawan adalah dengan mengadakan sosialisasi dan mengadakan event-event tentang pariwisata, melaksanakan festival tentang pariwisata enrekanng dan yang terbaru yang di lakukan pemerintah dalam melakkukan komukikasi dengan masyarakat dan wisatawan adalah dengan lakukan pemilihan duta pariwisata enrekanng dengan tujuan agar masyarakat dan wisatawan bisa berkomunikasi dengan melalui media sosial dan mempergunakan kecanggihan media sosial untuk melakukan promosi kepariwisataan.

Adapun hasil wawancara dengan informan dengan inisial MS mengatakan bahwa :

“menurut saya komunikasi yang terjalin antara pemerintah dengan masyarakat itu sudah baik termasuk dalam pengembangan pariwisata, komunikasi kan bukan hanya melalui berbicara secara langsung, tapi memalui cara lain pun itu bentuk komunuikasi pemerintah dengan masyarakat seperti, pemerintah melakukan sosilaisasi kepariwisataan, mengadakan event event kepariwisataan seperti festival pariwsata kan itu salah satu cara pemerintah berkomunikasi dengan wisatawan baik dari luar daerah maupun dalam daerah “(Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Pernyataan di atas di perkuat dengan informan dengan inisial JM dan HK yang mengatakan bahwa :

”Menurut komunikasi pemerintah dengan wisatawan itu baik. Meskipun bukan secara Lansung tetapi dengan bentuk komunikasi yang lain, seperti siap menerima saran dan kritikan dari wisatawan melauai perantara petugas yang bertugas dalam objek wisata seperti permandian lewaja ini, komunikasi dengan sosial media juga misalnya dengan cara

mempromosikan pariwisata daerah melalui medsos dan adapun bentuk komunikasinya itu dengan mengadakan festival. Itu juga merupakan bentuk komunikasi pemerintah dengan wisatawan tetapi bukan komunikasi secara langsung” (Hasil wawancara 16 juni).

Dari hasil wawancara dengan beberapa wisatawan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa dalam pengembangan organisasi dengan komponen komunikasi yang terjadi dalam bidang pariwisata di kabupaten enrekang sudah di katakan sangat baik, meskipun pemerintah melakukan komunikasi bukan secara langsung dengan wisatawan tetapi dengan cara melakukan sosialisasi kepariwisataan, dengan melakukan event-event kepariwisataan seperti festival dan dengan mempromosikan pariwisata melalui media sosial merupakan peningkatan kapasitas pemerintah termasuk dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dalam melakukan pengembangan pariwisata.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan di atas tentang pengembangan organisasi dengan komponen komunikasi dapat di simpulkan bahwa komunikasi yang terjalin antara pimpinan sudah diu katakan sangat baik dan terstruktur saling berkolaborasi dengan dinas-inas yang lain untuk menunjang tercapainya pengembangan pariwisata yang di inginkan di kabupaten enrekang, sama halnya dengan komunikasi yang terjalin di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang antara pemimpin dengan bawahan atau pegawai saling bekerja sama dalam menjalankan program pengembangan pariwisata yang bertujuan untuk meningkatkan kepariwisataan yang ada di kabupaten enrekang Komunikasi yang baik juga terjalin dengan masyarakat dan wisatawan meskipun komunikasi yang di lakuukan oleh pemerintah bukan komunikasi secara langsung tetapi dengan melakukan cara yang lain seperti melakukan sosialisasi

kepariwisataan kabupaten enrekang di dalam daerah maupun di luar daerah, dengan mengadakan festival, promosi dengan melalui media sosial , dan dengan pemilihan duta pariwisata merupakan bentuk pencapaian peningkatkan kapasitas pemerintah dalam melakukan pengembangan pariwisata kabupaten enrekang.

F. Struktur Manajemen

Salah satu komponen dalam pengembangan organisasi adalah Struktur Manajemen, struktur manajemen adalah suatu susunan hubungan antara tiap tiap bagian dan posisi yang ada pada suatu pemerintahan termasuk dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dalam menjalankan tugasnya dan kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan, struktur manajemen yang di maksud adalah bagaimana gambaran posisi kepengurusan yang ada di dalam pemerintah termasuk dalam dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata enrekang yang beerkaitan langsung dengan pengembangan pariwisata di Kabupaten Enrekang.

Tabel 10

Deskripsi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Sruktur Manajemen Dalam Pengembangan Pariwisata Di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang.

No	Informan	Pengembangan organisas Struktur Manajemen
1.	Bupati Daaerah Kabupaten enrekang	Terstruktur
2.	Dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang	Terstruktur

Sumber hasil reduksi data 2018

Berdasarkan tabel 10 yang ada di atas, dalam pengembangan organisasi dengan komponen struktur manajemen dalam pengembangan pariwisata di kabupaten Enrekang di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten Enrekang terstruktur, apabila di lihat dari struktur manajemen pada dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten Enrekang (dispopar) menunjukkan data yang sudah sangat jelas baik dari segi organisasinya, tugas dan fungsi pegawai dalam pengembangan pariwisata.

Susunan Organisasi Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang terdiri atas Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang (Lembaran Daerah Kabupaten Enrekang Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 22) Untuk penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang mempunyai beberapa tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris
 1. Sub bagian umum dan kepegawaian
 2. Sub bagian perencanaan
 3. Sub bagian keuangan
- c. Bidang Kepemudaan
 1. Seksi pengembangan kepemimpinan dan pemuda

2. Seksi pemberdayaan dan krestifitas pemuda
- d. Bidang olahraga
 1. Seksi olahraga, prestasi dan unggulan
 2. Seksi kelembagaan dan sarana dan prasarana
 - e. Bidang pengembangan destinasi
 1. Seksi bina usaha dan daya tarik wisata
 2. Seksi sarana dan prasarana dan jasa pariwisata
 - f. Bidang pemasaran pariwisata
 1. Seksi promosi dan peran masyarakat
 2. Seksi pelayanan dan informasi

Berdasarkan tabel 10 di atas tentang struktur manajemen di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang tahun 2017 susunan kepengurusan terbagi-bagi atas bidang masing-masing dan terbentuk secara seragam dalam hal pengurusan program termasuk dalam program pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang. Adapun struktur dari pengelola objek wisata unggulan yang sekarang ini masuk dalam daftar pengembangan pariwisata kabupaten enrekang adalah objek wisata lewaja berikut uraian nama-nama yang telah di daftar pengelola objek wisata lewaja sesuai dengan keputusan bupati enrekang nomor 92/ KEP/ II/2015 tentang pengangkatan pengelola objek wisata permandian Lewaja tahun 2015 :

Daftar Nama Pengelola Objek Wisata Permandian Lewaja Tahun 2015

No	Nama	Jabatan	Besaran Upah/Bulan
1.	Suaib Kanda	Koordinator/penanggung jawab	Rp. 900.000
2.	Lantik	Wakil koordinator	Rp. 800.000
3.	Sulaeman	Security	Rp.600.000
4.	Rahmat saleh	Security	Rp.600.000
5.	Erna muhiddin	Cleaning service	Rp.600.000
6.	Rahmawati	Cleaning service	Rp.600.000
7.	Raslinda	Kasir/loket	Rp.600.000
8.	Basa	Kasir/loket	Rp.600.000
9.	Hamid	Penjaga kolam	Rp.600.000
10.	H.Hamsah	Penjaga kolam	Rp.600.000
11.	Bahar	Penjaga alam/air terjun	Rp.600.000

Sumber Hasil Keputusan Bupati Enrekang Nomor 92/KEP/11/2015

Berdasarkan keputusan bupati tentang pengangkatan dan pengelolaan objek wisata lewaja tahun 2015 dapat di lihat bahwa struktur manajemen dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang termasuk dalam pengembangan objek wisata permandian lewaja sangat terstruktur dan sangat transparansi dalam pemberian upah kepada para yang bertugas dalam pengelolaan objek wisata lewaja.

Struktur manajemen pada dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang sangat jelas sehingga tidak ada kemungkinan terjadinya hal yang tidak sesuai dengan harapan atau tidak akan ada tumpang tindih dalam bidang bidang dan tugas antara pengurus. Hal ini di dukung oleh pernyataan informan kepala dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dengan inisial HM yang mengatakan bahwa :

“Struktur manajemen yang ada di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang sesuai dengan yang terpajang di luar adik bisa liat nanti dan minta datanya di pak aswad, kalau yang berhubungan dengan bidang pengembangan destinasi pariwisata itu ada bidang-bidangnya sangat jelas di luar terpampang adapun dengan pengembangan pariwisata unggulan di antaranya objek wisata permandian lewaja ada surat keputusan langsung dari bupati mengenai pengelola atau yang bertugas dalam pengeolaan objek wisata permandian lewaja, datanya itu ada di pak aswad” (Hasil wawancara 10 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial HM menunjukkan bahwa struktur organisasisudah sangat jelas dan sesuai dengan peraturan daerah dan pembagian tugasnya pun sudah ssangat jelas pada tiap-tiap bidang nya, adapun yang berhubungan dengan salah satu objek wisata unggulan yaitu permandian lewaja itu sudah terstruktur dari pengelolaannya dan transfaransi upah yang di berikan.

Pernyataan informan HM sesuai senadan dengan yang di katakan oleh informan kepala bidang pengembangan destinasi pariwisata dengan inisial TH yang mengatakan :

“hubungan struktur tiap bidang di dispopar yang tangani pariwisata ada dua ada bidang pengembangan destinasi yang tupoksinya tentang sarana dan prasarana pariwisata pengembangannya ke depan dan bidang promosi tentang promosi pemasaran pariwisata artinya dua bidang ini salaing mendukung dalam peningkatkan kunjungan wisnu dan wisnan tentang 2

bidang pemuda dan olahraga tentu fokus pada tupoksinya tetapi di lain hal saling membantu juga ke pariwisata dan sebaliknya (Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial TH dapat di simpulkan bahwa dalam bidang pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang hubungan denngan bidang-bidang saling mendukung dalam meningkatkan kunjungan para wisatawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat di simpulkan bahwa pengembangan organisasi dengan komponen struktur manajemen sangat penting hal tersebut berdasarkan dalamsuatu pemerintahan struktur maanajemen adalah sistem yang dapat menetuksan tugas, alur kerja, dan hubunganc dengan bidang-bidang dalam rangka mencapai tujuan bersama termasuk dalam bidang pengembangan destinasi pariwisata kabupaten enrekang.

Adapun indikator dari pengembangan organisasi dapat di simpulkan dari beberapa dimensi antaranya adalah sistem intensif yang memadai, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan struktur manajemen. Dari beberapa komponen dimensi ini sangat penting dan berpengaruh dalam pengembangan organisasi karena pengembangan organisasi merupakan komponen yang penting dalam kapasitas pemerintah termasuk dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dalam menjalankan tugas agar berjalan secara efektif dan efisien.

3. Analisis Reformasi Kelembagaan

Analisis reformasi kelembagaan merupakan salahsatu bentuk bentuk komponrn yang paling penting daalm pengembangan kapasitas (*Capacity Building*) pemerintah daerah termasuk dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang, adapun iyang di maksud dengan reformasi kelembagaan adalah berubahan visi dari sebagai wujud nilai organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan dalam organisasi. Reformasi kelembagaan meliputi perubahan sistem pada lembaga, perubahan dapat berupa perubahan lingkungan yang strategis yang menyebabkan terjadinya perubahan organisasi baik dari lembaga maupun perubahan dari sistem, adapun perubahan yang terjadi adalah perubahan pada tatanan nilai dan lingkungan organisasi yang menyebabkan perlunya pembaharuan nilai dan sistem pada dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dalam pengembangan pariwisata. Adapun komponen-komponen dari reformasi kelembagaan antara lain aturan permainan penguasa ekonomi dan politik, perubahan kebijakan regulasi dan reformasi kelembagaan.

A. Aturan main penguasa ekonomi dan politik

Salah satu yang menjadi komponen yang penting dalam reformasi kelembagaan adalah aturan main penguasa ekonomi dan politik, yang di maksud aturan main penguasa ekonomi dan politik adalah kebijakan atau regulasi ekonomi dan politik yang di buat oleh pemerintah dalam menghadapi perubahan lingkungan ekonomo dan politik.

Tabel 11

**Deskripsi Reformasi Kelembagaan Berdasarkan Aturan Permainan
Penguasa Ekonomi Dan Politik Dalam Pengembangan Pariwisata Di Dinas
Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang**

No	Informan	Reformasi kelembagaan
		Aturan permainan penguasa ekonomi dan politik
1.	Bupati daerah kabupaten enrekang	Aturan main penguasa
2.	Dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang	Aturan main penguasa
3.	Masyarakat	Tidak tau
4.	Wisatawan	Tidak tau

Sumber hasil reduksi data 2018

Berdasarkan hasil reduksi data pada tabel 11 di atas adapun kebijakan-kebijakan ekonomi dan politik pemerintah termasuk dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dalam pengembangan pariwisata, ada aturan main pemerintah hal tersebut di dukung dengan pernyataan dari informan kepala dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dengan inisial HM yang mengatakan bahwa :

“aturan mainnya itu seperti undang-undang, surat-surat keputusan, ada perda dsn lainnya” (hasil wawancara 10 Mei 2018)

Senada dengan yang di katakan oleh informan dengan inisial HM, informan Bupati daerah kabupaten enrekang dengan inisial MBA mengatakan bahwa :

“aturan main penguasa itu berkalu umum itu sistem pemerintahan itu di atur memng ada yang diatur oleh perundang-undangan, ada yang di atur oleh surat-surat keputusan malah hanya ada yang di atur melalui perda ada juga yang di ataur oleh keputusan bupati saja” (Hasil wawancara 17 September 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial HM dan MBA dapat di tarik kesimpulan bahwa dallam komponen reformasi kelembagaan dengan aturan main penguasa ekonomi dan politik, ada aturan yang di lakukan oleh pemimpin. Adapun aturan main penguasa ekonomi dan politik itu bersifat umum dalam sistem pemerintahan adapun macam-macam aturanmain penguasa yaitu ada dari perundang-undangan, adapun aturan yang di atur oleh surat-surat keputusan yang di dan adapula aturan yang hanya di keluarkan melalui perda dan keputusan bupati.

Hasil wawancara dengan informan kepala pengembangan destinasi pariwisata dengan inisial TH mengatakan bahwa :

“kalau masalah reformasi kelembagaan itu sebelum melakukan reformasi kelembagaan SKPD yang akan mengalami perubahan mereka yang buat drap tupoksinya koirdinasi dengan kabag ortala sekda kemudian asistensi dan koordinasi keprovinsi, baru jadi tupoksi jadi tidak persoalan dengan politik dan ekonomi, jelas Aturan dan tupoksinya” (Hasil wawancara 14 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial TH dapat di tarik kesimpulan bahwa perubaahan aturan main penguasa SKPD Yang akan mengalami perubahan harus mengikuti prosedur-prosedur pengajuan perubahan

dengan tupoksinya berkoordinasi dengan kabag ortala sekda, setelah melakukan pengajuan kemudian melakukan asistensi dengan melakukan koordinai ke provinsi.aturan nya jelas.

Pernyataan yang di katakan oleh informann dengan insial TH senada dengan yang di katakan oleh informan dengan insial LT yang mengarakan bahwa

“aturan main penguasa terutama yang berkaitan dengan ekonomi dan politik yang di buat oleh pemerintah untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun ekonomi itu kita sesuaikan situasi dan kondisi “ (Hasil wawancara 16Juni 2018)

Senada dengan yang di katakan oleh informan dengan insial LT, informan kasi bina usaha dan daya tarik wisata mengatakan bahwa :

“aturan main penguasa dalam terutama yang berkaitan dengan ekonomi dan politik yang di buat oleh pemerintah untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun ekonomi dilihat dari keadaan saja” (Haasil wawancara 22 Mei 2018).

Dari hasil wawancara dengan informan dengan insial LT, dan IH dapat di tarik kesimpulan bahwa dalam aturan permainan ekonomi dan politik di sesuaikan dengan kondisi dan situasi, aturan main penguasa ekonomi dan politik, ada aturan yang di lakukan oleh pemimpin. Adapun aturan main penguasa ekonomi dan politik itu bersifat umum dalam sistem pemerintahan adapun macam-macam aturanmain penguasa yaitu ada dari perundang-undangan, adapun aturan yang di atur oleh surat-surat keputusan yang di dan adapula aturan yang hanya di keluarkan melalui perda dan keputusan bupati dan itu di lihat dari kondisi dan situasi dalam lingkup pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat di simpulkan bahwa reformasi kelembagaan pada komponen aturan main penguasa ekonomi dan politik menunjukkan bahwa ada aturan main politik dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang. Adapun aturan main penguasa ekonomi dan politik itu bersifat umum dalam sistem pemerintahan dengan bermacam-macam aturan main penguasa yaitu di antaranya dari perundang-undangan, adapun aturan yang di atur oleh surat-surat keputusan yang di dan adapula aturan yang hanya di keluarkan melalui perda dan keputusan Bupati.

B. Perubahann Kebijakan dan Regulasi

Salah satu komponen dalam reformasi kelembagaan yaitu perubahan kebijakan dan regulasi. Perubahan kebijakan dan regulasi yang di maksud adalah kebijakan apa saja yang di rubah atau kebijakan apa saja yang di sesuaikan dalam penyesuaian pada lingkup eksternal. Perubahan tersebut dapat di lihat secara umum tentang gambaran dari upaya-upaya apa saja yang relah di lakukan oleh pemerintah daerah.

Seperti pada tabel yang ada di bawah adapun perubahan kebijakan dan regulasi yang berkaitan dengan kapasitas pemerintah daerah termasuk dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dapat di lihat dari upaya-upaya saja yang di keluarkan oleh para pemegang kepentingan. Adapun upaya atau perubahan kebijakan dan regulasi di keluarkan dan di lakukan oleh pemerintah daerah tentang penyesuaian regulasi termsuk dalam pengembangan parwisata di kabupaten enrekang.

Tabel 12

**Deskripsi Reformasi Kelembagaan Berdasarkan Perubahan Kebijakan Dan
Regulasi Dalam Pengembangan Pariwisata Di Dinas Kepemudaan Olahraga
Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang.**

No	Informan	Reformasi kelembagaan Perubahan kebijakan dan Regulasi
1.	Bupati daerah kabupaten enrekang	Ada perubahan kebijakan
2.	Dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang	Ada perubahan kebijakan
3.	Masyarakat	Tidak tau
4.	Wisatawan	Tidak tau

Sumber reduksi data 2018

Pada hasil reduksi data pada tabel 12 adapun perubahan kebijakan dan hukum yang di lakukan oleh pemerintah termasuk dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang ada perubahan kebijakan atau regulasi atau hukum yang menangani tentang pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari Bupati daerah kabupaten enrekang dengan inisial MBA yang mengatakan :

” kalau soal kebijakan itu sesuai dengan kebutuhan jadi ada namanya kebutuhan-kebutuhan kadang kala ada perda kita hapuskan kadang kita

layangkan perda yang baru ada keputusan bupati yang di hapus, ada keputusan baru, ya sesuai aja dengan kebutuhan dan kondisi” (Hasil wawancara 17 september 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial MBA dapat di tarik kesimpulan bahwa perubahan kebijakan regulasi kebijakan dan hukum di sesuaikan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi, kadangkala ada kebijakan yang di hapus dan adapula kebijakan baru yang di keluarkan melauai keputusan bupati. termasuk perubahan kebijakan atau regulasi dan hukum yang ada dalam lingkup pemerintahan daerah kabupaten enrekang dalam pengembangan pariwisata daerah kabupaten enrekang.

Hasil wawancara dengan informan dengan inisial MBA senada dengan yang di katakan oleh informan kepala dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dengan insial HM yang mengatakan :

“perubahan kebijakan dan hukum kebijakan yang di keluarkan atau di ubah dalam rangka menyesuaikan perubahan dalam lingkungan eksternal (dalam lingkup pemerintah atau dinas terutama dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang di antaranya ada perubahan nilai tarif retribusi karcis dan perekrutan pegawai baru” (Hasil wawancara 10 Mei 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial HM dapat di tarik kesimpulan bahwa adanya perubahan kebijakan yang di keluarkan oleh pemerinan daerah dalam hal ini dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang di antaranya adalah perubahan kebijakan nilai tarif retribusi karcis dan perekrutan pegawai baru.

Pernyataan di atas senada dengan yang katakan oleh informan kepala bidang pengembangan destinasi pariwisata dengan insial TH yangv mengatakan:

“perubahan kebijakan dan hukum di keluarkan atau di ubah dalam rangka menyesuaikan perubahan dalam lingkungan eksternal (dalam lingkup pemerintah atau dinas terutama dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang perubahan kebijakan dan regulasi diatur kebijakannya sesuai dengan hirarki kedudukan dari aturan yang ada” (Hasil wawancara 14 Mei 2018)

dapun pernyataan yang di informan dengan inisial TH, senada dengan yang di katakan informan kasi bina usaha dan daya tarik wisata dengan inisial IH yang mengatakan :

“ada perubahan kebijakan dan regulasi dan hukum kebijakan yang di keluarkan dan di ubah dalam rangka menyesuaikan perubahan dalam lingkungan eksternal itu sesuaikan dengan kondisi saja” (Hasil wawancara 22 Mei 2018)

Adapun hasil wawancara dengan informan denga kasi sarana dan parasarana dan jasa pariwisata dengan inisial LT mengatakan :

“ perubahan kebijakan regulasi dan hukum itu juga kita sesuaikan dengan kondisi saja kita lihat dari keadaan seperti perubahan harga karcis di objek wisata lewaja” (Hasil wawancara 16 Juni 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan TH, IH dan LT dapat di tarik kesimpulan bahwa dalam pengembangan pariwisata yang di keluarkan oleh pemerintah termasuk perubahan kebijakan regulasi dan hukum bahwa ada perubahan kebijakan yang di keluarkan yang sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada di antaranya ada perubahan kebijakan retribusi karcis di objek wisata yang meenjadi wisata unggulan di kabupaten enrekang yaitu permandian lewaja dan perubahan kebijakan perekrutan pegawai baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa dalam reformasi kelembagaan dengan komponen

perubahan kebijakan regulasi atau aturan dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang menunjukkan adanya perubahan aturan yang di keluarkan oleh pemerintah daerah termasuk dalam pengembangan pariwisata salah satu perubahan kebijaknatau aturan itu adalah keputusan bupati daerah tentang perubahan nilai ritribusi karcis objek wisata lewaja sebagai objek wisata unggulan daerah kabupaten enrekang.

C. Reformasi kelembagaan (Pembaharuan aturan)

Yang menjadi salah satu komponen yang penting dalam reformasi kelembagaan adalah pembaharuan aturan. Yang di maksud dengan pembaharuan aturan adalah perubahan dan penyempunaan mekanisme dan prosedur dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang.

Tabel 13

**Deskripsi Reformasi Kelembagaan Berdasarkan Pembaharuan Aturan
Dalam Pengembangan Pariwisata Oleh Dinas Kepemudsaan Olahraga Dan
Pariwisata Kabupaten Enrekang.**

No	Informan	Reformasi kelembagaan
		Pembaharuan aturan
1.	Bupati daerah kabupaten enrekang	Ada pembaharuan aturan
2.	Dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang	Ada pembaharuan aturan
3.	Masyarakat	Kurang tau
4.	Wisatawan	Kurang tau

Sumber hasil reduksi data 2018

Berdasarkan tabel 13 yang ada diatas, reformasi kelembagaan di lihat dari segi pembaharuan aturan dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang oleh pemerintah daerah dalam lingkup dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang bahwa ada pembaharuan aturan yang terkait untuk pengembangan pariwisata yang telah di sepaati bersama, hal ini menunjukkan kapasitas pemeritah termasuk dinas sudah baik. . hal ini di kungung oleh pernyataan informan bupati daerah kabupaten enrekang dengan inisial MBA mengatakan bahwa :

“Pembaharuan aturan perubahan atau penyempurnaan aturan menyangkut mekanisme dan prosedur dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang itu kita sesuaikan dengan kondisi dan situasi “ (Hasil wawancara 17 september 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial MBA adapun kesimpulan yang dapat di tarik adalah dalam pentempurnaan dan perubahan aturan terkait yang menyangkut masalah kepariwisataan terkhusus dalam pengembangan pariwisata pembaharuan aturan di lakukan dengan melihat situasi dan kondisi yang ada.

Senada dengan yang di katakan informan dengan inisial MBA, informan kepala dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dengan inisial HM mengatakan bahwa:

“adapun perubahan aturan itu di lakukan berdasarkan kondisi kepariwisataan yang ada mengenai hal-hal apa saja yang perlu di laksanakan “ (Hasil wawancara 10 mei 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan dengan inisial HM, informan dengan inisial LT juga mengemukakan pendapat yang tentang perubahan

kebijakan aturan yang ada di dispopar termasuk dalam pengembangan pariwisata kabupaten enrekang mengatakan bahwa :

“Pembaharuan aturan perubahan atau penyempurnaan aturan berupa mekanisme dan prosedur dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang itu kita lihat dari ripparda itu adalah hasil dari pembaharuan aturan yang kita sesuaikan dengan situasi dan kondisi” (Hasil wawancara 16 Juni 2018)

Pernyataan dari informan LT juga di perkuat dengan pernyataan dari IH yang mengatakan sebagai berikut :

“perubahann aturan penyempurnaan aturan berupa mekanisme dan prosedur dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang aturannya itu masih sama yang dulu ada pun yang berubah itu kita kondisi kan saja” (Hasil wawancara 22 Mei 2018)

Dari hasil wawancara dengan beberapa iforman di atas adapun kesimpulan yang dapat di tarik adalah dalam reformasi kelembagaan termasuk pembaharuan aturan yang ada di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang dalam pengembangan pariwisata yaitu adanya pembaharuan dan perubahan aturan yang di lakukan dan di keluarkan oleh pemerintah daerahsesuai dengann tuntutan kondisi kerja. hal tersebut di perjelasoleh pernyataan informan kepala bidang pengembangan destinasi pariwisata dengan inisial TH yang mengatakan :

“dari reformasi kelembagaan tentang pengembangan pariwisata ada aturannya ada UU no 10 TAHUN 2009 tentang kepariwisataan, UU no 11 tentang cagar budaya, UU 23 tentang lingkungan hidup, UUD 23 tentang pemerintah desa, PP RI no 50 tahun 2011 rihatnas sedangkan penganbangan pariwisata daerah dasar pengembangan pariwisata bersionak, perda no 8 tahun 2017 tentang ripparda daerah keputusan bupati no 205 tahun 2017 tentang pokja pengembangan pariwisata (Hasil wawancara 14 Mei 2018)

Dari hasil wawancara informan dengan inisial TH adapun pembaharuan aturan nya itu sudah jelas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa ada pembaharuan aturan yang di keluarkan oleh pemerintah perubahan dan pembaharuan menyesuaikan dengan keadaan dan kondisi termasuk dalam pengembangan pariwisata adapun menyangkut aturannya itu sudah jelas.

Adapun indikator dari reformasi kelembagaan terdiri dari beberapa komponen di antaranya komponen yang peretama adalah aturan permainan penguasa ekonomi dan politik, komponen yang kedua adalah perubahan kebijakan dan regulasi dan yang terakhir adalah komponen perubahan aturan. Ketiga-tiga dimensi ini sangat penting dan sagat berpengaruh dalam reformasi kelembagaan karena adanya pembaharuan konstitusi menajadi komponen yang paling penting termasuk dalam hal kapasitas pemerintah (*Capacity Building*) seperti yang terjadi pada dinas kepemudaan olahraga dam pariwisata kabupaten enrekang menyangkut pengembangan pariwisata bahwa ada aturan main yang di lakukan oleh penguasa atau pemimpin dalam dinas kepemudaan olahraga dan pariwisatakabupaten enrekang, adapun yang menyangkut perubahan kebijakan dan regulasi ahukkum yang ada menyesuaikan dengan keadaan lingkungan begitu pun dengan pembaharuan aturan, aturan nya pun sudah jelas. Hal ini menandakan kapasitas pemerintah daerah dalam pengembangan pariwisata di enrekang sudah cukup baik.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian dari penelitian di atas dan dari pernyataan dari beberapa informan yang senada dengan fokus penelitian yaitu kapasitas pemerintah dalam hal ini Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan beberapa sub-sub bagian nya yaitu:

a. Training

Pengembangan sumber daya manusia pelatihan atau training yang di lakukan oleh pemerintah kepada para pegawai dengan maksud dan tujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan ketempilan para pegawai yang ada di Dinas kepemudaa, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang cukup efektif sehingga pegawai mampu dalam pengembangan pariwisata di Enrekang, selain dari di adakannya pelatihan untuk pegawai di dispopar, masyarakat dan wisatawan juga perlu di sangkut pautkan atau di ikutkan jika akan di lakukannya pelatihan dan sosialisasi sehingga masyarakat dan wisatawan juga mengetahui tentang pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang. Maka dari itu kapasitas pemerintah daerah dan Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata sangat diperlukan dan di butuhkan untuk lebih memperhatikan lagi dan lebih memaksimalkan pelatihan dan sosialisasi agar program pengembangan pariwisata

kabupaten enrekang dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan pemerintah, masyarakat dan wisatawan.

b. Pemberian intensif

Pengembangan sumber daya manusia dengan komponen pada pemberian sistem intensif yang baik bahwa tidak ada pemberian intensif kepada para pegawai, adapun bantuannya itu hanya berupa bantuan untuk pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang dari APBD atau DAU dan APBN atau DAK adapun intensif yang diterima pegawai hanya berupa gaji pokok yang diterima setiap bulan.

c. Penyedia kondisi kerja yang baik

Penyediaan kondisi kerja untuk pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata masih terbilang cukup kondusif hal ini dikarenakan masih banyak kekurangan-kekurangan yang ada termasuk dalam penyediaan kondisi fisik seperti komputer dan alat-alat penunjang kerja lainnya, meskipun dalam penyediaan kondisi kerja di dispor sudah disediakan meja kerja, kursi kerja, lemari penyimpanan berkas-berkas dan sebuah unit komputer namun belum sepenuhnya bisa dikatakan maksimal. Meskipun demikian berbeda dengan di katakan oleh masyarakat dan wisatawan yang berkunjung mereka mengatakan bahwa penyediaan kondisi kerja yang baik untuk pemerintah sudah sangat kondusif, hal tersebut terbukti dengan semakin berkembangnya kinerja pegawai dalam pengembangan pariwisata termasuk segi pelengkapan sarana dan prasarana objek wisata, keamanan dan kenyamanan jika berkunjung ke objek wisata di enrekang seperti permandian lewaja, resting dan lainnya.

d. Rekrutmen

Rekrutmen pegawai yang dilakukan di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang dilakukan dengan cara meleksi CPNS, SKPD tidak punya kewenangan dalam menuntukan syarat-syarat tertentu. Adapun dengan rekrutmen pegawai honor dengan keputusan bupati dilihat dari tingkat pendidikan dan kemampuannya.

2. Pengembangan Organisasi dengan sub-sub bagiannya di antaranya,

a. Sistem intensif yang memadai

pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Enrekang, tidak ada pemberian sistem intensif yang diberikan kepada para pegawai termasuk dalam pengembangan pariwisata di luar dari pemberian gaji pokok dan tunjangan. Adapun besaran gaji yang di pokok yang di terimah oleh PNS atau ASN tergantung pada golongan dan masa kerjanya meskipun ada pemberian honorarium yang di berikan kepada pegawai di dispopar dengan melui kebijakan dari pimpinan dengan memberikan honorarium dari hasil pungut dari objek wisata lewaja.

b. Pemanfaatan pegawai

Adapun pemanfaatan pegawai dalam pengembangan pariwisata kabupaten enrekang di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabuten Enrekang sangat baik hal ini di karenakan pemanfaatan pegawainya sesuai dengan bidang masing-masing sehingga akan menghasilkan pemanfaatan pegawai secara terstruktur dan ikut sesuai arahan dan petunjuk yang di berikan dan juga

pemanfaatan pegawai dalam menjalankan suatu program berdasarkan pada peraturan yang di buat dan di setujui oleh pimpinan.

c. Kepemimpinan

pengembangan organisasi termasuk komponen dalam kepemimpinan menyangkut tentang pemimpin atau kepala dinas di dispopar, kepemimpinan menjadi salah satu hal yang penting dan mendasar dalam suatu organisasi termasuk dalam pemerintahan karena para pegawai dalam menjalankan tugasnya selalu berkooordinasi dengan pimpinan terlebih dahulu dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan keputusan, serta pemimpin termasuk kepala dinas juga turut dalam memberikan kritikan dan saran dalam mengarahkan bagaimana suatu program akan berjalan sama hanya dengan yang di katakan oleh beberapa masyarakat mengatakan kepemimpinan merupakan suatu yang sangat penting dalam organisasi karena memiliki jabatan tertinggi dan semua hasil keputusan tentang program yang akan di jalankan ada pada pemimpin. Termasuk dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang.

d. Budaya Organisasi

budaya organisasi di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang sudah bisa di katakan terstruktur , hal ini di karenakan ketika akan menjalankan suatu program pemanfaatan pegawainya di lihat saesuai dengan keahlian dan kemampuan yang di miliki dan tidak ada campur tangan dengan bidang yang lain .adapun yang berhubungan dengan permasalahan yang di hadapi di selesaikan secara musyawarah kekeluargaan dan di bicarakan pada saat ada rapat-rapat tetapi tidak keluar dari aturan kerja kedisiplinan pegawai.

e. Komunikasi

komunikasi yang terjalin antara pimpinan sudah di katakan sangat baik dan terstruktur saling berkolaborasi dengan dinas-dinas yang lain untuk menunjang tercapainya pengembangan pariwisata yang di inginkan di kabupaten enrekang, sama halnya dengan komunikasi yang terjalin di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kabupaten enrekang antara pemimpin dengan bawahan atau pegawai saling bekerja sama dalam menjalankan program pengembangan pariwisata yang bertujuan untuk meningkatkan kepariwisataan yang ada di kabupaten enrekang

Komunikasi yang baik juga terjalin dengan masyarakat dan wisatawan meskipun komunikasi yang di lakukan oleh pemerintah bukan komunikasi secara langsung tetapi dengan melakukan cara yang lain seperti melakukan sosialisasi kepariwisataan kabupaten enrekang di dalam daerah maupun di luar daerah, dengan mengadakan festival, promosi dengan melalui media sosial , dan dengan pemilihan duta pariwisata merupakan bentuk pencapaian peningkatkan kapasitas pemerintah dalam melakukan pengembangan pariwisata kabupaten enrekang.

f. Struktur Manajemen

pengembangan organisasi dengan komponen struktur manajemen sangat penting hal tersebut berdasarkan dalam suatu pemerintahan struktur manajemen adalah sistem yang dapat menentuksan tugas, alur kerja, dan hubunganc dengan bidang-bidang dalam rangka mencapi tujuan bersama termasuk dalam bidang pengembangan destinasi pariwisata kabupaten enrekang .

3. Reformasi kelembagaan dengan sub-sub bagiannta terdiri dari

a. Aturan Permainan penguasa ekonomi dan politik

aturan main penguasa ekonomi dan politik itu bersifat umum dalam sistem pemerintahan dengan bermacam-macam aturan main penguasa yaitu di antaranya dari perundang-undangan, adapun aturan yang di atur oleh surat-surat keputusan yang di dan adapula aturan yang hanya di keluarkan melalui perda dan keputusan Bupati.

b. Perubahan kebijakan dan regulasi

adanya perubahan aturan yang di keluarkan oleh pemerintah daerah termasuk dalam pengembangan pariwisata salah satu perubahan kebijakana atau aturan itu adalah keputusan bupati daerah tentang perubahan nilai ritribusi karcis objek wisata lewaja sebagai objek wisata unggulan daerah kabupaten enrekang

c. Reformasi Kelembagaan

pembaharuan aturan yang di keluarkan oleh pemerintah perubahan dan pembaharuan menyesuaikan dengan keadaan dan kondisi termasuk dalam pengembangan pariwisata adapun menyangkut aturannya itu sudah jelas.

B. SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dengan fokus penelitian analisis *capacity buiding* Dinas Kepemudaan Oahraga Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Enrekang adapun saran yang di berikan oleh peneliti yaitu untuk pemerintah daerah termasuk dispopar agar lebih meningkatkan dan memperhatikan pengembangan sumber daya manusia, pengembangan organisasi dan reformasi kelembagaannya untuk dapat mennghasilkan kinerja dan kapasitas pemerintah dengan lebih baik lagi.

Adapun untuk masyarakat dan wisatawan agar kiranya untuk turut berpartisipasi dan membantu pemerintah dalam pengembangan pariwisata di kabupaten enrekang, bukan hanya aktif dalam memberikan kritikan tetapi juga aktif dalam memberikan solusi. Dan saling menjaga dan mendukung segala aktifitas yang di kerjakan untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana.
- Cresweel, John W. 2015. *Penelitian kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Grindle, M.S (Editor). 1997. *Getting Good Government : Capacity Building In The Publik Sector Developing Countries, Bostan. MA : Harvard Institusi For International Development*.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Irawan, Koko. 2010. *Potensi Objek Wisata Sebagai Daya Tarik Wisata*. Yogyakarta: Kertas Karya.
- Kasmad, R dan Alwi. 2014. *Analysis of Lokal Government Capacity Building Network in Empowering Street Vendors Policy Implementations In Makassar City, Indonesia Europaen Journal Of Research In Social Sciences Vol. 2 No.2 Progressive Academi Publishing*.
- Keban, Yeremis. T. 2000. *Good Governance dan Capacity Building Sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintah*.
- Millen. Anneli. 2006. *Capacity Building Meningkatkan Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Pembaharuan
- Moekijat. 2005. *Manajemen kepegawaian dan hubungan dalam perusahaan*. Jakarta : Edisi Ketiga Alumni.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morisson, Terrence. 2001. *Actoinable Learning A Handbook For Capacity Building Throught Case Based Learning*. ADB Institute.
- Novita Sari. 2013. *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perizinan Terpadu (Studi Kasus Kantor Pelayanan dan Perizinan Terpadu Kabupaten Kediri)*. *Jurnal Administrasi Publik (IAP)*. Vol. 2 . No. 4.
- Paturusi, Syamsul Alam. 2008. *Perencanaan Kawasan Pariwisata*. Denpasar : UD Yana University Press.

- Rihandoyo, Titik Djumiarti. (2007). *Studi Kasus Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Kabupaten Sragen*. Universitas Diponegoro. Semarang : Jurnal Ilmu Sosial Vol.6 No.2.
- Sarundajang, 2011. *Arus Balik Kekuasaan ke Daerah*. Jakarta : Kata Hasta Puataka.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan produktifitas kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Soeprapto. H.R. 2006. *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance*.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulastiyono, Agus. 2004. *Manajemen Penyelenggara Hotel*. Bandung : PT Alfabeta Cet ke 4.
- Tommy Hendra Purwaka. 2010. *Model Analisis Pengembangan Kapasitas*. Yogyakarta : percetakan Pohon Wacana.
- Warsito dan Teguh Yuwono, ed. 2003. *Otonomi Daerah : Capacity Building dan Penguatan Organisasi Demokrasi Lokal*. Semarang : puskodak UNDP.
- Yuswijaya. 2008. *Analisis Pengembangan Kapasitas Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat*. Jurnal Ilmu Administrasi. Volume V No.1.

Sumber Lain :

- PP. No 59 Tahun 2012 Tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Daerah.
- Perda No 8 Tahun 2017 Tentang Rancangan Induk Pembangunan Kepariwisataa Derah (RIPPARDA) Kabupaten Enrekang
- Undang-Undang No. 10. 2009. Tentang Kepariwisataa Republik Indonesia.

RIWAYAT HIDUP



Zohra, lahir pada tanggal 08 Mei 1995, di Dusun Singki Desa Singki Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang Sulawesi Selatan. Penulis merupakan Anak ke 6 dari 7 bersaudara, dari pasangan Jasman.P dan Jusria.

Penulis pertama kali masuk pendidikan formal di TK PERTIWI Singki pada tahun 2002 dan tamat pada tahun 2003 kemudian penulis melanjutkan ke tingkat sekolah dasar di SDN 17 Singki pada tahun 2004 dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke MTS GUPPI Singki dan tamat pada tahun 2011. Setelah tamat SMP, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Enrekang dan tamat pada 2014. Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik melalui Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB). Adapun organisasi yang penulis ikuti baik di dalam dan diluar kampus yaitu Kader Muhammadiyah, Organisasi Ikatan Pelajar dan Mahasiswa Singki (IPM SINGKI) dan Himpunan Pelajar Mahasiswa Massenrempulu Cabang Anggeraja (HPMM Cab ANGGERAJA).

L

A

M

P

I

R

A

N

GAMBAR DOKUMENTASI DENGAN INFORMAN DAN DOKUMENTASI
LAINNYA



Gambar 1. Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang





Gambar 2 Informan Bupati Daerah Kabupaten Enrekang



Gambar 3. Informan Kepala Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang



Gambar 4. Informan Kepala Bidang Pengembangan destinasi pariwisata Dinas
Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang

Dokumentasi di dinas kepemudaan olahraga dan Pariwisata Kabupaten Enrekang







Gambar pariwisata di kabupaten enrekang





