**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI KEPARIWISATAAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA BELITUNG TIMUR**

**Oleh :**

**MUSSARROFA**

**NPM: 178020027**

**JURNAL**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2019**

**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI KEPARIWISATAAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA BELITUNG TIMUR**

**MUSSARROFA**

Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Manajemen, Universitas Pasundan

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganlisis: 1) Kondisi upaya pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur; 2) Kompetensi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur; 3) Kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang berkompetensi kepariwisataan; 4) Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi kepariwisataan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif, sumber data yang digunakan terdiri dari informan, tempat, peristiwa dan dokumen. teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

 Hasil penelitian mengacu kepada pembahasan yang telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan, bahwa dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi kepariwisataan sangat kompleks, yang timbul baik dari faktor internal organisasi maupun dari faktor eksternal organisasi. Setelah melakukan analisis SWOT maka pada Matrik Internal Eksternal diketahui bahwa posisi pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur adalah pada sel II, dengan strategi konsentrasi melalui integrasi horizontal. Kondisi ini membuat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur melakukan perubahan dari kebijakan yang ada dalam pengembangan sumber daya manusia. Analisis SWOT point terpenting dalam analisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi kepariwisataan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur ialah memprioritaskan perbaikan sistem penilaian kinerja dan prestasi kerja pegawai. Peneliti memusatkan perhatian pada strategi memperbaiki sistem penilian kinerja dan prestasi kerja pegawai dengan alasan sistem penilian pegawai yang ada selama ini cendrung tidak objektif dan sulit diukur.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan SDM dan Kompetensi Kepariwisataan

***Abstract***

*This study aims to determine and analyze: 1) The conditions of the human resource development effort in the culture and tourism department of East Belitung; 2) Employee’s Competence in the Culture and Tourism department of East Belitung; 3) Constraints faced by the Office of Culture and Tourism of East Belitung in the process of developing competent human resources for tourism; 4) Strategy for developing human resources in an effort to increase tourism competence in the Office of Culture and Tourism of East Belitung. The form of research used is qualitative descriptive method, the source of data used consists of informants, places, events and documents. Data collection techniques using interviews, observation and documentation.*

*The results of the study refer to the discussion that has been stated, it can be concluded, that in the strategy of developing human resources in an effort to increase tourism competence is very complex, arising from both internal organizational factors and external organizational factors. After conducting a SWOT analysis, the External Internal Matrix is ​​known that the position of human resource development in the Office of Culture and Tourism of East Belitung is on cell II, with a concentration strategy through horizontal integration. This condition makes the East Belitung Culture and Tourism Office make changes to the existing policies in developing human resources. The most important SWOT analysis point in the analysis of human resource development strategies in an effort to increase tourism competence in the Office of Culture and Tourism of East Belitung is to prioritize improvements in the performance appraisal system and employee work performance. Researchers focus on strategies to improve the performance appraisal system and employee performance on the grounds that the existing employee assessment system tends not to be objective and difficult to measure*

***Keywords: Human Resource Development Strategies Increase Tourism Competence.***

**1.1 PENDAHULUAN**

 Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor terpenting dalam bidang ekonomi masyarakat di Indonesia. Dimana pariwisata merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi semua orang dalam meningkatkan kualitas hidupnya secara ekonomi, sosial, kebudayaan, agama dan lain-lainnya. Potensi wisata yaitu daya tarik wisata alam, keanekaragaman flora dan fauna, peninggalan sejarah, wisata budaya dan wisata minat khusus yang dimiliki Indonesia sudah optimal, hanya perlu pengembangan untuk kesejahteraan ekonomi masyarakat. Pemerintah harus memperhatikan pengembangan pariwisata karena bisa memperluas lapangan pekerjaan serta mengurangi angkat pengangguran di Indonesia. Komponen kepariwisataan adalah atraksi dan daya tarik wisata, akomodasi, aksesibilitas dan transportasi, infrastruktur pendukung, fasilitas pendukung wisata lainnya, dan kelembagaan sumber daya manusia pariwisata.

Menurut Bambang Sunaryo (2013:2) mendefinisikan bahwa kepariwisataan adalah keseluruhan kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antara wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, pemerintah daerah dan pengusaha. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:1) menjelaskan bahwa pengelolaan pegawai secara preofesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasi, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan pegawai.

Era persaingan global dalam sektor pariwisata saat ini sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional adalah sebagai aset penting dari perusahaan dan organisasi yang harus di prioritaskan. Sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam bidang sesuai unit kerja akan memiliki suatu keunggulan untuk memudahkan pencapaian kinerja yang diharapkan organisasi. Dinas Pariwisata Belitung sebagai instansi pemerintah yang memiliki peranan penting dalam pembangunan dan pengembangan kepariwisataan Belitung Timur, maka diperlukan upaya pengelolaan pengembangan sumber daya manusia yang memfasilitasi investasi sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan baik, terlebih dahulu diterapkan suatu program strategi pengembangan sumber daya manusia. Program strategi pengembangan sumber daya manusia perlu disusun secara cermat, dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah sebagai pedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi dan perusahaan saat ini maupun masa depan. Pengembangan pegawai membantu meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan kebutuhan unit kerja dan kebutuhan individu pegawai. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik memilih judul **Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Kepariwisataan.** Adapun alasan memilih judul tersebut adalah karena untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompetensi di bidang pariwisata, maka dibutuhkan strategi pengembangan sumber daya manusia kepariwisataan yang tepat.

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur.
2. Bagaimana kompetensi kepariwisataan pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur.
3. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten tentang kepariwisataan.
4. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi kepariwisataan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur.

**1.3 Tujuan Penelitian**

 Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Upaya pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur.
2. Kompetensi kepariwisataan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur.
3. Kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang berkompetensi kepariwisataan.
4. Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi kepariwisataan dan implementasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur.

**2. KERANGKA PEMIKIRAN & PROPOSISI**

**2.1 Kerangka Pemikiran**

Perusahaan dituntut untuk memegang teguh prinsip visi dan misi perusahaan yang harus ditanamkan dalam setiap diri karyawan yang tidak lepas dari adanya kompetensi karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari setiap organisasi atau setiap perusahaan besar yang sering kita jumpai, bertujuan untuk peningkatan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Penerapan program pengembangan sumber daya manusia diharapkan bertujuan untuk mengatasi hambatan atau kendala baik secara interen maupun eksteren.

Ligia P. Ornai (2015:43) menjelaskan bahwa ada dua tujuan utama program pengembangan karyawan adalah sebagai berikut:

“Pertama pengembangan ini dilakukan untuk menutupi “gap” antara kecapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.”

Strategi manajemen sumber daya manusia yang baik mampu mewujudkan tujuan organisasi secara sempurna berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan namun tentunya apabila didukung pula dengan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok dalam penunjang keberhasilan suatu pekerjaan, sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpahan bagi organisasi untuk tetap bertahan dalam menghadapi setiap perubahan yang ada.

Menurut Marihot Tua Efendi (2018:13) Strategi manajemen sumber daya manusia menentukan suatu strategi yang diadopsi oleh perusahaan, umumnya dilakukan langkah, pertama, analisis lingkungan industri tempat perusahaan berada, dan kedua, berdasarkan kondisi lingkungan. Untuk menganalisis lingkungan adalah dengan apa yang disebut SWOT, yaitu:

1. Analisis kekuatan *(strength)*
2. Analisis kelemahan *(weakness)*
3. Peluang atau kesempatan *(opportunity)*
4. Ancaman *(threath)*

 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur yang memiliki peranan penting dalam pembangunan dan pengembangan sektor kepariwisataan Belitung Timur perlu memperhatikan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini. Sumber daya manusia yang ada dianggap belum memenuhi kebutuhan organisasi maka upaya yang perlu dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Belitung Timur yaitu melalui strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten kepariwisataan dengan menentukan program-program pengembangan yang tentunya harus disesuaikan pula dengan kebutuhan organisasi, kebutuhan pegawai dan unit kerja.

 Menurut Wisber Wiryanto (2017:162) menjelaskan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten meliputi: *Soft Skill* (Keterampilan) dan *Hard Skill* (Kemampuan). Sumber daya manusia aparatur sektor pariwisata perlu mengikuti pengembangan kompetensi antara lain adalah: (1) kompetensi manajerial adalah kemampuan dan keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin atau mengelola unit organisasi,(2) kompetensi teknis adalah pengetahuan dan keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang jabatan, (3) kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi dan prinsip, yang harus di penuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan perang fungsi dan jabatan.

Pengembangan kompetensi tersebut dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pengembangan kompetensi SDM sektor kepariwisataan merupakan keharusan bagi sumber daya manusia aparatur instansi pemerintahan daerah yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur diharapkan dapat mencapai tujuan pemgembangan pariwisata Belitung Timur secara efisien dan efektif.

Berdasarkan uraian program pengembangan sumber daya manusia kepariwisataan dan jenis-jenis kompetensi kepariwisataan yang telah dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran analisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi kepariwisataan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan Masyararakat Agar PNS Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme
2. Komitmen Pemerintah dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur
3. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 33 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung Timur

**Kondisi di Dinas Pariwisata Belitung Timur**

1. 96% pegawai bersertifikasi pendidikan bukan pariwisata
2. Keterbatasan SDM profesional sesuai unit kerja
3. Keterbatasan SDM kepariwisataan
4. 58% pegawai dengan tingkat pendidikan SMA

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Bidang Kepariwisataan

**Strategi pengembangan SDM Kepariwisataan:**

1. *Soft Skill* (Keterampilan)
2. *Hard Skill* (Kemampuan)

**Kondisi Ideal:**

SDM yang Bermutu dan Profesional di Bidang Pariwisata sesuai dengan Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 33 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Belitung Timur

**Strategi Manajemen SDM:**

Kekuatan (*strength)*

Kelemahan (*weakness)*

Peluang (*opportunity)*

Ancaman (*threath*)

*Input*

*output*

*outcome*

*Proses*

**2.2 Proposisi Penelitian**

Hasil penelitian berdasarkan contoh terdahulu tergambar beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, pada variabel yang digunakan dalam membahas pokok permasalahan yaitu pengembangan sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah objek penelitian dan metode analisis yang digunakan.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya ditunjukan untuk memperoleh gambaran/deskriptif mengenai pelaksanaan dengan metode yang dipakai, maka penelitian ini diharapkan untuk menghasilkan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetesi kepariwisataan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur.

 Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengungkapkan kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten tentang kepariwisataan.
2. Mengidentifikasi Pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi kepariwisataan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur harus ditingkatkan.

**3. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian mengenai proses Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Kepariwisataan dan mendeskripsikan kendala-kendala dalam implementasi program pengembangan sumber daya manusia, serta mengetahui sejauh mana implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi kepariwisataan di Belitung Timur. Menurut Sugiyono (2012:2) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena peneliti melihat efisiennya pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan di Dinas Pariwisata Belitung Timur sebagai suatu permasalahan yang kompleks dan tidak diisolasikan ke dalam variable atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari kesatuan dan keutuhan.

 Peneliti menggunakan metode kualitatif yang menyebabkan, mengingat pada penelitian ini peneliti akan berhubungan dengan sebuah lembaga pemerintahan yaitu Dinas Pariwisata Belitung Timur yang berperan dalam pembangunan dan pengembangan sector pariwisata tanah air, dan tentu saja berurusan dengan sumber daya manusia yaitu pegawai.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur**

Kabupaten Belitung Timur dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat, dan Kabupaten Belitung Timur di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan Ibukota Manggar. Kabupaten ini merupakan pemekaran dari Kabupaten Belitung yang terdiri dari 4 Kecamatan dan sekarang telah dimekarkan mejadi 7 kecamatan. Terletak 107 o 45’ – 108o 18’ BT dan 02o 30’ – 03o 15’ LS berbatasan dengan :

* Sebelah Barat dengan Kabupaten Belitung
* Sebelah Timur dengan Selat Karimata
* Sebelah Selatan dengan Laut Jawa
* Sebelah Utara dengan Laut Cina Selatan

Penduduk asli berasal dari etnis melayu dan terdapat pula berbagai etnis yang hidup berdampingan, saling membaur dengan suku pendatang termasuk orang asing bahkan banyak menjadi perkawinan antar etnis.

**4.2 Pembahasan**

Hasil penelitian yang dilakukan mengungkapkan strategi pengembangan sumber daya manusia Eksisiting dan Prespektif Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**

**Strategi Eksisting dan Perspektif Pengembangan Sumber Daya Manusia Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Eksisting** | **Strategi Perspektif** |
| 1 | Deskripsi Pekerjaan  | Penerapkan deskripsi pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta pembagian pekerjaan untuk pegawai kurang jelas, sehingga terjadi hambatan dalam melaksanakan pekerjaan | Menerapkan deskripsi pekerjaan dengan jelas berdasarkan bagian-bagian tentang identifikasi jabatan, ringkasan jabatan, hubungan, tanggung jawab, wewenang pemegang jabatan, standar kerja, tugas-tugas dilaksanakan, kondisi kerja dan spesifikasi jabatan |
| 2 | Spesifikasi Pekerjaan | Penerapan spesifikasi pekerjaan tidak berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi | Menerapkan Spesifikasi pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi |
| 3 | Penilaian Kinerja | Penerapan Penilaian kinerja berdasarkan prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama | Menerapkan Penilaian kinerja berdasarkan, perbaikan kinerja, pengambilan keputusan, kebutuhan latihan dan pengembangan, untuk kepentingan penelitian pegawai, penyesuaian kompensasi, membantu diagnosis terhadap kesalahan disiplin pegawai. |
| 4 | Penerapan *Reward* | Penerapan *Reward* berdasarkan *Finansial, Reward Non Finansial, Reward* dalam bentuk promosi jabatan. | Menerapkan sistem *reward* berdasarkan promosi luar biasa, promosi sementara, promosi tepat, promosi kecil, promosi kering. |
| 5 | Penerapan *Punishment* | Penerapan Sistem *Punishment* berdasarkan *Punishment Represif* | Menerapkan sistem *Punishment* berdasarkan *Punishment Represif, Punishment Preventif,* mutasi, demosi |
| 6 | Pendidikan dan Pelatihan Diklat | Penerapkan Diklat berdasarkan *Punishment Represif* | Menerapkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) berdasarkan proses penyelenggar peningkatan kemampuan/kompetensi pegawai negeri sipil |

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembasahan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi kepariwisataan:

**1. Deskripsi Pekerjaan**

Deskripsi pekerjaan untuk pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur belum disusun dengan jabatan dan bidang pekerjaan yang ada. Uraian tugas yang ada belum mencerminkan uraian tugas sebenarnya untuk masing-masing jabatan pegawai, kejelasan atau peran dengan menetapkan *job description* serta menentukan uraian tugas bagi setiap pegawai ditetapkan oleh pimpinan namun pada pelaksanaanya tidak berjalan dengan baik, tidak adanya kejelasan tugas pokok dan fungsi sehingga pegawai terkendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Pembagian kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur selama ini kurang tepat sehingga sering adanya hambatan dalam melaksanakan pekerjaan serta pelaksanaan pekerjaan tergantung pada perintah atasan.

**2. Spesifikasi Pekerjaan**

 Hasil penelitian pada spesifikasi pekerjaan diketahui adanya kesenjangan pada kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini dengan standar kerja dan syarat jabatan yang ada, maka diperlukan adanya upaya yaitu dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Upaya lain yang sudah dilakukan selama ini adalah mengikut sertakan pegawai dalam program pengembangan seperti mengikuti pelatihan, seminar, *workshop* dan kegiatan pengembangan lainnya.

**3. Penilaian Kinerja**

Hasil penelitian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan penilaian kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur yaitu antara lain dengan menetapkan: waktu dan tempat penilaian kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur, standar penilain kinerja, unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja, metode penilaian kinerja, prosedur penilaian kinerja serta menindak lanjuti hasil penelitian yaitu melalui pemberian *reward* dan *punishment* namun dari hasil penelitian langkah tersebut belum optimal.

**5.2 Saran**

1. Deskripsi pekerjaan untuk pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur disusun sesuai dengan jabatan dan bidang pekerjaan.
2. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan studi kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.
3. Peningkatan disiplin kerja pegawai melalui program pelatihan, pemberian *Punishment* (mutasi).
4. Mengusulkan pembuatan aturan yang baku tentang sistem penilaian kinerja dan prestasi kerja pegawai negeri yang lebih objektif dan terukur.
5. Menyusun deskripsi pekerjaan mensosialisasikan kepada seluruh staf pegawai untuk dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas sesuai bidang pekerjaan.
6. Kondisi sumber daya manusia yang sebagian besar dengan tingkat pendidikan SLTA maka hendaknya lembaga berupaya dalam meningkatkan kompetensi kepariwisataan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan bahasa inggris secara berkala, program tugas belajar bagi staf pegawai yang belum memenuhi standar pendidikan yang ada.
7. Menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan.
8. Meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai yang menangani perencanaan pengembangan pegawai bukan hanya dalam bidang manajerial saja tetapi juga dalam bidang teknis fungsional.
9. Menerapkan evaluasi pengembangan
10. Alokasi pengembangan yang tepat.
11. Mempengaruhi dengan rutin data penilaian dan prestasi kerja pegawai.
12. Data evaluasi pasca pengembangan harus ada
13. Melakukan tahap *assessment/*penilaian kebutuhan pengembangan
14. Menyediakan waktu untuk pegawai yang akan mengikuti program pengembangan
15. Lembaga harus selektif dalam pemilihan peserta pengembangan
16. Merencanakan pengembangan dengan matang
17. Program pengembangan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan organisasi

**DAFTAR PUSTAKA**

Anugrah, K., & Sudarmayasa, W. (2017). Pembangunan Pariwisata Daerah Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Gorontalo. *JUMPA*, 4.

Atmok, T. H., & Santoso, I. B. (2019). Pengembangan Kapasitas Sdm Pariwisata Di Kawasan Airport City Kabupaten Kulon Progo. *Prosiding SENDI, 1*, 781-796.

Bambang Sunaryo. 2013. *Kebijakan Pembangunan Destinasi Pariwisata Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media

Ervina. (2017). Penerapan Strategi Pengembangan Pariwisata Oleh Dinas Pariwisata Di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Administrasi Negara, 5*, 6240-6254.

Gaol, C. J. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GRASINDO.

Habiburrahman , & Primadhini, I. (2018). Upaya Mengembangkan Pariwisata Kota Bandar Lampung . *Pariwisata*, 1-80.

Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke-21 Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hariandja, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Grasindo.

Hasanah, B. (2016, Mei – Agustus). Strategi Pengembangan Museum Dan Situs Kepurbakalaan Banten Lama Kota Serang. *Jurnal Administrasi Publik, 4*, 136.

Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi 22. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hendra Puwarto. Pengertian dan Manfaat *Plan, Do, Check, Ack (*PDCA). https://sites.google.com/site/kelolakualitas/PDCA.Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-14, BANDUNG: PT Remaja Rosdakarya

Muhammad , P., & Prasetya, A. (2018). Pengembangan Industri Pariwisata Kepulauan Seribu Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Pada Suku Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kepulauan Seribu. *Jurnal Administrasi Bisnis, 61*, 30-39.

Nurhayati, R. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: YRAMA WIDYA.

Ornai, L. P. (2015). Analisis Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Ministeo Do Turism Dili, Timor Leste. *Manajemen* , 1-100.

Pitana, I Gede & Putu G. Gayatri. 2009. *Pengantar ilmu Pariwisata.* Yogyakarta: Penerbit Andi.

P. Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke-26 Jakarta: Bumi Aksara.

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Cetakan kedua Bandung: Alfabeta.

Radiantoro , B., & Darmawan , A. (2018). Analisis Perkembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia Pada Objek Wisata (Studi Pada Objek Wisata Kampung Coklat Kabupaten Blitar). *Administrasi Bisnis, 57*, 101-110..

Rofaida, R. (2013). Model Peningkatan Kompetensi Sumberdaya Manusia Pada Sektor Pariwisata Di Kota Bandung Sebagai Upaya Meningkatkan Daya Saing Sektor PARIWISATA. *Manajemen Bisnis Indonesia, 1*, 127-146.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi kelima BANDUNG: Refika Aditama.

Sedarmayanti, 2014. *Membangun Dan Mengembangkan Kebudayaan Dan Industri Pariwisata*. Penerbit Refika Aditama

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Strategik.* Yogyakarta: ANDI.

Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Edisi ketiga Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta, CV.

Suparmin, S., & Yusrizal . (2018). Strategi Pengembangan Pariwisata Halal Di Propinsi Sumatera Utara. *Tansiq, 1*, 192-222.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi ke-9 Jakarta: Kencana.

Wisber Wiryanto. (2017). Kajian kebijakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia sektor pariwisata era reformasi birokrasi. *lembaga administrasi negara, 1,* 156-164.

Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Wilson Bangun, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung