



Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara

Edmundus Reyaan^{1*}, Zainal Abidin Rengifurwarin¹, Stanislaus K. Ohuiwutun¹, Hendry Selanno¹, Silvius Rejaan², Martinus Renwarin²

¹ Program Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Indonesia

² Program Studi Ilmu Pemerintahan, Sekolah Tinggi Ilmu Ilmu Sosial Tual, Indonesia

Corresponding author email: edmundusunpatti@mail.com

Article Info

Article history:

Received March 11, 2024

Approved May 07, 2024

Keywords:

Competence
development
capacity-building,
human resources

ABSTRACT

The development of human resource competences in the Tourism Department of Maluku District Tenggara, which has been carried out over the years, overall has been realized quite well, but from the implementation process has not achieved optimal results, then it is necessary to improve in order to maximum results. The research method used is qualitative descriptive by conducting in-depth interviews with selected informants. In general, the results of the research achieved imply for the development of human resources competence in the Tourism Department of Maluku District of the South in accordance with the sociogram of priorities that have been empirically realized as a follow-up process through the internal consensus of the organization in forming a special format for human resource competence development in the tourism department of Maluku District.

ABSTRAK

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara yang telah dilakukan selama ini, secara keseluruhan telah terwujud kan dengan cukup baik, tetapi dari proses pelaksanaannya belum mencapai hasil yang optimal, maka dibutuhkan peningkatan guna mencapai hasil yang maksimal. Metode penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan yang terpilih. Secara keseluruhan hasil penelitian yang dicapai berimplikasi bagi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara sesuai dengan sosiogram prioritas yang telah diwujudkan secara empiris sebagai proses tindak lanjut melalui konsensus internal organisasi dalam membentuk format khusus untuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara.



How to cite: Reyaan, E., Rengifurwarin, Z. A., Ohuiwutun, S. K., Selanno, H., Rejaan, S., & Renwarin, M. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 847–857. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2525>

PENDAHULUAN

Kompetensi sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu gambaran pengembangan produktivitas organisasi yang mampu mengatur dan membina warga organisasi dengan memperhatikan dan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya, sebagaimana dinyatakan oleh Saxena (Saputra, 2014), yakni faktor-faktor utama yang memiliki nilai strategis adalah pendidikan dan latihan, penghasilan, jaminan sosial dan kesempatan berprestasi. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia dari segi pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yang merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknik maupun manajerial, dan pendidikan berorientasi pada teori, yang dilakukan dalam lingkupan yang berlangsung lama. Latihan berorientasi pada praktik dilakukan di lapangan, berlangsung singkat (Hasibuan, 2016). Selanjutnya Siagian (2014), mengatakan bahwa melalui pendidikan dan latihan akan sangat membantu peran pimpinan maupun pegawai untuk meningkatkan pengetahuan mereka dan mengaplikasikan ke dalam organisasi sebagai suatu pandangan yang tepat dalam upaya mencapai tujuan.

Tak dipungkiri bahwa setiap organisasi apa pun bentuknya, selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan melalui anggota-anggotanya atau para pegawainya, Dengan demikian dalam sebuah kehidupan organisasi peranan dan kedudukan semua para anggotanya merupakan faktor yang mendukung keberhasilan organisasi melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Pengembangannya menyangkut pendidikan dan latihan yang dilakukan tidak lain adalah untuk memperoleh pegawai yang terlatih dan terdidik dalam arti kualitas maupun kuantitasnya, serta untuk memantapkan karier pegawai dan kredibilitas lembaganya ke depan. Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara, ditekankan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah prioritas utama dalam mengembangkan sumber daya manusia yang memenuhi tuntutan dan kebutuhan kerja pegawai sehingga dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik sesuai dengan kompetensi di bidangnya. Oleh sebab itu, pendidikan dan pelatihan adalah suatu keharusan dan menjadi perhatian atas keterlibatan dan keikutsertaan pegawai dalam berbagai pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Sementara pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan dan diikuti oleh pegawai sesuai dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang diprioritaskan.

Pegawai yang memperoleh pendidikan dan latihan secara teratur mempunyai kemungkinan untuk mengembangkan diri, demikian pula cara kerja, cara berpikir, sikap dan mental, serta pandangan menghadapi suatu masalah akan lebih baik, sehingga pada akhirnya akan mewujudkan kompetensi sumber daya manusia tenaga kependidikan yang baik dalam pelayanan. Terkait dengan itu, pelayanan yang berkualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang diemban kepadanya secara efektif (Nenggolan, 2014). Tentu dalam menjalankan tugas-tugas organisasi membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang mampu mewujudkannya dalam pencapaian tujuan. Semua itu dapat diwujudkan oleh bilamana adanya dorongan yang kuat dari dalam diri yang mampu mengarahkan perilaku yang benar-benar tertuju pada tuntutan perubahan dalam menjalankan tugas-tugas di bidang kerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Sehubungan dengan itu, Kompetensi sumber daya

manusia tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas pekerjaan di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara meliputi rasio pegawai dan jenis pekerjaan yang dilaksanakan. Apabila dengan rasio lingkup kerja yang tinggi maka kecepatan dan ketepatan kerja berlangsung dalam durasi yang tinggi pula sehingga kemampuan dan keterampilan yang tinggi menjadi pilihan untuk memenuhi tuntutan kerja dalam rasio tinggi dengan pegawai yang terbatas.

Disamping itu, pentingnya dukungan melalui penyediaan berbagai fasilitas yang menjadi kebutuhan kerja serta profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, dan mengedepankan faktor manusiawi dalam hubungan kerja dan dapat mewujudkan cara kerja terbaik dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dalam hal ini, Suryadi (2014:83) menyatakannya sebagai kemampuan dalam menyediakan pekerjaan-pekerjaan inisiatif untuk melakukan cara terbaik dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang adalah wujud dari hasil pekerjaan berkualitas. Di samping pengembangan sumber daya manusia sangat menentukan organisasi dalam pencapaian tujuan, sehingga setiap organisasi terutama Dinas - Dinas Pemerintah terus berupaya untuk mewujudkannya sebaik mungkin.

Namun Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara yang sampai saat ini, pengembangan sumber daya manusia belum maksimal sesuai harapan, yakni minimnya kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara bertahap, apa lagi saat dilanda Covid-19 yang belum lama ini terlewati, tidak dapat melaksanakan kegiatan yang diprogramkan terkait dengan pendidikan dan latihan, sehingga kompetensi mereka cara kerja *work at home* masih kurang seimbang dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, dan membutuhkan kemampuan beradaptasi dengan cara kerja baru sesuai dengan tuntutan kebutuhan kerja pada saat itu. Di samping itu rasio pegawai yang ada saat ini, belum berbanding lurus dengan volume kerja yang seimbang. Sementara pegawai belum dapat mewujudkan hasil pekerjaan yang berkualitas, yakni mereka masih butuh mengaktualisasikan diri dan bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang dilakukan, serta dukungan berupa kebijaksanaan dan menjamin dan menjaga hubungan kerja yang harmonis dalam bekerja.

Hal tersebut turut menyebabkan tugas pekerjaan yang dijalankan belum memadai, yakni: pegawai kurang mewujudkan kerja sama yang solid dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehingga masih ada masalah kerja yang terjadi dan tertunda penyelesaiannya di samping penyediaan informasi tentang rencana program kerja tidak terlaksana dengan baik. Mereka juga kurang berinisiatif mengutamakan ketepatan kerja, yang mana ditemukan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu, seperti dalam pemenuhan kepentingan pekerjaan yang sebenarnya harus diselesaikan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan yang diinginkan, sering berjalan kurang sesuai dan tepat perwujudannya sehingga hasil pekerjaannya pun kurang memuaskan. Dengan demikian, melandasi pada kenyataan dan keadaan tersebut di atas, maka sangat menarik perhatian untuk diteliti tentang: "Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara".

METODE

Suatu penelitian yang berkaidah ilmiah menampilkan seni keilmuan dengan diawali oleh suatu desain yang mencerminkan bentuk dan sifat dari penelitian yang akan dilakukan, yang mana desain penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Sujarweni, 2014). Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif

yang bersifat kuantitatif dalam mendeskripsikan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara.

Penelitian yang dilaksanakan berlokasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara, yang dilandasi oleh masalah yang terjadi sebagai suatu fenomena di lokasi penelitian. Posisi lokasi penelitian ini masih berada dalam lingkup kerja peneliti sehingga mudah dijangkau dan diteliti serta menghemat waktu, biaya, dan tenaga dalam proses penelitian berlangsung dan dapat mengumpulkan data yang dibutuhkan sesuai dengan kepentingan penelitian dilaksanakan hingga terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sujana, 2014). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara yang berjumlah 34 orang. Oleh karena populasi mudah dijangkau maka pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus sehingga 34 orang tersebut dijadikan sebagai responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Manajemen berbasis kompetensi adalah tren baru dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan kompetensi khusus yang digunakan dalam pekerjaan tertentu, memungkinkan manajemen yang lebih individual dan pengembangan kompetensi yang lebih individual dalam jalur karier (Brockmann, Clarke, Méhaut, & Winch, 2008),. Dari perspektif, kompetensi khusus untuk pekerjaan yang diberikan dalam suatu organisasi (Rohadi, Susilowati, Miftha, 2021). Menurut Mitrani, Spencer and Spencer (Dharma, 2006) mengemukakan kompetensi adalah bahwa sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan Menurut (Spencer and Spencer) yang (Dharma 2006): *Self-concept* (Konsep diri), *trait* (watak/sifat) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), dalam (*deeper*) dan berbeda pada titik sentral kepribadian seseorang. Kompetensi pengetahuan (*Knowledge Competencies*) dan keahlian (*Skill Competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia (Wibowo, 2007).

Saduran dan Interpretasi

Bertolak dari uraian di atas, secara keseluruhan untuk mencapai kejelasan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara sesuai dengan hasil penelitian yang telah ditampilkan, maka secara terperinci disalurkan dan diinterpretasikan melalui matriks sebagai berikut.

Matriks 1. Saduran dan Interpretasi

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara		
Pendidikan	$P_{SA}\%$	Interpretasi
P1	73%	Baik
P2	79%	Baik
P3	62%	Cukup
$P_{SA}:P_{ST}:C_{Rr}$	C_{Rr} 71.33	Baik

**Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata
Kabupaten Maluku Tenggara**

Pelatihan	P_{SA}%	Interpretasi
P4	71%	Baik
P5	65%	Cukup
P6	68%	Cukup
P_{SA}:P_{ST}:C_{Rr}	C_{Rr} 68.00	Cukup
Pengetahuan	P_{SA}%	Interpretasi
P7	76%	Baik
P8	73%	Baik
P9	63%	Cukup
P_{SA}:P_{ST}:C_{Rr}	C_{Rr} 71.33	Baik
Keterampilan	P_{SA}%	Interpretasi
P10	71%	Baik
P11	62%	Cukup
P12	73%	Baik
P_{SA}:P_{ST}:C_{Rr}	C_{Rr} 68.66	Cukup
Sikap	P_{SA}%	Interpretasi
P13	65%	Cukup
P14	76%	Baik
P15	71%	Cukup
P_{SA}:P_{ST}:C_{Rr}	C_{Rr} 70.66	Baik
P_{ST}:C_{Rr}	69.99	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil saduran dan interpretasi data di atas, secara persentatif menunjukkan bahwa:

1. Akumulasi persentase pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk pendidikan di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara mencapai C_{Rr} 71.33% dalam kategorial “Baik”.
2. Akumulasi persentase pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara mencapai C_{Rr} 68.00% dalam kategorial “Baik”.
3. Akumulasi persentase pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk pengetahuan di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara mencapai C_{Rr} 71.33% dalam kategorial “Baik”.
4. Akumulasi persentase pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk keterampilan di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara mencapai C_{Rr} 68.66% dalam kategorial “Baik”.
5. Akumulasi persentase pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk sikap di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara mencapai C_{Rr} 70.66% dalam kategorial “Baik”.

Demikian totalitas pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap mencapai tingkat pada $P_{ST:C_{Rt}}$ 66.99% berkategori “Cukup” sebagai hasil akhir yang dicapai secara persentatif pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara.

Penilaian dan Pengambilan Keputusan

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain (Sujas, 2008). Untuk melihat tentang kualitas dari pada manusia itu sendiri harus melalui suatu proses pembinaan yang dilakukan, baik secara individu maupun lembaga-lembaga itu sendiri, maka secara spesifik Hidayat (2012) mengemukakan bahwa pengembangan SDM dalam bentuk pembinaan diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, berencana, sikap dan ketrampilan subyek yang dididik agar tindakan: pengarahan bimbingan, pengembangan dan pengawasan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan Nraha (2011) mengatakan bahwa: Pengembangan SDM terkait dengan pembinaan adalah merupakan usaha-usaha pembangunan manusia yang dilakukan dalam bentuk pendidikan, latihan, penyuluhan, indoktrinasi (dalam arti baik), pemberi contoh, dorongan pengarahan dan sebagainya dimana hasil dari pada pembinaan biasanya tergantung dari sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh penyelenggara usaha pembinaan. Menurut temuan Herizal, dkk. (2010), perlu adanya akuntabilitas pelayanan public (Herizal, Mukhrijal, Wance, 2020), pemanfaatan teknologi informasi (Ekram, Tuanaya, Wance, 2022), supervisi pelayanan (Sellano, Wance, 2022), Motivasi lingkungan kerja (Kasmaludin, Basir, Juanaidi, 2023), Transparansi pelayanan publik (Irmawati, Wijaya, Basir, 2022).

Hubungannya dengan pembinaan, Mangunhardjana (2013) mengemukakannya “sebagai suatu proses belajar dengan melepaskan hal-hal yang sudah dimiliki dan mempelajari hal-hal yang baru yang belum dimiliki, dengan tujuan membantu orang yang menjalaninya untuk membetulkan dan mengembangkan pengetahuan dan kecakapan yang sudah ada serta mendapatkan pengetahuan dan kecakapan baru untuk mencapai tujuan hidup dan kerja yang sedang dijalani”. Sedangkan Gie (2013:42) mengajukan pendapatnya bahwa pimpinan wajib membina bawahan agar dapat menunaikan tugasnya dengan baik. Sebab pendidikan langsung berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pengertian atas seluruh lingkungan kita sedangkan latihan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan merupakan beban penting bagi organisasi dimana pekerja itu berada. (Lippo; Moenir, 2013). Sedangkan Fudyartanto (2012) mengemukakan bahwa latihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh setiap pimpinan untuk memberikan bimbingan, pendidikan dan latihan bagi para pegawai mengenai arti pentingnya setiap bidang kerja yang bersangkutan sehingga mereka lebih menaruh minat dan perhatian terhadap bidang kerja termasuk, serta sebagai jembatan untuk mengembangkan pengetahuan, kecakapan pegawai dan karya pegawai.

Selain itu, hubungan dengan sumber daya manusia, maka Simanjuntak (2015) mengemukakan bahwa sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja jasa yang dapat diberikan dalam produksi, dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja, yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja tersebut menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi

kebutuhan masyarakat. Tjiptoherijanto (2013) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di satu pihak dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja manusia dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat. Sementara itu, Saksono (2012) mengemukakan tidak seorang pun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar, tanpa mengetahui sifat dan pekerjaan yang dihadapinya. Para pegawai telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan (Sujas, 2008). Upaya pengembangan kemampuan seseorang (pegawai), selanjutnya dikemukakan oleh Syahbana (Saputra 2014) bahwa upaya pengembangan kemampuan diri pegawai/tenaga kerja adalah mutlak

Dari hasil interpretasi yang telah di uraikan, maka dilakukan penilaian dan pengambilan keputusan dalam menentukan prioritas pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara berdasarkan penilaian sesuai dengan besaran persentase Capaian Rata-rata (C_{Rr}) dan dikonversi secara Sosiometrik sesuai Indeks Status Pilihan (ISP) terlihat dalam matriks sebagai berikut.

**Matriks 2. Penilaian dan Pengambilan Keputusan
Penentuan Prioritas**

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara				
Pendidikan				
Besaran C_{Rr}	Penilaian	Keputusan	ISP	Prioritas
71.33%	Cukup	Dilakukan Peningkatan	0.432	I
Pelatihan				
Besaran C_{Rr}	Penilaian	Keputusan	ISP	Prioritas
68.00%	Cukup	Dilakukan Peningkatan	0.412	IV
Pengetahuan				
Besaran C_{Rr}	Penilaian	Keputusan	ISP	Prioritas
71.33%	Cukup	Dilakukan Peningkatan	0.432	I
Keterampilan				
Besaran C_{Rr}	Penilaian	Keputusan	ISP	Prioritas
68.66%	Cukup	Dilakukan Peningkatan	0.416	III
Sikap				
Besaran C_{Rr}	Penilaian	Keputusan	ISP	Prioritas
70.66%	Cukup	Dilakukan Peningkatan	0.428	II
Akumulasi C_{Rr} 66.99 : ISP 0.406				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Penilaian dan pengambilan keputusan sesuai dengan deskripsi matriks di atas, dikemukakan secara terperinci sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara menyangkut dengan pendidikan yang diwujudkan dengan C_{RR} 71.33%. dinilai baik dan keputusan akhir yang diambil adalah masih perlu dilakukan peningkatan dengan ISP 0.432 prioritas ke I.
2. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara menyangkut dengan pelatihan yang diwujudkan dengan C_{RR} 68.00%. dinilai cukup dan keputusan akhir yang diambil adalah harus dilakukan peningkatan dengan ISP 0.412 prioritas ke IV.
3. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara menyangkut dengan pengetahuan yang diwujudkan dengan C_{RR} 71.33%. dinilai baik dan keputusan akhir yang diambil adalah masih perlu dilakukan peningkatan dengan ISP 0.432 prioritas ke I.
4. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara menyangkut dengan keterampilan yang diwujudkan dengan C_{RR} 68.66%. dinilai cukup dan keputusan akhir yang diambil adalah harus dilakukan peningkatan dengan ISP 0.416 prioritas ke III
5. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara menyangkut dengan sikap yang diwujudkan dengan C_{RR} 70.66%. dinilai baik dan keputusan akhir yang diambil adalah masih perlu dilakukan peningkatan dengan ISP 0.428 prioritas ke II.

Beranjak dari hasil penilaian dan pengambilan keputusan dalam penentuan prioritas bagi peningkatan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara yang dimaksud, besaran nilai C_{RR} dan Nilai ISP bersifat tidak searah dengan peluang penetapan prioritas, namun ditentukan berdasarkan penilaian parsial dengan berpatokan khusus pada nilai ISP sebagai dasar pengambilan keputusan penentuan prioritas peningkatan dan secara keseluruhan berlandaskan pada nilai ISP 0.406 sebagai kontribusi bagi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara.

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor andalan pemerintah yang perlu digerakkan oleh sumber daya manusia yang mumpuni dalam pemanfaatan, pengembangan, pengelolaan dan pembiayaan kawasan wisata yang harus mendapat perhatian yang serius dari pemerintah dengan melibatkan peran lembaga-lembaga pemerintah, *stake holder* yang terkait serta partisipasi seluruh lapisan masyarakat dalam berbagai kebijakan dan program yang akan diambil (Nandi, 2008). Terlebihnya adalah Dinas Pariwisata sebagai lembaga pemerintah yang berwenang dalam pelayanan dan pengembangan sektor pariwisata di daerah yang sangat diperhatikan saat ini yang perlu didukung dengan sumber daya manusia potensial. Maka tujuan diadakannya pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang diberikan kepada pegawai adalah dapat mewujudkan perubahan pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dihasilkan lebih baik dari setiap pegawai yang ada. Diharapkan dari adanya perubahan dari pegawai tentu juga akan berdampak terhadap bagusnya kinerja yang dihasilkan (Tegar, 2022). Hasil penelitian telah membuktikan beberapa hal pokok yang menjadi fakta ilmiah yang memberikan pengetahuan dan pernyataan konkret tentang pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara.

Pertama, pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk pendidikan menunjukkan bahwa pentingnya pegawai memiliki tingkat pendidikan sesuai strata pendidikan tinggi dan beragam spesifikasi pendidikan yang dimiliki, serta pengembangan pendidikan sesuai rencana yang ditetapkan dengan capaian standar persentase berkategori “Baik”. *Kedua*, pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan menunjukkan bahwa pentingnya pegawai memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan dan pelatihan diikuti secara berjenjang serta pelatihan teknis yang diikuti sesuai dengan bidang kerja dengan capaian standar persentase berkategori “Cukup”. *Ketiga*, pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk pengetahuan menunjukkan bahwa pentingnya pegawai memiliki pengetahuan di bidang pekerjaan dan memahami konsep yang berkaitan tugas dengan pekerjaan serta menguasai peraturan/prosedur kerja dengan capaian standar persentase berkategori “Baik”. *Keempat*, pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk keterampilan menunjukkan bahwa pentingnya pegawai memiliki skil sesuai dengan keahlian dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan serta terampil berkomunikasi dalam menjalankan tugas dengan capaian standar persentase berkategori “Cukup”. *Kelima*, pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk sikap menunjukkan bahwa pentingnya pegawai bersikap tegas dan bekerja keras dan berorientasi pada tujuan yang realistis serta berfokus pada komitmen pencapaian secara efektif dalam bekerja dengan capaian standar persentase berkategori “Baik”.

Menyikapi pernyataan konkret dari hasil penelitian itu melandasi pada temuan penelitian dan sesuai penilaian dan pengambilan keputusan ternyata perlu dilakukan suatu peningkatan yang dilakukan secara serius dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara. Dengan demikian, walaupun berkategori “Cukup dan Baik” dari ukuran C_{Rr} dan ISP, namun membutuhkan suatu peningkatan yang harus dilakukan melalui proses tindak lanjut dengan mempertimbangkan nilai C_{Rr}/ISP (0.406) agar lebih membangun penguatan dan dukungan ke capaian yang maksimal, sehingga dapat dipastikan bahwa tujuan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara dapat tercapai sesuai harapan.

KESIMPULAN

Mendasari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara yang telah dilakukan selama ini, secara keseluruhan telah terwujud kan dengan cukup baik, tetapi dari proses pelaksanaannya belum mencapai hasil yang optimal, maka dibutuhkan peningkatan guna mencapai hasil yang maksimal. Terbukti pengembangan kompetensi sumber daya manusia juga memerlukan penguatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan sangat ditentukan oleh pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditujukan bagi pegawai secara menyeluruh dalam operasionalisasinya di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara.

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara dalam bentuk pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap sangat penting dipacu peningkatan sesuai dengan standar capaian persentase yang ditetapkan dan mengikuti prioritas berdasarkan nilai indeks status pilihannya. Secara keseluruhan hasil penelitian yang dicapai berimplikasi bagi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara sesuai dengan sosiogram prioritas yang telah

diwujudkan secara empiris sebagai proses tindak lanjut melalui konsensus internal organisasi dalam membentuk format khusus untuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Maluku Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rusydi. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, N.M. (2018). *Administrasi publik untuk pelayanan publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ardane, N., Wijaya, N. M. S., & Dewi, L. G. L. K. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Pada Scoot Fast Cruises Di Bali. *Jurnal IPTA p-ISSN*, 5(1), 2017.
- Ekram, I., Tuanaya, W., & Wance, M. (2022). Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik kantor manunggal satu atap provinsi maluku. *Journal of Governance and Social Policy*, 3(1), 1-13.
- Gie, The Liang, (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Rajawali Press.
- Gronroos, Christian. (2011). *Services Management and Marketing: managing the moments of truth in service competition*. Hoboken: Wiley.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Hajimasagung.
- Herizal, H., Mukhrizal, M., & Wance, M. (2020). Pendekatan akuntabilitas pelayanan publik dalam mengikuti perubahan paradigma baru administrasi publik. *Journal of Governance and Social Policy*, 1(1), 24-34.
- Irmawati, I., Wijaya, A. A. M., & Basir, M. A. (2022). Transparansi Pelayanan Publik dalam Administrasi Kependudukan di Kantor Kelurahan Labalawa Kecamatan Betoambari Kota Baubau. *Journal of Government Science Studies*, 1(2), 50-57.
- Kasmaludin, K., Muh, B. A., & Junaid, G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 14-21.
- Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent*. Depok: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Kotler, Phillip. & Keller, Kevin Lane. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Penerbit PT. Indeks.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta Selatan : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mangunhardjana, A. (2013). *Pembinaan, Arti dan Metodenya*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Morena, M. R. A., Mondyaboni, M., Yasin, N., Desriana, N. M., & Hikmah, N. D. (2022). PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR (OKI). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 5(1), 85-100.
- Mukarom, Zaenal & Laksana, M.W. (2018). *Manajemen Pelayanan Pubik*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia.
- Nainggolan. (2017). *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Penerbit Rajawali Press.
- Nasir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*, Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Pembangunan Desa dan Administrasi Pemerintahan Desa*. Jakarta : Penerbit Yayasan Karya Dharma.
- Putra, H. R. M. (2023). *Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dalam Peningkatan Pariwisata Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Riduwan. (2013). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung : Penerbit Alfabeta.

- Rohadi Dedi Rianto, Etti Susilowati, Miftha Farid (2021). *Monograf Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tambun Seletan*. Bekasi: Penerbit Lantera Ilmu Madani.
- Saksono, Slamet. (2012). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Saputra. (2014). *Pengembangan SDM dan Perspektif Organisasi OKP*. Penerbit Karya Pemuda.
- Selanno, H., & Wance, M. (2021). Performance Of Inspectorate In Supervision Of Government Administration In Buru Selatan Regency. *Sosiohumaniora*, 23(2), 189-157.
- SEMBRIANDANA, T. (2022). *PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAGELANG* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Siagian, S.P. (2014). *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Mulia.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujana. (2014). *Metode Statistika*. Bandung : Penerbit Tarsito.
- Sujarweni, Wiratna, V. (2014). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru.
- Sujas. (2008). Pengembangan SDM, Pencarian Kata “Pengembangan SDM” Google: www.google.com
- Surjadi. (2014). *Manajemen Kepemimpinan*, Jakarta: Penerbit LAN RI
- Suziani, M. (2017). *PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS): Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Thoha, Miftah. (2013). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Tjiptoherijanto, Priyono. (2013). *Sumber Daya Manusia Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tjiptono, F. & Chandra, G. (2016). *Service, Quality dan Satisfaction*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Tjiptono, F. (2020). *Strategi Pemasaran: Prinsip dan Penerapan*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Tjokroamidjodjo, Bintoro. (2013). *Manajemen Pembangunan*. Jakarta : Penerbit Haji Masagung.
- Wiradita, A., Sumartono, M., & Wanto, A. H. (2021). *Pengembangan Kompetensi Dan Kapasitas Tenaga Kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).