

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PARIWISATA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Veni Novita Saputri¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kualitatif, Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh kasubag dan staff umum yang ada di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data diperoleh melalui beberapa tahapan yaitu tahapan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi, data yang terkumpul kemudian di analisis melalui tahapan pengumpulan data, reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur masih kurang optimal, dimana diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis baru dilaksanakan di tahun 2020, sedangkan pada tahun 2017 sampai tahun 2019 tidak ada dilaksanakan, sehingga promosi belum terlaksana. Adapun mutasi telah dilakukan dari kurun tahun 2017-2019. Teguran dan hukuman sudah dilakukan yang mana adanya sanksi yang diberikan mulai dari teguran ringan, teguran sedang, dan teguran berat. Faktor yang menjadi pendukung pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur berupa sarana dan prasarana dan suasana lingkungan kerja. Sedangkan faktor penghambat berupa kurangnya anggaran yang tersedia khususnya dalam pelaksanaan diklat.

Kata Kunci: *Pengembangan, Kinerja, Aparatur Sipil Negara.*

Pendahuluan

Salah satu faktor yang sangat krusial dan tidak bisa terlepas dari suatu instansi ataupun perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia juga termasuk kunci yang menjadi penentu guna mengembangkan suatu organisasi. Organisasi merupakan sarana berkegiatan guna orang-orang yang berusaha supaya tujuan bersamanya dapat tercapai. Dalam wadah guna berkegiatan ini, tiap orang ataupun pegawai wajib berkemampuan tinggi guna

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

menjalankan tugas, kewenangan, serta tanggung jawab yang diberikan padanya. Pengembangan sumber daya manusia bertugas guna memberdayakan secara optimal sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia tersebut mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal guna tercapainya tujuan bersama yang bersesuaian dengan visi dan misi organisasi.

Melalui Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur No. 5 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tatakerja Dinas-dinas di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Maka dari itu, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kebudayaan dan pariwisata yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dengan semakin beratnya tugas dan fungsi pemerintah daerah, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur membutuhkan sumber daya aparatur yang berkualitas dan mampu bertindak secara efektif dan efisien dalam setiap aktivitas bekerja dan mengabdikan pada organisasi tersebut. Sumber daya aparatur di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur perlu dikelola dengan baik, agar mampu menciptakan aparatur pemerintah yang profesional dan mencapai kinerja sebagaimana yang diharapkan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya.

Berlandaskan observasi yang sudah dilaksanakan, peneliti menemukan bila banyak pegawai kurang aktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut menjadi sebab pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, terkesan kurang menunjukkan kinerjanya. Fenomena masalah yang dihadapi yaitu pertama, berkaitan dengan tingkat pendidikan masih adanya pegawai yang lulusan SMA atau di bawah lulusan S1, tingkat pendidikan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan dan kompetensi pegawai. Kedua, tidak terlatihnya kedisiplinan dan keterampilan para pegawai sehingga membuat kinerja pegawai sehari-hari menjadi terhambat, contohnya ialah masih terdapat pegawai yang kurang menguasai teknologi. Ketiga, latar pendidikan yang tidak sesuai mengakibatkan sebagian pegawai tidak menguasai bidang pekerjaannya. Secara umum, hal-hal tersebut akan membuat kinerja aparatur sipil negara menjadi tidak efektif dan efisien. Pemberdayaan sumber daya aparatur yang berlangsung selama ini malah makin menurun, hal tersebut dapat diamati dari rendahnya pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), kemampuan (abilities), serta pengalaman (experience) yang dipunyai pegawai sehingga membuat kinerja aparatur sipil negara rendah.

Dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur, diperlukan pengembangan sumber daya aparatur, karena manusia merupakan sumber daya pembangunan yang paling utama. Guna membuktikan apakah benar ataupun tidaknya hal tersebut, penulis menyusun skripsi yang berjudul ‘‘Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur’’.

Kerangka Dasar Teori

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rowley dan Jackson (2012:88) pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilaksanakan guna melakukan pengembangan terhadap pengetahuan, keahlian, serta kemampuan pekerja, sama halnya dengan berbagai kecakapan yang turut mendapat pengembangan dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, serta manajemen pengetahuan guna meningkatkan kinerja.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:18) kinerja merupakan hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas mampu dicapai oleh seorang pegawai ketika menjalankan berbagai tugas yang bersesuaian dengan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif. Menurut Wibowo (2007:7) kinerja bersumber dari kata *performance* yang artinya hasil pekerjaan ataupun prestasi kerja. Tetapi perlu dipahami bila kinerja tersebut bukanlah sekadar hasil pekerjaan ataupun prestasi kerja, namun meliputi pula bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Aparatur Sipil Negara

Berlandaskan pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dijelaskan Aparatur Sipil Negara (yang selanjutnya disingkat ASN) merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja di lembaga pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (yang selanjutnya disingkat PNS) merupakan Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan, dan secara tetap diangkat menjadi pegawai ASN oleh jabatan pembina kepegawaian guna menempati jabatan pemerintahan.

Definisi Konsepsional

Pengembangan sumber daya aparatur merupakan hal yang penting guna menunjang kualitas kinerja aparatur sipil negara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, karena dengan keterampilan, keahlian, serta integritas yang dimiliki aparatur sipil negara akan dengan mudah memahami dan menghadapi tiap persoalan yang terjadi. Maka dari itu cukup beralasan jika pengembangan sumber daya aparatur dilaksanakan guna dijadikan upaya memperbaiki kualitas kinerja aparatur sipil negara. Pengembangan sumber daya aparatur mesti dilaksanakan secara terprogram dan berkelanjutan, oleh karena itu pengembangan sumber daya aparatur meliputi beberapa indikator yaitu pendidikan dan pelatihan, promosi, mutasi, teguran dan hukuman

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut Moleong (2010:6) penelitian kualitatif ialah penelitian yang bertujuan guna mendapat pemahaman terkait peristiwa ataupun kejadian yang dialami oleh subjek yang dikaji, semisal perilaku, persepsi, motivasi, tindakan,

yang secara holistik dideskripsikan melalui bahasa dan kata-kata, pada suatu konteks khusus yang alamiah melalui pemanfaatan pelbagai metode ilmiah.

Fokus Penelitian

1. Pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, meliputi :
 - a. Pendidikan dan Pelatihan, meliputi :
 - 1) Diklat Kepemimpinan
 - 2) Diklat Fungsional
 - 3) Diklat Teknis
 - b. Pengembangan melalui non diklat, meliputi :
 - 1) Promosi
 - 2) Mutasi
 - 3) Teguran dan hukuman
2. Adanya faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer ialah data yang didapat langsung dari subjek yang dikaji. Data ini bersumber dari *key informant*. Data primer merupakan kata-kata tindakan yang bersumber dari orang-orang yang diwawancarai ataupun diamati melalui pelaksanaan tanya jawab secara langsung yang berpedoman pada seperangkat pertanyaan yang bersesuaian dengan penelitian yang dilaksanakan.

2. Data sekunder

Data sekunder ialah data yang didapat ataupun dikumpulkan oleh orang yang melaksanakan penelitian berlandaskan berbagai sumber data yang sudah ada. Data ini dipakai guna menambah informasi primer yang telah lebih dulu didapatkan dari studi kepustakaan, kajian literatur, kajian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Reserch*)

Penelitian dengan memberdayakan perpustakaan sebagai sarana guna memperoleh data melalui penelaahan buku-buku referensi.

2. Penelitian Lapangan

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Analisis data sangat krusial dalam sebuah penelitian dikarenakan di dalamnya data-data yang sudah dikumpulkan di lapangan diorganisasikan lebih lanjut. Menurut Miles dan Huberman (2007:15-20), dalam penelitian kualitatif analisis terdiri atas empat alur aktivitas yang dilaksanakan secara

berkesinambungan, yakni reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil Penelitian

Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur

Hasil wawancara pengembangan sumber daya aparatu dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut :

Diklat Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan sumber daya aparatur melalui diklat kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dilaksanakan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, di mana seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh teladan bagi bawahannya. Untuk syarat mengikuti diklat kepemimpinan yaitu pegawai dengan golongan IIIB. Dimana waktu pelaksanaan diklat kepemimpinan dilakukan sekitar 3 bulan dengan materi berupa manajemen perkantoran, keuangan dan pemerintahan. Pelaksanaan diklat kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dilaksanakan di tahun 2020 sedangkan pada tahun 2017 sampai tahun 2019 tidak ada dilaksanakan diklat kepemimpinan. Hal ini didukung data sekunder pegawai dan jenis-jenis diklat kepemimpinan yang pernah diikuti oleh pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur tahun.

Aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur diberikan kesempatan guna mengikuti diklat kepemimpinan di tahun 2020. Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat kepemimpinan berjumlah lima orang, yang mana dua aparatur mengikuti diklat pelatihan kepemimpinan administrator sedangkan tiga orang lainnya mengikuti diklat seleksi calon pelatihan kepemimpinan pengawas. Hal ini menunjukkan bila pelaksanaan diklat kepemimpinan di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur tidak dilaksanakan tiap tahun, dikarenakan dilaksanakan di tahun 2020 dan tidak dilaksanakan di tahun 2017 sampai tahun 2019.

Diklat kepemimpinan pada tahun ini tidak dilaksanakan dikarenakan seorang pegawai sudah menempati suatu jabatan struktural. Hal tersebut berarti keikutsertaan seorang pegawai dalam diklat kepemimpinan diharuskan menempati suatu jabatan struktural, baru kemudian dapat mengikuti diklat kepemimpinan. Keikutsertaan seorang pegawai dalam diklat kepemimpinan diwajibkan bagi mereka yang akan dipromosikan ataupun menempati jabatan struktural. Berarti pegawai yang dipromosikan guna menempati jabatan struktural akan mendapat pendidikan diklat kepemimpinan. Dalam hal ini, hanya pegawai-pegawai yang kariernya berpotensi guna dikembangkan ataupun sudah memenuhi berbagai persyaratan yang bisa diajukan guna mengikuti diklat kepemimpinan.

Oleh karena itu, pelaksanaan diklat kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, hal ini didukung hasil wawancara yang mana setelah pelaksanaannya ASN di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur lebih produktif, kualitas layanan lebih baik, responsivitas, tanggungjawab dan akuntabilitas. Untuk aspek yang menandakan ASN lebih produktif yaitu pegawai yang memahami materi dan mengimpelmetasikan apa yang sudah mereka dapatkan ketika diklat guna dipraktekkan secara nyata di tempat kerja. Aspek kualitas layanan dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai ketika menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kedisiplinan ini bisa diamati dari ketepatan waktu mereka datang dan pulang di kantor, maupun ketepatan ketika menyelesaikan pekerjaan mereka. Dimana pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur sudah disiplin dalam bekerja dengan masuk dan pulang sesuai jam kerja yaitu pukul 07.30 sampai 16.00 WITA. Hal ini juga didukung observasi yang dilakukan peneliti yang mana pegawai datang dan pulang tepat waktu.

Pada aspek responsivitas yaitu ASN Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur peka terhadap persoalan ataupun aspirasi masyarakat yang bersesuaian dengan fungsi dan tugas pokoknya. Aspek responsivitas yaitu ASN Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dalam bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip birokrasi yang baik. Serta aspek akuntabilitas yaitu ASN Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dalam pekerjaannya mengutamakan kepentingan rakyat maka akuntabilitas terpenuhi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu lembaga guna menyediakan fasilitas bagi pegawainya supaya mempunyai pengetahuan, keahlian dan/atau sikap yang diperlukan guna menjalankan pekerjaannya di waktu sekarang ataupun waktu mendatang. Kegiatan tersebut tidak hanya terkait pada aspek kependidikan dan pelatihan saja, namun terkait pula dengan aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia berkorelasi erat dengan usaha menambah pengetahuan, kemampuan, ataupun sikap anggota organisasi serta penyediaan jenjang karier yang ditunjang oleh fleksibilitas organisasi guna tercapainya tujuan organisasi.

Diklat Fungsional

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan sumber daya aparatur melalui diklat fungsional dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dilaksanakan dalam rangka peningkatan kinerja berupa kemampuan dan keahlian dalam menjalankan tugas sesuai fungsi dan kebutuhan instansi. Syarat dalam mengikuti diklat fungsional di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur yaitu minimal golongan IIA atau IIIB dengan waktu pelaksanaan maksimal 12 hari. Namun diklat fungsional ini baru dapat dilaksanakan jika adanya anggaran, hal ini dikarenakan dalam penyusunan anggaran tidak memprioritaskan untuk pendidikan dan pelatihan pegawai termasuk pelaksanaan diklat fungsional

Hal ini menunjukkan masih kurangnya pelaksanaan diklat fungsional dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Dilakukannya kegiatan diklat fungsional, hal ini tercermin dari sikap kerja dan etos kerja yang terlihat cukup baik dan mencerminkan aparatur sipil negara yang berkompeten. Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur mengikutkan beberapa pegawainya untuk melakukan diklat yang dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

Berlandaskan hasil wawancara dapat dikatakan diklat fungsional dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut dikarenakan kualitas kerja dalam kemampuan bekerja pegawai diamati dari sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan diklat fungsional mengalami perubahan. Perubahan yang dimaksud tersebut ialah meningkatnya pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja sehingga pegawai menjadi lebih terampil seperti penyelesaian tugas yang tepat waktu seperti pada pekerjaan pegawai arsiparis sebelum mengikuti diklat fungsional, pekerjaan yang selesai dalam 1 bulan antara 15-20 aspek dan telat antara 1-2 hari. Setelah mengikuti diklat fungsional membuat 25 aspek pekerjaan yang selesai dan tepat waktu penyerahannya. Hal ini menunjukkan kuantitas pekerjaan menjadi lebih baik setelah diberikan diklat fungsional. Dimana pentingnya diklat fungsional dalam organisasi ialah memperbaiki kinerja pegawai yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang menunjang pekerjaan dan membentuk sikap dari tiap pegawai yang bersesuaian dengan keinginan organisasi.

Kemampuan pegawai dalam bekerja guna tercapainya tujuan organisasi/instansi mendapat pengaruh dari pelbagai faktor secara internal, salah satunya dari diklat fungsional. Dari program tersebut diharapkan organisasi/instansi mampu mempertahankan pegawai yang mempunyai potensi dan kualitas. Diklat fungsional adalah usaha guna membuat pengetahuan dan keahlian pegawai makin meningkat guna menjalankan pekerjaannya. Meningkatnya keahlian, pengetahuan, wawasan, serta sikap pegawai setelah mengikuti program pelatihan yang telah diselenggarakan dalam organisasi mampu membuat kinerja pegawai organisasi meningkat.

Dengan kata lain pegawai yang mengikuti diklat fungsional secara terencana bertendensi lebih berkemampuan guna menajlanka pekerjaannya secara terampil dibanding dengan pegawai yang tidak mengikuti diklat fungsional. Maka dari itu, diklat fungsional makin penting dikarenakan tuntutan pekerjaan yang diakibatkan dari situasi, kondisi kerja, dan perkembangan teknologi yang terus berubah.

Diklat fungsional ialah diklat yang dilaksanakan guna memberi bekal pengetahuan dan/atau keterampilan bagi ASN yang bersesuaian dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan pada jabatan fungsional. Diklat Fungsional ialah jenis diklat yang diselenggarakan guna tercapainya persyaratan kompetensi yang bersesuaian dengan jenis dan tingkatan suatu jabatan fungsional. Aparatur

Sipil Negara (ASN) yang menyadari tanggung jawabnya ialah mereka yang memenuhi kewajiban dan tidak melaksanakan hal-hal yang dilarang. Guna memberikan pendidikan serta pembinaan pada Pegawai Negeri Sipil, mereka yang terbukti melanggar kewajibannya akan dijatuhi sanksi berupa hukuman disiplin. Proses pengembangan sumber daya manusia yang tepat mesti mengetahui unsur-unsur dari pengembangan yaitu perencanaan sumber daya manusia, pendidikan, serta pelatihan guna mengoptimalkan kemampuan pegawai, serta pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia diselenggarakan melalui pelbagai tingkatan kependidikan dan pelatihan.

Adanya pegawai yang mengikuti diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, hal ini menunjukkan bahwa, pemerintah pusat mendukung agar terselenggaranya pengembangan sumber aparatur yang diberikan oleh pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, sehingga pengembangan sumberdaya manusia diarahkan pada penciptaan dan peningkatan kemampuan aparatur sipil negara.

Diklat Teknis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan sumber daya aparatur melalui diklat teknis dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dilaksanakan dalam rangka memberikan bekal kepada pegawai dalam menguasai pengetahuan pelayanan teknis berupa teknis manajemen, kearsipan dan keuangan. Diklat teknis ini khususnya bidang kearsipan dapat meningkatkan wawasan dan teknologi dibidang pengelolaan dikarenakan sekarang ini teknologi berkembang pesat dan semakin canggih sehingga memerlukan keterampilan pegawai dalam menguasai teknologi sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun semua aparatur bisa mengikuti diklat teknis dikarenakan pangkat tingkat tidak menjadi syarat utama dalam mengikuti diklat ini, namun menyesuaikan usulan dan kebutuhan instansi. Selain itu, pelaksanaan diklat teknis di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur juga mempertimbangkan anggaran, yang mana diklat teknis dilaksanakan di tahun 2020 sedangkan tahun 2017 sampai tahun 2019 tidak ada dilaksanakan. Hal ini dikarenakan dalam penyusunan anggaran tidak memprioritaskan untuk pendidikan dan pelatihan pegawai termasuk pelaksanaan diklat teknis.

Aparatur sipil negara Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan diklat teknis berjumlah tujuh orang meliputi empat orang mengikut pelatihan publikasi dan multimedia dan tiga orang mengikuti pelatihan public speaking. Hal ini menunjukkan masih kurangnya pelaksanaan diklat teknis dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Kompetensi teknis ini ialah kemampuan aparatur dalam bidang teknis tertentu yang dipergunakan guna melaksanakan tugasnya masing-masing. Diklat teknis bertujuan guna menambah pengetahuan, kecakapan, keterampilan, sikap serta perilaku supaya mampu menjalankan tugas teknis secara

profesional yang berlandaskan kepribadian dan etika aparatur sipil negara yang bersesuaian dengan kompetensi teknis jabatannya.

Keikutsertaan pegawai dalam diklat teknis dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, didukung hasil wawancara yang mana pegawai yang sebelumnya kurang ahli dalam mengaplikasi program komputer menjadi lebih ahli melalui Pelatihan Publikasi dan Multimedia. Sehingga diklat teknis sudah memberi peningkatan keterampilan teknis sehingga ketika diaplikasikan juga sudah mampu membuat kinerja mejadi meningkat.

Promosi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bila pengembangan sumber daya aparatur melalui promosi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur tidak bisa diikuti semua pegawai dikarenakan terdapat kualifikasi tertentu seperti latar pendidikan pengalaman dan masa kerja serta telah mengikuti diklat kepemimpinan. Pelaksanakan promosi di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur pengajuannya mulai dari daftar urut kepangkatan yang diusulkan dari Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur ke Gubernur kemudian diserahkan kebagian sekretariat badan kepegawaian provinsi Kalimantan Timur. Pegawai yang diberikan promosi akan mendapatkan pendapatan lebih tinggi dibandingkan pegawai yang belum dipromosikan sehingga promosi dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

Promosi jabatan sangat penting untuk menunjang kinerja masing masing pegawai, dan untuk memotivasi seluruh pegawai untuk bersaing secara prestasi, agar bisa mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan bidangnya, promosi jabatan sendiri merupakan hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan, di Dinas Pariwiata Provinsi Kalimantan Timur. Promosi jabatan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan Aparatur Sipil Negara yang ada di Provinsi Kalimantan Timur.

Salah satu faktor yang memberi semangat pegawai guna melaksanakan pekerjaanya ialah terdapatnya promosi jabatan. Organisasi mesti berkemampuan guna memberi kesempatan pada pegawai mana pun yang berada di dalam organisasi guna meningkatkan kariernya melalui promosi jabatan. Promosi berlangsung ketika pegawai dipindahtugaskan ke pekerjaan yang lebih tinggi dari segi tanggung jawab, pembayaran serta kewenangan baru yang disertai dengan peningkatan kompensasi dan unsur penunjang lain bagi pegawai sehingga tidak hanya terjadi kenaikan beban pekerjaan, tetapi juga kenaikan kesejahteraan.

Guna terwujudnya pemerintahan yang bersih dan baik diperlukan sumber daya aparatur yang profesional dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya. Profesionalisme pegawai akan terbentuk bila penyelenggaraan perekrutan pegawai dilandasi dengan kecakapan, sehingga pegawai yang diterima nantinya berkualitas baik. Guna terwujudnya sumber daya aparatur yang bermutu baik, maka dibutuhkan tata kelola kepegawaian, promosi pegawai negeri sipil

dalam suatu jabatan yang pelaksanaannya berlandaskan prinsip profesionalisme. Prinsip-prinsip profesionalisme tersebut mesti bersesuaian dengan kecakapan, prestasi kerja, serta tingkatan pangkat yang telah ditentukan guna jabatan tersebut serta persyaratan objektif lainnya yang tidak memandang agama, suku, jenis kelamin, ras ataupun golongan. Promosi jabatan menjadi bagian dari pengembangan karier pegawai, sehingga promosi jabatan termasuk hal penting guna tiap organisasi supaya kesetimbangan dalam suatu organisasi tetap terjaga.

Mutasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan sumber daya aparatur melalui mutasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dilaksanakan dalam rangka penyegaran biar tidak jenuh atau bosan, mendapatkan pengalaman baru sehingga menambah kembali semangat dalam bekerja. Jangka waktu pelaksanaan mutasi berdasarkan kebutuhan instansi, pendidikan pegawai, kemampuan atau keterampilan dan pengalaman kerja. Penilaian itu semua dilakukan tim baperjakat, dengan prosedur mutasi untuk jabatan struktural biasanya dari eselon II/III/IV ditentukan dari tim badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan sekretariat daerah provinsi Kalimantan Timur sedangkan untuk staff pelaksana mutasi dilaksanakan sesuai kebutuhan saja.

Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan mutasi selama rentang waktu tiga tahun terakhir ini. Hal ini memperlihatkan bila Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur telah melakukan mutasi untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Salah satu upaya yang dilaksanakan guna membuat kinerja meningkat ialah mutasi jabatan secara berkala dari suatu jabatan ataupun pekerjaan ke jabatan atau pekerjaan yang lainnya, atau dikenal pula dengan istilah rotasi, transfer atau pindah posisi. Melalui dilaksanakannya mutasi jabatan, diharapkan hal tersebut akan membawa keuntungan baik bagi pegawai ataupun Instansinya dengan memperhatikan prinsip mutasi dengan menempatkan pada posisi yang tepat dan pekerjaan yang tepat akan meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai.

Teguran dan Hukuman

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan sumber daya aparatur melalui teguran dan hukuman dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dilaksanakan untuk pegawai yang melakukan pelanggaran. Sanksi yang diberikan mulai dari teguran ringan, teguran sedang, serta teguran berat. Seperti jika pegawai terlambat datang lebih dari jam yang sudah ditentukan atau libur tanpa alasan yang jelas dan membolos akan diberikan sanksi teguran lisan atau tertulis, yang mana sanksi hukuman ini sudah sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010 dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Teguran dan hukuman ini dilakukan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran, sehingga perilaku tidak

disiplin pegawai akan berkurang dengan memberikan efek jera yang diharapkan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur telah memberikan teguran dan hukuman sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai. Jumlah pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur yang mendapat hukuman dari tahun 2017-2019 berjumlah 7 orang, meliputi hukuman ringan tahun 2017 sebanyak 1 orang dan hukuman sedang 1 orang. Tahun 2018 yang mendapatkan hukuman ringan sejumlah 3 orang dan hukuman sedang sejumlah 2 orang. Sedangkan tahun 2019 tidak ada pegawai yang mendapatkan teguran dan hukuman. Hal ini menunjukkan Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur telah melakukan teguran dan hukuman dalam rangka membuat kinerja aparatur sipil negara meningkat.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur

Hasil wawancara faktor pendukung dan faktor penghambat pengembangan sumber daya dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut :

Faktor Pendukung dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Berlandaskan hasil penelitian diketahui bahwa faktor pendukung pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur berupa motivasi pegawai.

Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi mempunyai pengertian yang bermacam-macam, baik yang berkorelasi dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Tetapi apa pun definisinya, motivasi adalah unsur yang penting dalam diri manusia. Landasan utama pelaksanaan motivasi ialah pengetahuan dan perhatian pada perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor guna menentukan keberhasilan organisasi.

Motivasi merupakan pemberi daya yang menggerakkan dan meningkatkan gairah kerja individu, supaya berkemauan guna bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya guna tercapainya kepuasan atau suatu tenaga yang ada dalam diri manusia yang memunculkan, memandu, serta mengatur perilaku. Motivasi merupakan keinginan guna melaksanakan sesuatu yang dijadikan upaya demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi, yang disesuaikan dengan kemampuan upaya tersebut guna terpenuhinya suatu kebutuhan individu.

Faktor Penghambat Dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai, memang ada permasalahan dan hambatan, dari hambatan yang di temui dilapangan persoalan yang tampak adalah masalah anggaran untuk melakukan kegiatan, setiap pegawai berhak untuk mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia meskipun kita tau bahwa memang

saat ini semua anggaran di pangkas pemerintah lebih mengutamakan kegiatan yang bersifat urgent untuk kepentingan masyarakat. Keterbatasan anggaran pastinya menghambat dalam proses pengembangan sumber daya manusia.

Tidak terlaksananya diklat di tahun 2017 sampai tahun 2019 dikarenakan dalam penyusunan anggaran tidak memprioritaskan untuk pendidikan dan pelatihan pegawai termasuk pelaksanaan diklat fungsional dan diklat teknis. Hal ini didukung pula data LKPJ Gubernur Kalimantan Timur Tahun 2018 pada Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dengan target anggaran Rp 2.459.497.000 dan realisasi Rp 2.390.165.924, dengan program utama yang terlaksana kegiatan Pengembangan Perencanaan dan Keuangan berupa Layanan Perencanaan. Kemudian program Pengembangan Kepariwisata berupa Pengembangan Pemasaran Pariwisata Wilayah Eropa, Pengembangan Pemasaran Pariwisata Wilayah Indonesia Tengah, Malaysia dan Brunei, Pengembangan Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga dan Pengembangan Pemasaran Pariwisata Wilayah Asia Pasifik, dengan hasil terlaksananya partisipasi daerah pada event promosi pariwisata wilayah II, Promosi Event Daerah (Dekonsentrasi), Promosi Pariwisata Mancanegara (Dekonsentrasi), Pemberdayaan masyarakat dan Pembinaan Kemitraan Usaha Masyarakat serta Partisipasi Daerah Pada Event Promosi Pariwisata Mancanegara.

Kesimpulan

1. Diklat Kepemimpinan

Pengembangan sumber daya aparatur melalui diklat kepemimpinan baru dilaksanakan lagi di tahun 2020 meliputi mengikuti diklat pelatihan kepemimpinan administrator dan diklat seleksi calon pelatihan kepemimpinan pengawas, Dimana syarat diklat kepemimpinan berupa pegawai dengan golongan IIIB dengan waktu pelaksanaan sekitar 3 bulan.

2. Diklat Fungsional

Pengembangan sumber daya aparatur melalui diklat fungsional telah dilaksanakan yang diikuti oleh pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, Syarat diklat fungsional yaitu minimal golongan IIA atau IIIB dengan waktu pelaksanaan maksimal 12 hari.

3. Diklat Teknis

Pengembangan sumber daya aparatur melalui diklat teknis dilaksanakan di tahun 2020 berjumlah tujuh orang berupa pelatihan publikasi dan multimedia dan pelatihan public speaking, Dimana semua aparatur bisa mengikuti diklat teknis dikarenakan pangkat tingkat tidak menjadi syarat utama dalam mengikuti diklat ini, namun menyesuaikan usulan dan kebutuhan instansi.

4. Promosi

Pengembangan sumber daya aparatur melalui promosi belum ada dilakukan di tahun 2020, yang mana syarat promosi salah satunya telah mengikuti diklat kepemimpinan. Untuk pengajuan promosi mulai dari daftar urutan kepangkatan

yang diusulkan dari Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur ke Gubernur kemudian diserahkan ke bagian sekretariat badan kepegawaian provinsi Kalimantan Timur.

5. Mutasi

Pengembangan sumber daya aparatur melalui mutasi telah dilakukan dari kurun tahun 2017-2019. Prosedur mutasi untuk jabatan struktural dari eselon II/III/IV ditentukan dari tim badan pertimbangan jabatan dan kepegawaian sekretariat daerah provinsi Kalimantan Timur sedangkan untuk staff pelaksana mutasi dilaksanakan sesuai kebutuhan saja.

6. Teguran dan hukuman

Pengembangan sumber daya aparatur melalui teguran dan hukuman sudah dilaksanakan yang mana adanya sanksi yang diberikan mulai dari teguran ringan, teguran sedang, serta teguran berat jika pegawai melanggar disiplin kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.

7. Faktor pendukung pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur berupa motivasi pegawai dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan faktor penghambat berupa kurangnya anggaran yang tersedia khususnya dalam pelaksanaan diklat.

Saran

1. Pelaksanaan diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis yang baru dilaksanakan lagi di tahun 2020, sedangkan di tahun 2017-2019 tidak ada dilaksanakan, maka diharapkan Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur melakukan evaluasi agar seluruh pegawai yang memenuhi syarat dan belum pernah mengikuti diklat terkait dapat mengikutinya dengan jadwal pelaksanaan setahun sekali. Sedangkan pegawai yang sudah mengikuti diklat dapat mengikuti kembali dengan materi yang berbeda berdasarkan kompetensi yang diperlukan.
2. Kurangnya anggaran dalam pelaksanaan diklat kepemimpinan, maka diharapkan petugas anggaran di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur lebih meninjau lagi penyusunan perencanaan anggaran agar realisasinya sesuai dengan kebutuhan

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Miles, Matthew B dan A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif, Buku sumber tentang metode- metode baru*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rowley, Chris dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concept*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Dokumen-dokumen :

Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara