

LAPORAN TUGAS AKHIR

KINERJA PEGAWAI BIDANG SARANA WISATA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG



**SAPRI
1310211006**

**PROGRAM STUDI D3 BINA WISATA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2016**

LAPORAN TUGAS AKHIR

KINERJA PEGAWAI BIDANG SARANA WISATA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya
Pariwisata pada Program Studi Diploma Tiga (D3) Bina Wisata

**SAPRI
1310211006**

**PROGRAM STUDI D3 BINA WISATA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2016**

LAPORAN TUGAS AKHIR

KINERJA PEGAWAI BIDANG SARANA WISATA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG

Disusun dan diajukan oleh

SAPRI

1310211006

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Makassar, 08 September 2016

Pembimbing



Erna Cahyani, S.ST.Par,M.Si

NIDN. 0921037601

Ketua Program Studi D3 Bina Wisata
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Nasrullah, S.ST.Par,M.Sc

NIDN. 0910078501

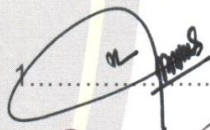
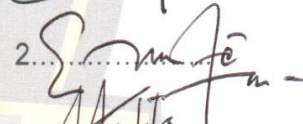
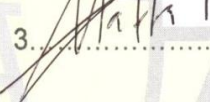
LAPORAN TUGAS AKHIR

KINERJA PEGAWAI BIDANG SARANA WISATA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG

disusun dan diajukan oleh:

SAPRI
1310211006

telah dipertahankan dalam ujian Laporan Tugas Akhir
pada tanggal 08 September 2016 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nasrullah, SST.Par., M.Sc.	Ketua Penguji	
2.	Erna Cahyani, S.ST.Par,M.Si.	Sekretaris	
3.	Moh. Hatta Alwi, SE., M.Si.	Anggota	

Ketua Program Studi D3 Bina Wisata

Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial

Universitas Fajar



Nasrullah, SST.Par., M.Sc.

NIDN. 0910078501

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sapri
NIM : 1310211006
Program Studi : D3 Bina Wisata

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Laporan Tugas Akhir yang berjudul :

KINERJA PEGAWAI BIDANG SARANA WISATA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Laporan Tugas Akhir ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah Laporan Tugas Akhir ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 30 Agustus 2016

Makassar, 25 Agustus 2016



SAPRI

1310211006

ABSTRAK

Sapri 1310211006, “Kinerja pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”. Laporan Tugas Akhir. Program Studi D3 Binawisata. Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial. Universitas Fajar. di bimbing oleh Erna Cahyani, S.ST.Par., M.Si.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini digunakan metode Analisis Deskriptif kualitatif untuk menjawab kinerja pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Analisis ini berdasarkan data yang diperoleh baik dari pustaka maupun observasi yaitu penelitian langsung dilapangan dengan melakukan wawancara langsung kepada informan yang dianggap mampu memberikan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bidang Sarana Wisata sudah mencapai tujuan yang sudah di ditetapkan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan Laporan Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan sebagaimana mestinya.

Laporan Tugas Akhir ini merupakan tahap yang harus dilalui dalam dunia perkuliahan. Dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini, penulis banyak mengalami kesulitan-kesulitan, namun berkat dukungan dari berbagai pihak maka penyusunan Laporan Tugas Akhir ini sampai pada tahap ini.

Melalui kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang peduli dengan penulis, terutama kepada.:

1. Kepada Ayahanda Abdurrahman dan Ibunda Hariati tercinta, karena pengorbanan mu yang sangat besar serta doa restu yang selalu dipanjatkan kepada penulis dan juga tidak henti-hentinya memberikan dorongan baik materi maupun moral. Bagiku kalianlah yang paling berjasa dalam hidupku.
2. Bapak Usman Rendra, S.Sos., M.Si., selaku Sekretaris Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar yang juga banyak memberikan nasehat dan masukan.
3. Bapak Nasrullah, S.ST. Par., M.Sc., selaku Ketua Prodi D3 Bina Wisata yang selama ini sangat banyak memberikan nasehat, saran dan motivasi kepada penulis sehingga Laporan Tugas Akhir ini dapat selesai.

4. Ibu Erna Cahyani, S. ST. Par Selaku Pembimbing yang telah memberikan banyak nasehat dan masukan serta motivasi kepada penulis dalam melakukan penyusunan Laporan Tugas Akhir.
5. Bapak Irfan Palippui, S.S., M. Hum., Selaku Dosen Tetap Bina Wisata yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis selama penyusunan Laporan Tugas Akhir .
6. Bapak serta Ibu Dosen di Universitas Fajar Makassar yang selama ini telah memberikan banyak ilmunya kepada penulis baik saat perkuliahan berlangsung maupun saat penyusunan Laporan Tugas Akhir.
7. Para teman-teman seangkatan Program Studi D3 Bina Wisata 2013 Indra Wijaya Uwi, Agyt, Ima, Eka, Sri, Iwan (Ronal), Momo, Mega, Mita, Tiwi, Icha, Suhad, Ices, Adnin, Tina, Uya, Ancu, Maya, Kiki, Bella, Syumi, Hasbar, Nelly, Novindra, Rhini, Roswita.
8. Spesial untuk Dwi Rahmasari yang semenjak semester pertama sudah menjadi sosok inspiratorku dan selalu menemani dan membantu saat penulis susah.
9. Kepada Saudara dan sahabat yang di Kontarakan Batua Raya 5 yang selama ini sangat banyak juga membantu hidup saya.
10. Tak lupa pula penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak lainnya yang banyak membantu penulis selama penyusunan Laporan Tugas Akhir. ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini jauh dari kata sempurna, hal tersebut dikarenakan bekal dan kemampuan penulis masih sangat terbatas, namun demikian semoga tidak megurangi minat para pembaca untuk membaca Laporan Tugas Akhir. ini dan penulis akan terus belajar dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir. ini.

Kemudian kritik serta saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan bagi para pembaca agar penulis terus berbenah dalam penyusunan selanjutnya dikemudian hari lebih baik lagi. Semoga proposal ini dapat diterima untuk ditindak lanjuti oleh penulis.

Makassar, 1 September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
1.3.1 Tujuan Penelitian	3
1.3.2 Manfaat Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Peneliti Terdahulu	4
2.2 Defenisi Kinerja.....	5
2.2.1 Pengertisn Kinerja Menurut Para Ahli.....	5
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	6
2.2.3 Indikator Kinerja	8
2.3 Kerangka Pikir.....	10
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	11
3.2 Jenis dan Sumber Data	11
3.2.1 Jenis Data	11
3.2.2 Sumber Data.....	11
3.3 Metode Pengumpulan Data	11
3.4 Populasi dan Sampel.....	12
3.4.1 Populasi.....	12

3.4.2 Sampel.....	12
3.5 Metode Analisis Data	13
3.6 Narasumber Peneitian.....	13
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung	14
4.2 Visi dan Misi Disbudpar Kota Bandung.....	16
4.3 Struktur Organisasi Disbudpar Kota Bandung	17
4.4 Tugas Pokok Bidang Sarana Wisata Disbudpar Kota Bandung.....	18
4.5 Hasil Penelitian.....	20
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	23
5.2 Saran	24
DAFTAR PUSTAKA	25
LAMPIRAN.....	2

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	10
Gambar 4.1 Struktur organisasi Disbudpar Kota Bandung.....	17
Gambar 4.2 struktur organisasi Bidang Sarana Wisata.....	20

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Yani (2012: 1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk sasaran organisasi, perorangan dan masyarakat.au secara lugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Usaha untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia membutuhkan manajemen yang baik. Manusia sebagai makhluk sosial mempunyai pemikiran yang berbeda-beda, sedangkan instansi pemerintah mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta mampu melaksanakan pelayanan publik dengan baik. Pimpinan harus mengetahui dan menyadari kebutuhan pegawainya dan tegas dalam memberikan sanksi apabila ada yang melanggar aturan.

Dalam suatu organisasi atau lembaga, tentunya banyak permasalahan yang muncul dalam proses keberlangsungannya. Setiap organisasi baik organisasi

perusahaan maupun organisasi pemerintah, mempunyai tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan dengan mempergunakan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam proses pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia.

Tercapainya tujuan suatu organisasi terutama pada organisasi pemerintah, tidak lepas dari peranan sumber daya manusianya yang dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut pegawai), hal tersebut dikarenakan pegawai merupakan unsur penting dalam organisasi. Pegawai juga merupakan ujung tombak sebagai pelaksana tugas dari apa yang telah direncanakan atau melaksanakan visi dan misi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Pada lingkup Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, tidak jarang ditemukan faktor-faktor yang menghambat dalam meningkatkan kinerja, karena kemampuan SDM yang berbeda dan pengalaman kerja yang berbeda dan terkaadang dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang, “Kinerja Pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis menarik pokok permasalahan yaitu:

Bagaimana kinerja pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung.?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, adapun tujuan penelitian ini yaitu “ untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pembaca atau peneliti selanjutnya.

b. Manfaat praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Peneliti Terdahulu

Kajian pustaka digunakan sebagai kerangka dasar dalam melakukan penelitian objek yang akan diteliti. Dan juga merupakan daftar referensi dari buku maupu karya ilmiah lainnya yang dikutip dalam penulisan proposal, adapun hasil penelitian terdahulu yaitu:

1. Muhammad Nur Alim (2013), dalam skripsinya meneliti tentang Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (studi kasus pada bidang tenaga kerja) adapun metode yang digunakan adalah deksriptif kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa kinerja pegawai pada Bidang Tenaga Kerja, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar secara umum sudah baik, berdasarkan nilai akhir kinerja masing-masing pegawai dengan mengakumulasikan nilai Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja secara keseluruhan sehingga dapat disimpulkan pada level baik.
2. Cahyo Adi Nugroho (2015) dalam skripsinya meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh adalah, gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan (tingkat signifikansi 99%) terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Dinas Pariwisata Daerah istimewa Yogyakarta hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai B sebesar 0,313 dan AR sebesar 0,097 yang artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (tingkat signifikansi 95%) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai B sebesar 0,282 dan AR sebesar 0,075 yang artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 7,5%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

2.2 Defenisi Kinerja

Secara umum pengertian dari kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

2.2.1 Pengertiann Kinerja Menurut Para Ahli

- a) Hasibuan (2007: 94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

- b) Irham Fahmi (2011: 2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron “ mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi dalam ”(Amstrong dan Baron, 1998:15). Lebih jauh Indra Bastian “menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planing*) suatu organisasi.
- c) Suprihatiningrum (2012: 5) menyebutkan bahwa kinerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan.
- d) Hermawati (2012: 112) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian hasil kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Murti dan Prabu Mangkunegara (2005: 16-17) adalah faktor internal dan external yang dijelaskan sebagai berikut:

a) Faktor individu.

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut, memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor lingkungan organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain;

- (1) Uraian jabatan yang jelas
- (2) Autoritas yang memadai
- (3) Target kerja yang menantang
- (4) Pola komunikasi yang efektif
- (5) Hubungan kerja yang harmonis
- (6) Iklim kerja yang respek dan dinamis
- (7) Peluang berkarir
- (8) Fasilitas kerja yang relatif memadai

Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal

(disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang bersal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Wibowo (2014:85). Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuatitifikasi dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobserpasi.

Menurut Robbins (2006:260) Terdapat 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas

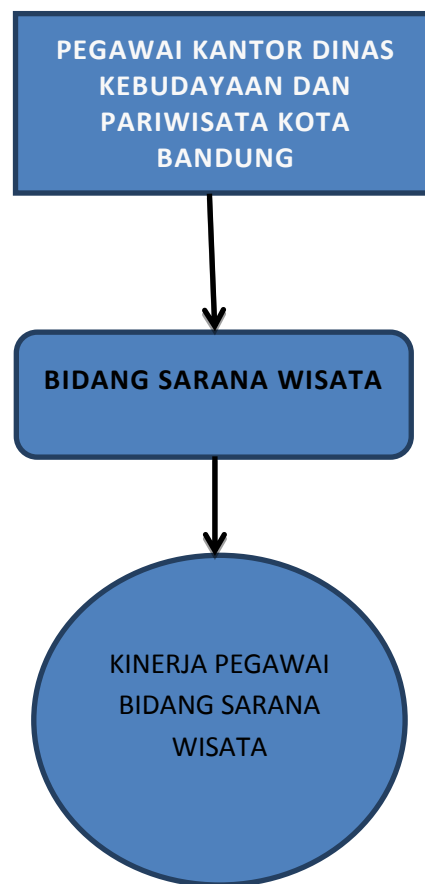
c) Ketepatan waktu

Menurut Sedarmayanti (2010:198) indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut.

- a) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
- b) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak yang terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit

2.3 Kerangka Pikir

Kinerja pegawai yang baik merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan suatu organisasi pemerintah, khususnya Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Penulis membuat kerangka pikir yang digambarkan pada gambar 2.1 berikut



Gambar 2.1 : diolah oleh penulis, 2016

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini berada pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Yang terhitung sejak tanggal 25 Februari 2016 sampai dengan 30 Agustus 2016.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1) Data Primer

Adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui wawancara di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

2) Data Sekunder

Data yang sudah ada yang diperoleh peneliti dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Seperti data dan dokumentasi.

3.2.2 Sumber Data

Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: data sekunder, yaitu data yang berupa dokumen-dokumen yang diperoleh dari tempat penelitian guna melengkapi tugas akhir.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini dalam pengumpulan data adalah Studi Kepustakaan, Observasi dan Wawancara.

1) Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dengan mengambil data dari studi literatur, jurnal, buku-buku dan referensi lainnya yang terkait dengan penelitian ini.

2) Observasi

Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian untuk melihat kejadian yang ada.

3) Wawancara

Pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada beberapa narasumber di lokasi penelitian.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Untuk menapatkan data yang diinginkan perlu pengolahan data dalam memecahkan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, maka diperlukan adanya populasi sebagai sasaran penelitian ini. Sugyono (2014:80) menjabarkan bahwa “populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak

mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 7 orang yang ada pada Bidang Sarana Wisata.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dimana data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka. Kalaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai data penunjang. Data yang diperoleh meliputi catatan wawancara, foto dan lain-lain.

3.6 Narasumber Penelitian

Adapun narasumber dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Bidang Seni Budaya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- 2) Kepala Bidang Objek Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Keputusan Presiden No. 30 Tahun 1986 yang berisi tentang pembentukan Dewan Pertimbangan Kepariwisataan Nasional, lembaga ini mempunyai tugas utama yaitu membantu Presiden dalam menetapkan kebijaksanaan umum dibidang Kepariwisataan Nasional. Di dalam keputusan ini dicantumkan pula tentang pembentukan Direktorat Jenderal Pariwisata dalam struktur Organisasi Departemen Perhubungan.

Pada tahun 1969, pemerintah mengeluarkan intruksi Presiden No. 9/1969 yang berisi tentang pembentukan Badan Pariwisata Nasional (BAPARNAS) dalam rangka untuk menjamin pembinaan dan pembangunan yang efektif dan berlanjut dalam pelaksanaan yang disuahkan oleh pihak pemerintah dan swasta. BAPARNAS bertugas untuk membantu Menteri Perhubungan dan Dirjen Pariwisata.

Kemudian berdasarkan keputusan Menteri Perhubungan No. SK.71/11/1969, dibentuklah Dinas Pariwisata Daerah (DISPARDA). Kemudian Pemerintah Daerah Tingkat 1 Jawa Barat membentuk Dinas Pariwisata Tingkat 1 Jawa Barat, setelah itu dibentuklah Dinas Pariwisata Kotamadya Tingkat II Bandung berdasarkan Peraturan Daerah No.11/1969. Pada tahun 1971 sampai dengan 1987 tercatat dengan nama Kantor Parirwisata Daerah (KAPARDA). Sumber Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata (DISBUDPAR) Kota Bandung.

Sejak keluarnya Peraturan Daerah No.11/1985 tentang Pembentukan Dinas Pariwisata Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung , maka sejak tahun 1987 KAPARDA diganti menjadi Dinas Pariwisata Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung. Sejalan dengan adanya otonomi daerah Indonesia, seluruh tingkat Pemerintahan di Indonesia baik di Pusat, Provinsi, maupun kota dan Kabupaten. Mengalami beberapa perubahan. Berdasarkan UU No. 22/1999, Dinas Pariwisata Daerah Tingkat II Kotamadya mengalami perubahan menjadi Dinas Pariwisata Kota Bandung dan mendapatkan penambahan kewenangan yang lebih luas terhadap urusan Biro Perjalanan dan Hotel berbintang. Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (DISBUDPAR) kota Bandung.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dalam upaya memenuhi kewenangan yang diberikan berdasarkan UU No. 22/1999 struktur organisasi dan tata kerja Dinas Pariwisata Kota Bandung pun mengalami beberapa perubahan yang diatur dalam Peraturan Daerah No. 5 tanggal 7 Maret 2001 mengenai struktur organisasi Dinas Pariwisata Kota Bandung. Kemudian pada tanggal 4 Desember 2007 melalui Peraturan Daerah No. 13 Tahun 2007 Dinas Pariwisata Daerah Kota Bandung dirubah lagi menjadi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata kota Bandung sampai sekarang. Sumber: Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata (DISBUDPAR) Kota Bandung.

4.2 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Visi

Visi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung Tahun 2013-2018 adalah:

“Mewujudkan Kota Bandung sebagai Kota Seni Budaya Dan Tujuan Wisata Internasional 2018”

Visi diatas mengandung pengertian bahwa Kota Bandung sebagai Kota Seni Budaya (Paseur Budaya) Dan Kota tujuan Wisata saat ini merupakan upaya yang secara intens dilakukan pada periode 2009-2013 dan perlu dimantapkan keberadaannya pada periode 2013-2018. Sehingga Kota Bandung ke depan benar-benar menjadi Kota Seni Budaya dan Tujuan Wisata yang berdaya saing tinggi sejajar dengan kota-kota lain di dalam dan luar negeri yang selama ini telah menunjukkan kiprahnya dibidang Budaya dan Pariwisata.

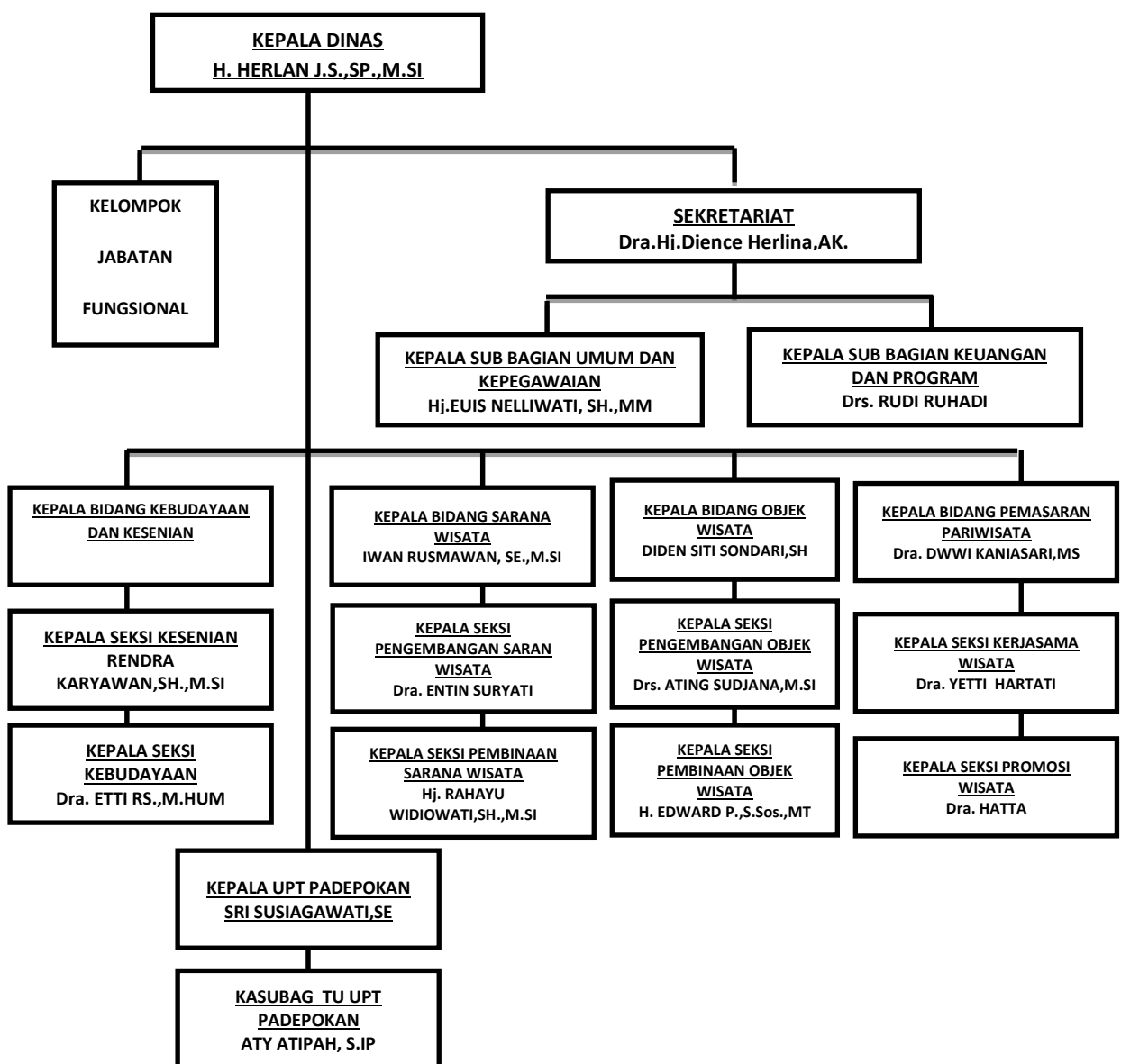
Misi

Misi dari Disbudpar Kota Bandung adalah:

- 1) Mengembangkan sumber daya manusia dan kelembagaan kepariwisataan yang profesional berkarakteristik sunda dan berwawasan global;
- 2) Meningkatkan perlindungan pengembangan dan pemanfaatan, kebudayaan dan kesenian;
- 3) Mengembangkan industri pariwisata yang kreatif, inovatif dengan memperhatikan terlaksannya sapta pesona;

- 4) Meningkatkan destinasi pariwisata kota yang berdaya saing tinggi baik pada tingkat *regional*, nasional maupun *internasional*;
- 5) Meningkatkan pemasaran melalui kemitraan dan kerjasama budaya dan pariwisata dengan pemangku kepentingan dan/atau kab/kota/negara lain.

4.3 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.



Gambar 4.1 Struktur organisasi Disbudpar Kota Bandung

4.4 Tugas Pokok Bidang Sarana Wisata Disbudpar Kota Bandung

- 1) Bidang sarana wisata mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang pengendalian lingkup sarana wisata.
- 2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang sarana wisata mempunyai fungsi:
 - (a) Penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan sarana wisata dan pengembangan sarana wisata;
 - (b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup pembinaan sarana wisata dan pengembangan sarana wisata;
 - (c) Pelaksanaan lingkup pembinaan sarana wisata dan pengembangan sarana wisata; dan
 - (d) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan sarana wisata dan pengembangan sarana wisata.

A. Seksi pembinaan sarana wisata mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- (1) Seksi pembinaan sarana wisata mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang sarana wisata lingkup pembinaan sarana wisata.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) seksi pembinaan sarana wisata mempunyai fungsi:
 - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pembinaan sarana wisata;
 - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pembinaan sarana wisata

- c. Pelaksanaan lingkup pembinaan sarana wisata yang meliputi inventarisasi potensi sarana wisata, dan pembinaan pengelolaan sarana wisata; dan
- d. Evaluasi pelaporan pelaksanaan lingkup pembinaan sarana wisata.

B. Seksi pengembangan sarana wisata mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- (1) Seksi pengembangan sarana wisata mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang sarana wisata lingkup pengembangan sarana wisata.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) seksi pengembangan sarana wisata mempunyai fungsi:
 - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pengembangan sarana wisata;
 - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengembangan sarana wisata;
 - c. Pelaksanaan lingkup pengembangan sarana wisata yang meliputi pembinaan pengembangan sarana wisata; dan
 - d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pengembangan sarana wisata.



Gambar 4.2 struktur organisasi Bidang Sarana Wisata

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, 2016

4.5 Hasil Penelitian

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan, dengan memperhatikan indikator kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Guna tercapainya kinerja atau hasil yang diinginkan bersama atau tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah, bagaimana kinerja Pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung.

Data dan informasi penulis dapatkan melalui observasi pada lokasi penelitian dan juga melakukan wawancara langsung dengan beberapa narasumber melalui via telepon pada Staff Bidang Sarana Wisata, Kasubag Umum, Kepala Seksi Pengembangan Bidang Sarana Wisata.

A. Kinerja Pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator dalam penelitian ini, yang menjadi pokok permasalahan adalah “Bagaimana Kinerja Pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”. Adapun beberapa indikator yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tolok ukur yang terkait dengan kemampuan, skill dan kecerdasan. Kualitas pegawai pada Pada Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Menurut Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Bapak H.Herlan J Soemardi SP.,M.Si bahwa:

“Kemampuan dan skill dari pegawai pada Bidang Sarana Wisata termasuk dalam kategori baik, hal tersebut dapat dilihat pada proses terlaksananya Proram Kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan telah mencapai sasaran yang ingin dicapai. Kemudian ditambahkan oleh Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian, pegawai yang ada pada Bidang Sarana Wisata memiliki kemampuan dan keterampilan sangat berperan penting dalam mengembangkan sarana wisata yang ada di Kota Bandung”.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah aktivitas yang diselesaikan. Menurut pemaparan Kepala Seksi Pengembangan Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, Ibu Hj.Rahayu Widiowati, SH.,M,Si

“Program kerja yang selama ini dijalankan oleh Bidang Sarana Wisata, sangat mempengaruhi jumlah meningkatnya sarana dan prasarana wisata yang ada di kota Bandung, seperti Hotel mulai dari Bintang 5 sampai Melati, Restoran dan Rumah Makan, Bar, Karaoke, Pub, Spa, Taman, yang meningkat hingga 5 sampai 8 persen per tahunnya. Dan beberapa sarana dan prasarana yang lain.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Menurut Kepala Bagian Umum dan kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Ibu Hj.Euis Nelliwati, SH.,MM). bahwa:

“Hasil output berdasarkan laporan yang masuk dari Kepala Bidang Sarana Wisata melalui data-data. Itu menunjukkan bahwa sebagian besar program kerja yang telah direncanakan, telah direalisasikan atau dilaksanakan. Namun ada sebagian dari program tersebut tidak tepat waktu, dikarenakan jadwal pelaksanaannya bersamaan dengan acara Bapak Walikota pada waktu tertentu”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian yang telah disampaikan oleh penulis, mengenai Kinerja Pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Bidang sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, merupakan hasil yang dapat diukur apakah tujuan yang telah ditetapkan itu dapat tercapai atau belum, dengan memperhatikan beberapa indikator seperti, kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas pekerjaan dan kemandirian guna menghasilkan kinerja yang diharapkan.
2. Kinerja pegawai Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dapat dilihat dari meningkatnya jumlah sarana wisata yang dibangun pada setiap tahunnya, dan pengembangan prasarana penunjang kepariwisataan seperti penambahan infrastruktur, pembuatan taman serta fasilitasnya yaitu: free wifi, toilet umum dan bangku taman.
3. Sarana dan prasarana khususnya yang ada di kota Bandung sangatlah berkaitan dan mempengaruhi jumlah tingkat kunjungan wisatawan yang datang ke kota Bandung.

5.2 Saran

Adapun saran yang penulis ingin kemukakan terkait Kinerja Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung yaitu:

1. Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung kiranya dapat melakukan pembenahan terhadap sarana dan prasarana terutama infrastruktur yang ada di kota Bandung, agar supaya wisatawan yang berkunjung maupun masyarakat secara umum merasa nyaman.
2. Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sekiranya mengembangkan atau melakukan inovasi-inovasi baru yang kreatif terhadap sarana dan prasarana yang ada di Kota Bandung.
3. Bidang Sarana Wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sekiranya selalu bekerjasama dan menjaga komunikasi dengan komunitas-komunitas seni dan pihak-pihak terkait seperti PHRI dalam mengembangkam sarana dan prsarana di Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi dari Buku:

Aprinto, Brian, SPHR & Fonny Arisandy Jacob. 2013. *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Penerbit PPM. Jakarta Pusat

Dharma, Surya , 1 september 2005. *Manajemen Kinerja*. pustaka pelajar. Yogyakarta

Ilma, Fahmi, oktober 2011. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta. Cv. Bandung

Hasan, Alwi, 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta

Hasibuan, Malayu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung

Suprihatiningrum, H. & Tri, B. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja*. Jawa Tengah

Yani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta

Referensi dari Skripsi :

Amin, Mardin, Namira, 2015. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*, jurusan Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin. Makassar

Alim, Nur, Muhammad, 2013, *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar*. Jurusan Ilmu Administrasi, Universitas Hasanuddin. Makassar.

Fadli, 2015. *Pelayanan Prima Sumber Daya Manusia Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kota Makassar*. Jurusan D3 Bina Wisata Universitas Fajar. Makassar

Nugroho, Adi, 2015. *Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY*. Jurusan Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta.

Hermina, 2007. *Penerapan Prinsip Human relation Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di SUB Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Prov. Sulawesi Selatan* Makassar: Jurusan Ilmu Komunikasi. Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Fajar

Referensi dari Jurnal

Dirk Malaga Kusuma, 2013, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur* (online).
<http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id>, diakses 18 agustus 2016

Hermawati, A. 2012, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Prov. Jawa Tengah*: (online)
<http://ejournal.stimata.ac.id> diakses 17 Agustus 2016

Referensi dari internet

<http://everythingaboutvanrush88.blogspot.co.id/2015/07/pengertian-pegawai-negeri-sipil-dan.html?m=1>

<http://rinawsurryani.blogspot.co.id/2013/04/pengertian-metode-dan-metodologi-penelitian.html?m=1>

<http://e-journal.uajy.ac.id/2733/2/2EMI5470.pdf>

L

A

M

P

J

R

A

N



Kantor Disbudpar Kota Bandung terlihat dari depan



Patung Cepot Simbol orang Sunda



Ruang rapat kantor Disbudpar Kota Bandung.



Rapat pembahasan ujian kompetensi karyawan hotel dan restoran Oleh Bidang Sarana Wisata dengan Ketua PHRI



Dibandara Husein Sastra Negara untuk bertemu dengan Manajer Angkasa Pura II



Melakukan Survei ke bangunan baru bandara husein sastra negara yang siap untuk diresmikan oleh Pemkot Bandung, dari Kanan Ibu Yusni (Staff umum) lalu Ibu Rahayu Widiowati (Kepala Seksi Pembinaan Sarana Wisata) Iwan Rusmawan (Kabid Sarana Wisata dan Seniman).



Rapat dengan Komisi C DPRD Kab. Bojonegoro dalam rangka kunjungan kerja ke Disbudpar Kota Bandung.



Ke Kantor Walikota untuk mengikuti pertemuan dengan staff ahli bagian keuangan yang diikuti juga oleh SKPD Kutai Barat Kalimantan Timur.



Table Top bersama Disbudpar Kota Medan dengan ASITA Sumantera Utara dan ASITA Jawa Barat.



Sambutan Oleh Iwan Rusmawan (Kabid Sarana Wisata) dalam acara Table Top bersama Disbudpar Kota Medan



Persiapan peresmian Bangunan baru oleh Pemerintah Kota Bandung. Terlihat Bpk. Ridwan Kamil selaku walikota berdiri memakai peci bersama Iwan Rusmawan selaku perwakilan dari disbudpar kota Bandung



Rapat oleh Disbudpar Kota Bandung dengan pihak Litabmas di Hotel Geulis Kota Bandung.