

## EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG DESTINASI PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KARAWANG

Ayu Wulandari<sup>1</sup>, Dini Yani<sup>2</sup>, Puji Isyanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: [mn20.ayuwulandari@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.ayuwulandari@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>

### Article History

Received : 18-07-2023

Revised : 30-07-2023

Accepted : 03-08-2023

**Kata Kunci: Efektifitas Kinerja; Kebudayaan; Pariwisata**

**Keywords: Culture; Performance Effectiveness; Tourism**

### ABSTRAK

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (DISPARBUD) merupakan menyelenggarakan pemerintahan bidang kebudayaan, meliputi cagar budaya dan permuseuman, pelestarian sejarah, nilai budaya, Bahasa, sastra dan aksara daerah serta kesenian. Perumusan konsep kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan di bidang destinasi pariwisata. Berdasarkan data yang termuat dalam Rencana Besar Pengembangan Destinasi Wisata Kelas Dunia Provinsi Jawa Barat, Karawang dikenal sebagai kawasan industri dengan aksesibilitas yang baik, sarana dan prasarana perkotaan yang lengkap, dan jumlah penduduk yang besar sebagai potensi pasar pariwisata. Kota yang dikenal sebagai tempat penyusunan teks proklamasi ini pula memiliki objek wisata unggulan yang dimungkinkan untuk menjadi “ icon “ baru di Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang yang beralamat di Jl. Alun-alun Selatan No.01, Karawang Kulon, Kecamatan Karawang Barat., Karawang, Jawa Barat 41311, dengan jumlah 83 pegawai. Hasil untuk laporan proposal ini dalam metode implementatif perlu diperlukan data yang mendukung penyajian data dan penjelasannya dilakukan secara turut dan logis menggunakan teks dan ilustrasi lainnya. Urutan pelaksanaan metode atau berdasarkan tingkat kepentingan substansinya, dari yang lebih penting sampai ke yang prioritasnya lebih rendah. Teknik pengumpulan data ini melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

### ABSTRACT

*The Department of Tourism and Culture (DISPARBUD) organizes government in the field of culture, including cultural heritage and museums, historical preservation, cultural values, language, literature and regional scripts and the arts. Formulation of policy concepts, implementation of policies, coordination, monitoring, evaluation and reporting in the field of tourism destinations. Based on data contained in the West Java Province World Class Tourism Destination Development Grand Plan, Karawang is known as an industrial area with good accessibility, complete urban facilities and*

*infrastructure, and a large population as a potential tourism market. The city which is known as the place where the text of the proclamation was drafted also has a leading tourist attraction which is possible to become a new "icon" in West Java. This study aims to determine the effectiveness of the performance of employees of the Karawang Regency Tourism and Culture Office who are located at Jl. Alun-alun Selatan No.01, Karawang Kulon, West Karawang District., Karawang, West Java 41311, with a total of 83 employees. The results for this proposal report in the implementative method need data to support the presentation of the data and the explanation is carried out sequentially and logically using text and other illustrations. The order of implementation of the method or based on the level of importance of the substance, from the more important to the lower priority. This data collection technique through observation, interviews and documentation.*

## PENDAHULUAN

Karawang merupakan salah satu Kabupaten di Jawa Barat yang memiliki letak geografis antara 107°02' - 107°40' BT dan 5°56' - 6°34' LS, dengan luas wilayah 175.327 Ha. Kabupaten Karawang memiliki 30 kecamatan, dengan batas administratif sebelah utara berbatasan dengan Laut Jawa, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Subang, sebelah tenggara berbatasan dengan Kabupaten Purwakarta, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Bogor dan Cianjur, serta berbatasan dengan Kabupaten Bekasi pada sebelah barat.

Menurut Admosoeprapto (2016) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Efektivitas menurut Siagian (2019) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan juga kinerja merupakan suatu hasil kerja hasil yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## LANDASAN TEORI

Rivai dalam Kristina & Widyaningrum (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pegawai atau karyawan merupakan bagian penting dalam sebuah instansi pemerintahan atau perusahaan, tanpa pegawai dan karyawan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Berikut merupakan pengertian pegawai.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 1, ayat 1 sampai 3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Selanjutnya Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

John Naisbitt dalam bukunya *Global Paradox*, pariwisata dapat dikategorikan sebagai industri terbesar dunia (*the world's largest industry*) dijelaskan bahwa sekitar 8 persen dari ekspor barang dan jasa, pada umumnya, berasal dari pariwisata. Di Asia Tenggara, berdasarkan catatan WTO, pariwisata menyumbang devisa Negara sebesar 10-12 persen dari DGP dan 7-8 persen dari total employment (Pajriah, 2018). Indonesia sendiri, sebagai Negara urutan kedelapan, dikunjungi 5,064 juta orang dengan perolehan devisa 5,7 miliar dolar Amerika pada tahun 2000 (Pajriah, 2018).

Pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor ekonomi penting. Di samping sebagai mesin penggerak ekonomi, pariwisata adalah wahana yang menarik untuk mengurangi angka pengangguran karena pengembangan pariwisata secara menyeluruh diharapkan akan dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang cukup besar di daerah-daerah yang menjadi destinasi wisata. Pariwisata merupakan sektor yang terus menerus dikembangkan pemerintah sebagai pilar pembangunan nasional karena mampu menopang perekonomian nasional pada saat dunia sedang mengalami krisis. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan menyatakan bahwa pembangunan kepariwisataan diperlukan untuk mendorong pemerataan kesempatan berusaha dan memperoleh manfaat serta mampu menghadapi tantangan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global (Ethika, 2016).

Menurut UU No. 10 Tahun 2009 Tentang Pariwisata dalam pasal 1 ayat 3, pariwisata adalah segala jenis aktivitas wisata dan didukung dengan segala fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, maupun pemerintah daerah. Selain itu, pariwisata merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kepariwisataan, termasuk pengembangan obyek dan daya tarik wisata, serta usaha-usaha lain yang berkaitan dengan bidang pariwisata. Segala sesuatu yang menjadi sasaran wisata yang dimaksud adalah objek dan daya tarik wisata (Marsono dkk, 2016).

Menurut Khotimah dkk. (2017), menjelaskan bahwa pariwisata budaya adalah jenis obyek daya tarik wisata (ODTW) yang berbasis pada hasil karya cipta manusia baik yang berupa peninggalan budaya maupun nilai budaya yang masih hidup sampai sekarang.

## **METODE PENELITIAN**

Hasil untuk penelitian ini dalam metode implementatif perlu diperlukan data yang mendukung penyajian data dan penjelasannya dilakukan secara turut dan logis menggunakan teks dan ilustrasi lainnya. Urutan pelaksanaan metode atau berdasarkan tingkat kepentingan substansinya, dari yang lebih penting sampai ke yang prioritasnya lebih rendah. Dalam metode ini, sumber data diambil langsung dari hasil wawancara dan menggabungkan analisis lapangan dengan pencarian sumber data pendukung. Selain itu, penulis juga mengobservasi secara langsung penelitian ini karena penulis melaksanakan kegiatan kerja praktik yang tentunya melihat dan merasakan langsung keadaan yang terjadi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Wawancara dilakukan langsung yang ditujukan kepada staf Sub Koordinator Kelompok Sub – Substansi Sarana dan Prasarana yaitu bapak Asep Supriyadi, S.Sos. Berdasarkan temuan selama melaksanakan kegiatan kerja praktik dan hasil wawancara yang di dapatkan dalam penelitian ini, beberapa hambatan dari yang peneliti rasakan sangat mempengaruhi kehidupan pekerjaan para pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. Namun dalam penelitian kali ini peneliti hanya fokus kepada hambatan dan solusi yang terjadi dalam ruang lingkup yang di lakukan para pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang dalam pekerjaannya sehari-hari.

Peneliti menemukan bahwa hambatan yang dialami oleh staf di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. Dimulai dengan tetap mengandalkan kebiasaan lama yaitu kurang disiplinnya pegawai dengan jam kerja, sehingga membuat peneliti dan beberapa pegawai lainnya sulit berkoordinasi tentang tugas dan tanggung jawabnya, sebagai contoh terdapat beberapa kunjungan destinasi wisata yang harus diselesaikan berbagai permasalahan dalam destinasi wisata tersebut. Tetapi, karena terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin waktu jam kerja sehingga membuat pekerjaan tersebut tidak selesai pada waktu yang telah di beri oleh Kepala Dinas, lalu Pegawai Bidang Kebudayaan kurang memahami data

mengenai nama aksesoris dan kostum tari yang dimana sistem kerjanya masih menggunakan teknik manual, seperti label nama di setiap tempat penyimpanan tersebut masih dengan kertas dan ditempel dengan lakban dan Pegawai Bidang Kebudayaan tidak mendata nama aksesoris dan kostum tari menggunakan komputer atau masih menggunakan teknik manual dengan buku. Hal tersebut dirasa sudah tidak berlaku lagi di era digitalisasi saat ini, namun hal ini juga membuat pegawai kesulitan karena kembali lagi pendataan tersebut masih menggunakan manual dengan menulis di buku yang dimana suatu hari nanti buku tersebut sudah di terpakai lagi, sehingga karyawan harus beradaptasi dengan komputerisasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, tidak perlu ada lagi kegagalan teknis. Namun, tidak mungkin dengan adanya suatu permasalahan tidak ada solusinya, solusi dari setiap permasalahan tersebut dengan Kepala dinas harus lebih memperhatikan lagi para pegawai yang kurang disiplin dengan jam kerja, bisa dengan mengadakan apel sore dan menyediakan *finger print*, Pegawai Bidang kebudayaan harus memahami akan data nama aksesoris dan kostum tari, Di era digitalisasi Pegawai Bidang Kebudayaan harus menggunakan komputer dalam menginput data nama aksesoris dan kostum tari. Lalu, dalam permasalahan tersebut tentu akan selalu ada solusi atau penyelesaian. Para pegawai harus memahami bagaimana agar kinerjanya bisa efektif baik secara waktu, memahami berbagai nama aksesoris dan kostum, memahami surat- menyurat yang berubah menjadi digital dapat sampai dan tetap sesuai penggunaannya, dan juga pemahaman penggunaan media komputerisasi untuk mencapai keefektifan dalam bekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan adanya penelitian dapat mempelajari banyak hal baru yang tidak di dapat pada masa perkuliahan. Mulai dari kedisiplinan, kecepatan dalam bekerja, berkomunikasi dengan banyak orang dan pengetahuan tentang pariwisata dan kebudayaan yang ada di Kabupaten Karawang ini. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten bertugas dalam pelestarian berbagai destinasi wisata dan budaya di kota Karawang. Terdapat beberapa kendala serta solusi, seperti:

1. Kurang disiplinnya pegawai dengan jam kerja, sehingga membuat peneliti dan sulit berkoordinasi. Lalu, solusi dari kendala tersebut yaitu dengan Kepala dinas harus lebih memperhatikan lagi para pegawai yang kurang disiplin dengan jam kerja, bisa dengan mengadakan apel sore dan menyediakan *finger print*.
2. Pegawai Bidang Kebudayaan kurang memahami data mengenai nama aksesoris dan kostum tari. Lalu, solusi dari kendala tersebut yaitu dengan Pegawai Bidang kebudayaan harus memahami akan data nama aksesoris dan kostum tari.
3. Pegawai Bidang Kebudayaan tidak mendata nama aksesoris dan kostum tari menggunakan komputer atau masih menggunakan teknik manual dengan buku. Lalu, solusi dari kendala tersebut dengan Di era digitalisasi Pegawai Bidang

Kebudayaan harus menggunakan komputer dalam menginput data nama aksesoris dan kostum tari.

Berdasarkan pengalaman selama menjalankan Kegiatan Kerja Praktik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang, praktikan mendapatkan beberapa pengalaman positif maupun negatif yang dapat diakumulasikan sebagai sebuah saran agar ke depannya jauh lebih baik lagi. Adapun saran yang dapat praktikan berikan kepada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang dan ditujukan juga kepada para calon praktikan yang akan melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan adalah sebagai berikut :

1. Dapat dilakukan efisiensi menyeluruh bagi kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang agar terciptanya kelestarian destinasi wisata dan budaya yang ada di kota Karawang.
2. Lebih mendisiplinkan jam kerja bagi pegawai agar datang dan pulang sesuai dengan jam kerja, bisa dengan mengadakan apel setiap pagi dan menggunakan *finger print* agar para pegawai bisa lebih disiplin waktu.
3. Meningkatkan pemahaman tentang data nama aksesoris dan kostum tari.
4. Meningkatkan pemahaman akan sistem komputerisasi yang telah berlaku di era saat ini dan mempermudah pendataan nama aksesoris dan kostum tari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Elex Media Komputindo.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pustaka Setia.
- Campbell, D. J., Stonehouse, George., & Houston, B. (2003). *Business Strategy* (2 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780080476346-32>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (2 ed., Vol. 1). Alfabeta.
- Ethika, T. D. (2016). Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya Berdasarkan Undang-Undang Bomor 10 Tahun 2009 di Kabupaten Sleman. *Jurnal Kajian Hukum*, 1(2), 133–158.
- Farida, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed., Vol. 1). Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Bumi Aksara.
- Kalbuana, N., Utami, S., & Pratama, A. (2020). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Persistensi Laba dan Pertumbuhan Laba Terhadap Manajemen Laba

- Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Jakarta Islamic Index. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 350–358. <https://doi.org/10.29040/JIEI.V6I2.1107>
- Khotimah, K., Wilopo, W., & Hakim, L. (2017). Strategi pengembangan destinasi pariwisata budaya (Studi kasus pada kawasan Situs Trowulan sebagai Pariwisata Budaya Unggulan di Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 56–65.
- Kristina, N., & Widyaningrum, W. (2019). *Managerial Skill* (1 ed., Vol. 1). Unmuh Ponorogo Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1 ed., Vol. 14). PT. Remaja Rosda Karya.
- Mowdey, Poster, & Steers. (2015). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press Inc.
- Nickels, W. G., McHugh, J. M., & McHugh, S. M. (2021). *Understanding business* (13 ed.). McGraw-Hill.
- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Budaya di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), 25–34. <https://doi.org/10.25157/JA.V5I1.1913>
- Setiawan, R. I. (2016). Perkembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23–35.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed., Vol. 27). Bumi Aksara.
- Sutrisno, & Ervin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 58–73. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1265087>
- Terry, G. R. (1977). *Principles of Management* (R. D. Irwin, Ed.; 3 ed.). Homewood.