

## KOMPETENSI PEGAWAI UNTUK PENGELOLAAN DESTINASI OBJEK PARIWISATA PADA BIDANG DESTINASI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PANGANDARAN

Dhimas Rachman Mahendra<sup>1</sup> Rifqi Khairul Arifin<sup>2</sup>, R. Hari Busthomi Ariffin<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Administrasi Publik Universitas Pasundan Bandung  
*dhimasrachman9@gmail.com*

<sup>2</sup> Program Studi Administrasi Publik Universitas Pasundan Bandung  
*rifqyarifin88@gmail.com*

<sup>3</sup> Program Studi Administrasi Publik Universitas Pasundan Bandung

### ABSTRAK

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan terdapat beberapa masalah yaitu mengenai Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan/Keterampilan, Nilai, Sikap dan Minat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui kompetensi pegawai untuk pengelolaan destinasi objek pariwisata pada bidang destinasi dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran 2) Untuk mengetahui dimensi-dimensi yang dianalisis mengenai kompetensi pegawai untuk pengelolaan destinasi objek pariwisata pada bidang destinasi dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran. Dengan penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif dan metode deskriptif, teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, yang dilakukan kepada kepala Kasubab Umum dan Kepegawaian, Kasubad Sub Destinasi UPT Wilayah Pangandaran dan Aparatur Sub- Umum dan Kepegawaian dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi teknik analisis Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kompetensi pegawai untuk pengelolaan destinasi objek pariwisata masih belum sepenuhnya berjalan baik dan masih kurang optimal dalam pengelolaannya yang karena mengingat sumber daya pegawai dinas yang masih kurang dan masih adanya kekurangan dalam penggunaan teknologi informasi pada pengelolaan objek pariwisata.

**Kata Kunci : Kompetensi, Pegawai, Pengelolaan, Destinasi,**

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki posisi strategis. Wilayah lautan

di Indonesia sangat luas dengan potensi kekayaan yang melimpah, Khususnya sumber daya laut tidak hanya berupa ikan, tetapi juga bahan tambang dan lain-lain yang bersifat untuk memenuhi untuk kehidupan manusia yang berhubungan

dengan faktor perekonomian. Pada dunia pariwisata yaitu salah satu aspek dan bidang yang menarik dan luas untuk dikembangkan di berbagai negara, termasuk daerah-daerah di Indonesia sebagai salah faktor penopang pendapatan suatu daerah yang memiliki objek wisata alam. Oleh karena itu pariwisata memiliki peran strategis dalam menyerap tenaga kerja sekaligus berperan terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat setempat yang tetap diawasi dan di kelolaan oleh pemerintah setempat.

kompetensi pegawai dinas merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Pentingnya kompetensi pegawai di sektor pariwisata adalah sebagai penggerak yang merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Kompetensi pegawai Seperti dalam pengelolaan destinasi pariwisata di pangandaran belum sesuai dengan yang diharapkan masih adanya dari segi kompetensi pegawai di dinas pariwisata dan kebudayaan yang kurang optimal dalam pelaksanaannya pengelolaan objek pariwisata tersebut seperti masih adanya permasalahan mengenai faktor-faktor yang kurang antara lainnya yaitu :

1. Kurangnya pelayanan konektivitas pengelolaan objek pariwisata yang berhubungan dengan kompetensi pegawai.
2. Pelayanan dasar yang masih kurang baik
3. Segi infrastruktur yang kurang merata dalam proses pengelolaannya seperti masih adanya jalan-jalan yang rusak serta

sarana dan prasarana yang kurang baik sesuai dengan objek pariwisata tersebut serta

4. Kurangnya kuantitas dan spesialisasi sumber daya manusia atau pegawai pada dinas tersebut yang berhubungan dengan kompetensi pengelolaan objek pariwisata yang masih kurang baik dalam prosesnya. Maka dari hal tersebut yang menjadi faktor pengelolaan yang berhubungan dengan kompetensi pegawai harus segera dibenahi serta ditunjang dengan sistem kinerja yang efektif dan efisien dalam pengelolaan sektor pariwisatanya.

Berdasarkan pemahaman tersebut diatas, peneliti tertarik untuk meneliti Kompetensi Pegawai Dalam Pengelolaan Destinasi Objek Pariwisata dalam rangka usulan penelitian lebih lanjut mengenai yang berjudul “Kompetensi Pegawai Untuk Pengelolaan Destinasi Objek Pariwisata Pada Bidang Destinasi Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran “

## 2. Teori

### 2.1. Definisi administrasi publik

Definisi administrasi publik menurut Roosenbloom (1989 : 4,5) dalam Suryadi (2007 : 3) adalah : *‘Public administration-is the action part of government, the means by which the purpose and goals of government are realized. Public administration sa a field is meanly concern with the means for implementing political values’.*

Sesuai dengan kutipan diatas bahwa administrasi publik dijelaskan sebagai bagian dari aktivitas pemerintah

artinya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan pemerintah dapat terealisasi. Administrasi juga sebagai wilayah kajian yang konsen dengan nilai – nilai implementasi kebijakan politik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Denhardt and Denhardt (2006 : 1) yang dikutip oleh Prof. Dr. H. Soleh Suryadi, M.Si dalam bukunya yang berjudul “Administrasi Publik dan Otonomi Daerah” (2007 : 5) : *‘Public administration is concerned with the management of public programs. Public administration work at all level of government, both at home and abroad, and they manage non profit organization, associations, and interest groups of all kinds’*.

Dari pemaparan parah ahli diatas dapat diketahui bahwa administrasi publik memiliki perhatian atau peduli dengan program-program manajemen publik. Pekerjaan administrator pada semua tingkat pemerintah baik dalam negeri maupun luar negeri dan mengelola organisasi non profit, asosiasi – asosiasi, dan kelompok penekan lainnya dalam suatu pengelolaannya.

2.2. Manajemen. Manajemen Menurut R Terry yang dikutip S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen (2001:2) yaitu:

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan- tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran –sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya

manusia dan sumber– sumber lainnya.”

Dari pemaparan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen yaitu suatu kesatuan dalam manajemen adalah sesuatu yang dilaksanakan dalam suatu pengaturan serta pengelolaan beerbagai sumber untuk mencapai tujuan yang diinginkan agar tercapainya secara baik dan sesuai serta efektif dan efisien dalam Pelaksanaanya.

### 2.3. Manajemen strategi

Manajemen strategi yaitu suatu ilmu yang dapat memadukan dalam pengambilan keputusan baik dalam suatu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta untuk dapat mencapai tujuan yang di jadikan acuan untuk bisa berkembang mencapai target dengan berbagai strategi yang dilaksanakan.

Manajemen yang menjelaskan istilah manajemen strategis dengan definisi yang beragam. Menurut Nicholas S. Majluk & Arnoldo C. Hax, yaitu :

”Manajemen strategis adalah cara untuk memandu perusahaan dalam mencapai sejumlah target. Target tersebut bisa berupa nilai dan juga tanggung jawab perusahaan atau korporasi, sistem administrasi yang berhubungan dengan pengambilan langkah atau keputusan operasional dan strategis di sejumlah tingkat hierarki, sampai kapabilitas manajerial”.

Jadi, secara umum, definisi dari manajemen strategis adalah rangkaian

tindakan dan keputusan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diaplikasikan oleh seluruh anggota dalam sebuah organisasi. Tujuannya demi meraih dan merealisasikan visi misi perusahaan untuk mencapai target yang telah diharapkan.

#### 2.4. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Karena manajemen sumber daya manusia yang pada intinya yaitu penerapan manajemen yang di khususkan untuk pengelolaan sumber daya manusia untuk lebih maju dengan dalam berbagai sektor.

Hal ini sejalan dengan Teori manajemen sumber daya manusia menurut Rival (2013:29) yang dikutip Simanjutak (2015:11) dalam buku Suwanto dan Donni Juni Priansa yaitu : “Manajemen sumber daya manusia adalah praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti Strategi Sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber – sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran, dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan,

kesehatan dan keselamatan serta penyediaan jasa karyawan.”

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ini berperan terhadap organisasi yaitu mengatur SDM / karyawan untuk dapat secara efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta memajemen kinerja yang berkaitan dengan karyawan / SDM dalam organisasi tersebut.

#### 2.5. Kompetensi

Kompetensi yaitu suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. kompetensi adalah juga merupakan suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat.

Menurut Stephen Robbin (2007:38), pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kesatuan yang berhubungan dengan kemajuan pola pikir dalam suatu kecakapan, keterampilan, pengetahuan, sikap dasar

dan nilai lebih yang terdapat diri seseorang yang bisa di olah agar lebih baik lagi dalam kompetensinya untuk menunjang kinerja kedepannya.

Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur kompetensi pegawai menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204):

1. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Meliputi, seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi pengelolaan dan bagaimana melakukan pengelolaan destinasi objek pariwisata yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di dinas pariwisata dan kebudayaan yang ditunjang dengan latar belakang faktor pendidikannya tiap pegawai dalam pengelolaannya.
2. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognittif dan afektif yang dimiliki individu.

Meliputi, seorang pegawai dalam melaksanakan pengelolaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik serta kondisi secara objek yang efektif dan efisien dalam suatu praktek pengelolaan dan pengembangan destinasi objek pariwisata tersebut.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Meliputi, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien agar dalam bekerja bisa sesuai

harapan dan tujuan dalam pelaksanaan dalam pengelolaan kinerjanya yang berhubungan dengan pengembang dan explore objek pariwisata.

4. Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah dimiliki dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Meliputi, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas dalam pelaksanaan pekerjaan yang meliputi nilai kejujuran, keterbukaan, demokratis, kerjasama dan lain-lain untuk membangun value baik dalam pelaksanaan pekerjaan

5. Sikap (*attitude*) kecenderungan seseorang dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Meliputi, pelaksanaan dalam pengelolaan destinasi objek pariwisata di kabupaten pangandaran yang berhubungan dengan sikap tanggungjawab para pegawai untuk membenahi objek destinasi pariwisata tersebut.

6. Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Meliputi, melakukan sesuatu aktivitas tugas agar dalam suatu tugasnya dapat terselesaikan secara baik dan efisien dan efektif dalam pelaksanaanya misalnya dalam proses pengelolaan objek pariwisata pekerja dengan giat dan baik dalam mengelolan dan membenahi objek pariwisata tersebut agar bisa baik dan berkembang dalam proses pengelolaanya.

## 2.6. Pegawai

Pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan

Berdasarkan pengertian beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan suatu aspek terpenting atau disebut sebagai modal utama dalam mencapai tujuan organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. sebab karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

## **METODE**

### Jenis penelitian

Berkenaan dengan judul yang di teliti mengenai Kompetensi Pegawai Untuk Pengelolaan Destinasi Objek Pariwisata Pada Sub Bidang Destinasi Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran, Serta jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian yang bersifat deskriptif

dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun sumber data dan informasi dapat dilakukan melalui survey, wawancara dan dokumen-dokumen yang relevan untuk membantu penelitian agar berjalan baik dan lancar dalam prakteknya. Menurut Saryono (2010), Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

### Fokus Penelitian

Fokus penelitian nya peneliti mengambil mengenai yang berhubungan dengan fokus penelitian yang akan dikaji yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana kompetensi pegawai untuk pengelolaan destinasi objek pariwisata pada bidang destinasi dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran.

### Sumber dan jenis data

Menurut Bodgan & Taylor (1990) yang dikutip Ramdhan (2019:43) dalam Imam Gunawan yaitu “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan berperilaku yang dapat diamati yang diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh). Adapun teknik pemilihan sumber data primer yang digunakan peneliti seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:54) yaitu:

A. Teknik Purposive Sampling Teknik Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, orang

tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang akan diteliti sehingga akan memudahkan peneliti. Adapun yang menjadi informan kunci (key informan) dalam penelitian ini adalah Kasubab Umum dan Kepegawaian, Kasubab SUB Destinasi Wilayah Pangandaran dan Aparatur Sub- Umum dan Kepegawaian

B. Data Sekunder Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui laporan-laporan/ buku-buku/ catatan-catatan yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder diperoleh melalui beberapa sumber informasi, antara lain:

a. Dokumen-dokumen, catatan, dan data mengenai tentang kompetensi para pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran.

b. Buku-buku refrensi atau ilmiah yang terdapat dipergustakaan atau hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya penting seperti, mengajukan pertanyaan kepada informan, mengumpulkan data yang spesifik, menganalisis data secara induktif mulai dari tema yang khusus ke tema umum dan menafsirkan makna dari data yang telah diperoleh untuk menjadi bahan penelitiannya. Jadi dapat dikatakan bahwa penelitian kualitatif ini dalam pelaksanaannya berfokus kepada wawancara dan juga observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti dalam segi ruang lingkup penelitiannya. Dan selanjutnya seluruh informasi dan data-data yang didapatkan akan dituangkan dalam bentuk deskriptif didalam laporan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan disini yaitu seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi pengelolaan dan bagaimana melakukan pengelolaan destinasi objek pariwisata yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di dinas pariwisata dan kebudayaan.

Maka dalam segi pengetahuan dan sertifikasi keahlian pegawai sudah cukup baik tetapi masih perlu dibenahi dalam suatu pengembangan jangka panjang mengenai kompetensi pegawai yang berhubungan dengan faktor terpenting yang harus dimiliki oleh para pegawai untuk bisa berkembang kedepannya yang harus selalu dikembangkan dengan bantuan alat-alat teknologi agar dalam proses pengelolaan serta pengembangan objek pariwisata yang di kelola oleh dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran bisa lebih maju dan berkembang baik

### 2. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman disini yaitu seorang pegawai dalam melaksanakan pengelolaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik serta kondisi secara objek yang efektif dan efisien dalam suatu praktek pengelolaan dan pengembangan destinasi objek pariwisata tersebut. Jadi secara sederhananya dari kesimpulan observasi serta wawancara dengan peneliti dengan kedua narasumber yang berkompeten di bidangnya maka dalam pemahaman pegawai mengenai pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pengelolaan objek destinasi pariwisata di kabupaten

pangandaran dan faktor pendukung dalam pengelolaan destinasi objek pariwisata sudah baik sesuai dengan tufoksi dan aturan yang berlaku.

### 3. Kemampuan / keterampilan (*Skill*)

Kemampuan / keterampilan dalam suatu kompetensi pegawai di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran yang berkaitan dengan kinerja para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu salah satunya dengan memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Jadi secara sederhananya dari kesimpulan observasi serta wawancara peneliti dengan narasumber-narasumber yang berkompeten di bidangnya maka dapat disimpulkan bahwa dalam kompetensi pegawai yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam pemilihan metode kerja yang efektif dan efisien dinilai cukup baik dalam pelaksanaannya tetapi pada hal penciptaan program-program dinas masih belum tercipta secara baik soalnya masih kurang program-program dalam pelaksanaannya pengelolaan destinasi pariwisata.

### 4. Nilai (*Value*)

Nilai (*value*) merupakan suatu hal yang penting dalam membangun kompetensi pegawai dalam pelaksanaan kerjanya sebab dalam pelaksanaannya standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas dalam pelaksanaan pekerjaan yang meliputi nilai kejujuran, keterbukaan, demokratis, kerjasama serta aspek kerja yang terukur dan lain-lain untuk membangun value baik dalam pelaksanaan pekerjaan.

Jadi secara sederhana peneliti bisa Jadi secara sederhana peneliti bisa

menyimpulkan mengenai aspek nilai yang berhubungan dengan faktor-faktornya seperti keterbukaan, demokrasi serta kerjasama dalam bekerja yang pada dasarnya merupakan aspek yang terpenting yang harus dimiliki oleh pegawai agar dalam suatu kinerja mereka bisa berjalan baik baik secara komunikasi maupun faktor pendukung lainnya untuk mencapai tujuan dalam instansi tersebut yang menciptakan nyaman bekerja seperti keharmonisan antar pegawai yang pada dasarnya untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi maupun instansi tersebut yang sesuai dengan goal yang diinginkan.

### 5. Sikap (*Attitude*)

Sikap meliputi pelayanan, kedisiplinan, kesopanan, keramahan para pegawai pelaksanaan dalam pengelolaan destinasi objek pariwisata di kabupaten pangandaran yang berhubungan dengan sikap tanggungjawab para pegawai untuk membenahi objek pariwisata yang berhubungan dengan pengelolaan destinasi.

Jadi secara sederhana yang bisa disimpulkan peneliti dari wawancara di atas mengenai sikap para pegawai yang berhubungan dengan pelayanan, kedisiplinan, keramahan dan kesopanan tersebut sudah cukup baik telah diterapkan oleh pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandara secara umumnya, maka dari itu juga hal pegawai pangandaran dituntut untuk bersikap baik terhadap semua masyarakat yang berkunjung maupun yang memerlukan pelayanan dinas tersebut dan selalu harus mengutamakan keperluan masyarakat demi kelancaran

bersama adapan penerapan sikap dalam pelayanan yang paling utama yaitu semua pegawai harus menerapkan 3s yang terdiri dari senyum,sapa, salam

## **6. Minat (interest)**

Minat merupakan kecenderungan individu yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan yang dipengaruhi dua faktor penentuan yang berhubungan dengan faktor keinginan dari dalam diri individu atau keinginan dari luar diri individu.

Jadi secara sederhana yang bisa disimpulkan peneliti dari hasil wawancara di atas mengenai minat para pegawai dalam peningkatan kompetensi yang menyangkut pengelolaan objek destinasi pariwisata di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran yang berhubungan dengan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran sudah cukup baik dalam pelaksanaannya tetapi harus bisa dikembangkan lagi kedepannya untuk menunjang minat para pegawai untuk peningkatan skil-skil serta kedisiplinan kompetensi kinerjanya

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah peneliiti kemukakan pada bab-bab sebelumnya dan atas hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Kompetensi Pegawai Untuk Pengelolaan Destinasi Objek Pariwisata Pada Bidang Destinasi Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangandaran. Maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai sumbang pemikiran yang diharapkan dapat berguna bagi pengembangan kedepannya.

Kompetensi pegawai untuk pengelolaan destinasi objek pariwisata pada bidang destinasi dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran yaitu dalam suatu kompetensi pegawainya yang diteliti dan di observasi sudah cukup baik dalam pelaksanaan pengelolaan destinasi objek pariwisatanya tetapi masih ada yang harus ditingkatkan dalam hal mengenai berbagai hal mengenai kompetensi pegawai yang di bantu dengan teknologi informasi agar bisa lebih berkembang dalam pelaksanaan pengelolaan destinasi objek pariwisatanya.

Maka dari itu dalam aspek penghambatnya proses peningkatan kompetensi pegawai dalam pengelolaan objek pariwisata belum ditunjangnya beberapa alat teknologi yang memadai untuk bisa meningkatkan skil-skil para pegawai untuk bisa paham mengenai penggunaan teknologi informasi saat ini untuk menunjang dalam peningkatan kompetensi dalam bekerjanya agar bisa berjalan efektif dan efisien dalam pelaksanaan kerjanya untuk menambah skil dan mempelancar kerjanya.

Saran peneliti untuk dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangandaran dalam pengelolaan destinasi objek pariwisata di kabupaten pangandaran harus bisa lebih aktif dan berkembang lagi dalam peningkatan kompetensi pegawai dalam pengelolaan destinasi objek pariwisata agar dalam segi peningkatan yang berhubungan dengan objek pariwisata bisa berjalan baik dan lebih maju lagi dalam pengelolaan yang dilaksanakan oleh pegawai dinas untuk bisa meningkatkan berbagai promosi pengelolaan yang

menggunakan media, internet dan media sosial dalam proses yang berhubungan dengan kompetensi pegawai untuk pengelolaan objek destinasi pariwisata di kabupaten pangandaran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antariska, Basuki, 2016. *Kebijakan Pembangunan Kepariwisataaan*. Bungin, Burhan, 2007. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Kencana
- Hasibuan Malayu S.P., H. (2001). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Cet. I), Jakarta
- Ismayanti.2009. *Pengantar Pariwisata*. Jakarta: Grasindo
- Janianto, Helmut F, 2006, *Perencanaan Ekowisata: dari Teori ke Aplikasi*, Yogyakarta: Andi
- Kusmayadi dan Sugianto, 2000. *Metodologi Penelitian dalam Bidang Kepariwisataaan*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Muhammad Asmi Febryan. 2021. *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pariwisata Kabupaten Baru Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 2021.
- M. Liga Suryadana, Vanny Octavia, 2015, *Pengantar Pemasaran Pariwisata*, Bandung : Alfabeta
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mutiarin dan Zaenudin . 2014. *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Pendit Nyoman S. (1999:25) *Pariwisata dan Pembangunan Ilmu Pariwisata Sebuah Pengantar*. Perdana. Jakarta
- PT Bumi Aksara. Pasolong, Harbani. (2017). *Teori Administrasi Publik* (Cet. VIII), Bandung : Alfabeta, cv.
- Rina Ayu Lovelia. 2021. *Kompetensi Aparatur Dinas Pariwisata Dalam Pengembangan Daya Tarik Wisata Pantai Panjang Di Kota Bengkulu Provinsi Bengkulu*. Julnar Administrasi Publik, 2021.
- Sunaryo, Bambang, 2013, *Kebijakan Pembangunan Destinasi Pariwisata Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*, Yogyakarta : Gava Media
- Suwantoro, Gamal, 2004, *Dasar dasar Pariwisata*, Yogyakarta: Andi
- Siti Sundarti. 2018. *Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pertanian Pangan Dan Perikanan Kabupaten Purworejo*. Tesis. Administrasi Publik. 2018
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama

Waluyo, Hany, 1994/1995, *Strategi Adaptasi Masyarakat Terhadap Program Pengembangan Pariwisata*, Jakarta : Depdikbud

Wahab, Salah. 2003. *Manajemen Kepariwisataaan*. Jakarta, Pradnya Paramita.

Yoeti, Oka, A. 2006. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Bandung, Angkasa.

**DECISION**  
JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK  
PRODI ADM.PUBLIK FISIP UNPAS