

**EFEKTIVITAS KINERJA GENERASI PESONA INDONESIA TERHADAP
PROMOSI PARIWISATA**

**(STUDI KASUS GENERASI PESONA INDONESIA KABUPATEN
BULUKUMBA)**

***THE EFFECTIVENESS OF THE PERFORMANCE OF GENERASI
PESONA INDONESIA ON TOURISM PROMOTION***

***(CASE STUDY GENERASI PESONA INDONESIA KABUPATEN
BULUKUMBA)***

ADRIAN ADIWINATA



**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

MAKASSAR

2020

**EFEKTIVITAS KINERJA GENERASI PESONA INDONESIA TERHADAP
PROMOSI PARIWISATA**

**(STUDI KASUS GENERASI PESONA INDONESIA KABUPATEN
BULUKUMBA)**

***THE EFFECTIVENESS OF THE PERFORMANCE OF GENERASI
PESONA INDONESIA ON TOURISM PROMOTION***

***(CASE STUDY GENERASI PESONA INDONESIA KABUPATEN
BULUKUMBA***

Tesis

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Magister

Program Studi

Perencanaan dan Pengembangan Wilayah

Manajemen Kepemimpinan Pemuda

Disusun dan diajukan oleh

ADRIAN ADIWINATA

Kepada

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2020

TESIS

**EFEKTIVITAS KINERJA GENERASI PESONA INDONESIA TERHADAP
PROMOSI PARIWISATA
(STUDI KASUS GENERASI PESONA INDONESIA KABUPATEN BULUKUMBA)**

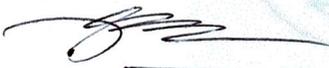
Disusun dan diajukan oleh

ADRIAN ADIWINATA
Nomor Pokok P022181036

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 19 Oktober 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

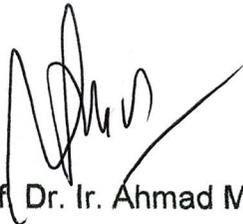
Menyetujui

Komisi Penasehat,


Prof. Dr. Ir. Ambo Tuwo, Dea
Ketua


Dr. Ahmad Bahar, ST., M.Si
Anggota

Ketua Program Studi
Perencanaan dan Pengembangan
Wilayah


Prof. Dr. Ir. Ahmad Munir, M.Eng

Dekan Sekolah Pascasarjana
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc

Pernyataan Keaslian Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adrian Adiwinata
Nomor Mahasiswa : P022181036
Program Studi : Perencanaan dan Pengembangan Wilayah
/ Manajemen Kepemimpinan Pemudaan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

Makassar, 07 April 2020

Yang Menyatakan,

Adrian Adiwinata



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan Tesis ini. Shalawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sebagai suri teladan yang baik bagi umat manusia dan membawa manusia dari zaman kebodohan ke zaman peradaban yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan yang berbahagia ini, dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan dengan bangga mempersembahkan karya penulisan ilmiah ini kepada orangtua tercinta, Ibunda **Rusia** dan Ayahanda **Salamuddin** yang penuh kasih sayang mendidik, membesarkan dan selalu memberikan penulis nasehat, perhatian, serta do'a restu dan rasa cintanya yang begitu berlimpah untuk anaknya ini.

Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ayahanda **Prof. Dr. Ir. Ambo Tuwo, Dea** selaku komisi penasehat I dan Ayahanda **Dr. Ahmad Bahar, ST., M.Si** selaku komisi penasehat II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini, semoga Allah SWT senantiasa memberikan limpahan berkah dan rahmat-Nya.

Selain itu, dengan terselesaikannya tesis ini tidak terlepas pula dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka melalui kesempatan ini penulis menghaturkan banyak rasa terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Ayahanda Prof. Dr. Jamaludin Jompa, M.Sc, selaku Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin dan Prof. Dr. Ir. Ahmad Munir, M.Eng, selaku Ketua Program Studi Perencanaan dan Pengembangan Wilayah.
2. Kementerian Pemuda dan Olahraga sebagai instansi yang telah memberikan Beasiswa kepada penulis dalam menempuh pendidikan di Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
3. Bapak / Ibu Dosen Perencanaan dan Pengembangan Wilayah / Manajemen Kepemimpinan Pemuda yang telah membimbing, mendidik, memberikan pengetahuan dan nasehat-nasehat dan juga segenap pegawai dilingkup Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah memberikan pelayanan terbaik dan kelancaran administrasi selama perkuliahan.
4. Informan yang telah meluangkan waktu dan membantu proses penyelesaian tugas akhir penulis.
5. Saudara kandung tercinta Riswan dan Ahmad Rizal. Juga kakanda Dr. H. Amar Ahmad, M.Si, Ir. H. Amrullah Mustari, Dr. Mahmud Nuhung, MM, Muh. Astrianto Setiadi, S.Pd,. M.Pd, serta keluarga besar yang telah memberikan dorongan serta bantuan moril maupun spiritual.

6. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, DPD KNPI Sulawesi Selatan, Himaprodi Pendidikan Bahasa Inggris Unismuh Makassar, dan Kerukunan Pelajar dan Mahasiswa Ara – Lembanna yang telah banyak membantu penulis.
7. Rekan-rekan kelas sekaligus sahabat penulis di Program Studi Perencanaan dan Pengembangan Wilayah / Manajemen Kepemimpinan Pemuda 2018. Penulis mengucapkan terima kasih atas semua yang telah kalian berikan selama penulis menempuh perkuliahan di Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
8. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama ini, sampai pada penyusunan tesis yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa penulisan dan penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan tesis ini. Maka dengan penuh kerendahan hati, penulis persembahkan tesis ini semoga bermanfaat dan dapat bernilai ibadah di hadapan Allah SWT. Aamiin Yaa Robbal 'Alaamiin.

Makassar, 07 April 2020

Penulis


Adrian Adiwinata

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	I
HALAMAN JUDUL	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	IV
KATA PENGANTAR	V
DAFTAR ISI	VIII
ABSTRAK	XIV
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Hasil Penelitian	14
B. Penelitian Terdahulu	15
C. Tinjauan Teori dan Konsep	18
1. Pariwisata	18
2. Komunitas	21
3. Efektivitas	24

4. Kinerja.....	29
D. Kerangka Berpikir.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Fokus Penelitian	37
D. Penentuan Informan.....	38
E. Jenis dan Sumber Data	40
F. Teknik Pengumpulan Data	41
G. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum	47
1. Sejarah Singkat Kabupaten Bulukumba	47
2. Keadaan Wilayah	48
3. Pariwisata	51
B. Generasi Pesona Indonesia (GenPI)	57
C. Sajian Data Hasil Penelitian	59
1. Faktor individu (<i>personal factors</i>)	59

2. Faktor kepemimpinan (<i>leadership factors</i>)	68
3. Faktor kelompok / rekan kerja (<i>team factors</i>)	80
4. Faktor sistem (<i>system factors</i>)	91
5. Faktor situasi (<i>contextual / situational factors</i>)	107

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	119
B. Saran	120

DAFTAR PUSTAKA	122
-----------------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian terdahulu.....	15
------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik Jumlah Wisatawan Domestik yang Berkunjung Ke Kabupaten Bulukumba.	6
Gambar 2. Grafik Jumlah Wisatawan Domestik yang Berkunjung Ke Kabupaten Bulukumba.	7
Gambar 3. Grafik Jumlah Wisatawan Mancanegara yang Berkunjung Ke Kabupaten Bulukumba.	8
Gambar 4. Kerangka Pikir Penelitian	34
Gambar 5. Peta Lokasi Penelitian	37
Gambar 6. Grafik Luas Wilayah Tiap Kecamatan (km ²)	49
Gambar 7. Grafik Panjang Garis Pantai Tiap Kecamatan	50
Gambar 8. Grafik Jarak Ibu Kota Kecamatan dari Ibu Kota Kabupaten (km) ...	51
Gambar 9. Peta Sebaran Objek Wisata Kec. Bontobahari, Kab. Bulukumba ...	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pertanyaan Wawancara	126
Lampiran 2. Data Informan	127
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian	129
Lampiran 4. Struktural Kepengurusan GenPI Bulukumba	131

ABSTRACT

Adrian Adiwinata. *The Effectiveness of the Performance of Generasi Pesona Indonesia on Tourism Promotion (Case study of Generasi Pesona Indonesia Bulukumba Regency)* (Supervised by Ambo Tuwo and Ahmad Bahar).

Seeing many potentials for marine tourism and tourist visits which tend to fluctuate is certainly necessary to have a good performance effectiveness in promoting tourism. This study aimed to analyze the factors that influence The Effectiveness of the Performance of GenPI on Tourism Promotion. This study used a qualitative descriptive approach, tries to describe the existing problems based on data from observations, interview and documentation. The researcher presented the data analysis, the results of the interpretation coming to a conclusion. This study used purposive sampling, namely determining the sample based on certain considerations (key informants), namely three members of GenPI of Bulukumba and fourteen regular informants.

The results showed that the Personal factor of GenPI of Bulukumba was considered effective because the management already had good expertise, motivation and commitment. The Leadership factor was considered not good because the direction and support only provided through social media would make emotional and familiarity of the board members not well established. The Team factor was effective because the management of GenPI of Bulukumba had good coordination and cooperation in activities which were proven when Bulukumba Regency received a MURI record. The System factor was already effective because even though GenPI of Bulukumba had many limited facilities and there was no decree, GenPI of Bulukumba made achievements. The Contextual / situational factor, internally was considered not good because of a regulation that required the management to upload the posts of GenPI of Bulukumba which were deemed to violate the management's prerogatives.

Keywords: Performance Effectiveness, Generasi Pesona Indonesia, Tourism

ABSTRAK

Adrian Adiwinata. *Efektivitas Kinerja Generasi Pesona Indonesia terhadap Promosi Pariwisata (Studi kasus Generasi Pesona Indonesia Kabupaten Bulukumba)* (Dibimbing oleh Ambo Tuwo dan Ahmad Bahar).

Melihat banyaknya potensi wisata bahari dan kunjungan wisatawan yang cenderung fluktuatif tentu sangat dibutuhkan efektivitas kinerja yang baik dalam mempromosikan pariwisata. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja GenPI terhadap Promosi Pariwisata. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, berusaha menuturkan masalah yang ada berdasarkan data-data hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti menyajikan data analisis, hasil interpretasi sampai pada kesimpulan. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu (*key informants*) yaitu tiga orang dari pengurus GenPI Bulukumba dan lima belas informan biasa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari faktor individu GenPI Bulukumba sudah efektif karena pengurus telah memiliki keahlian, motivasi dan komitmen yang baik. Faktor kepemimpinan dinilai belum baik karena pengarahan dan dukungan yang hanya diberikan melalui media sosial akan membuat emosional dan keakraban pengurus tidak terjalin dengan baik. Faktor kelompok / rekan kerja, sudah efektif dikarenakan pengurus GenPI Bulukumba memiliki koordinasi dan kerjasama yang baik dalam kegiatan yang dibuktikan saat Kabupaten Bulukumba mendapat Rekor MURI (Museum Rekor Dunia Indonesia). Faktor sistem, sudah efektif meskipun GenPI Bulukumba memiliki banyak keterbatasan fasilitas dan belum adanya SK, namun GenPI Bulukumba telah menorehkan prestasi. Faktor situasi, secara internal dinilai belum baik dengan adanya peraturan yang mewajibkan pengurus untuk mengunggah postingan GenPI Bulukumba yang dianggap melanggar prerogatif pengurus.

Kata kunci: Efektivitas Kinerja, Generasi Pesona Indonesia, Pariwisata

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pariwisata adalah salah satu kategori pembangunan bangsa yang dapat membangun ekonomi dan kepercayaan diri bangsa karena pariwisata dapat berperan dalam meningkatkan devisa negara. Apabila pariwisata suatu negara baik, maka akan berefek langsung pada pendapatan negara tersebut demikian pula sebaliknya.

Indonesia telah menjadikan pariwisata sebagai salah satu sektor ekonomi penting. Sebagai sektor ekonomi penting, pariwisata mendapatkan perhatian serius dari pemerintah, dikeluarkannya Undang-undang Tahun 2009 No. 10 tentang kepariwisataan adalah sebagai dasar pijakan penyelenggaraan kepariwisataan. Tujuan penyelenggaraan kepariwisataan menurut undang-undang tersebut adalah: a) meningkatkan pertumbuhan ekonomi, b) meningkatkan kesejahteraan rakyat, c) menghapus kemiskinan, d) mengatasi pengangguran, e) melestarikan alam, lingkungan, dan sumber daya, f) memajukan kebudayaan, g) mengangkat citra bangsa, h) memupuk rasa cinta tanah air, i) memperkuat jati diri dan kesatuan bangsa dan, j) mempererat persahabatan antar bangsa.

Alasan sektor pariwisata dipacu untuk dijadikan komoditi andalan, disamping migas sebagai komoditi pendukung kelangsungan pembangunan nasional, antara lain adalah: a) pola perjalanan wisata yang terus-menerus meningkat dari tahun ke tahun, b) pariwisata tidak begitu terpengaruh gejolak ekonomi dunia, disamping pertumbuhannya lebih cepat daripada pertumbuhan ekonomi dunia, c) meningkatkan kegiatan ekonomi daerah dan pengaruh ganda dari pengembangan pariwisata tampak lebih nyata, d) komoditi pariwisata tidak mengenal proteksi atau *quota* seperti komoditi lainnya, e) potensi pariwisata di Indonesia yang tersebar di seluruh Indonesia tidak akan habis terjual, f) pariwisata sudah menjadi kebutuhan hidup manusia pada umumnya (Suwantoro, 1997: 13).

Berbicara tentang pariwisata di dalamnya tercakup berbagai upaya pemberdayaan, usaha pariwisata, objek dan daya tarik wisata serta berbagai kegiatan dan jenis usaha pariwisata. Smith (1989), dan Wardiyanta, (2006) menyatakan, bahwa secara substansi pariwisata merupakan bagian dari budaya suatu masyarakat, yaitu berkaitan dengan cara penggunaan waktu senggang yang dimiliki seseorang. Pariwisata memiliki beragam bentuk dan jenis, seperti pariwisata alam, budaya, konvensi, belanja, dan pariwisata minat khusus. Pariwisata telah menjadi industri yang mampu mendatangkan devisa negara dan penerimaan asli daerah yang berimplikasi pada kesejahteraan masyarakat dalam berbagai sektor ekonomi.

Di dalam Garis Besar Haluan Negara (GBHN) juga dijelaskan, bahwa pelaksanaan pembangunan nasional bidang pariwisata termasuk dalam sektor pembangunan ekonomi yang memiliki sasaran, diantaranya: (1) mendayagunakan sumber dan potensi kepariwisataan nasional yang dapat diandalkan, memperbesar penerimaan devisa (2) memperkenalkan kekayaan, peninggalan sejarah, kekayaan alam seluruh pelosok tanah air (3) penyediaan sarana dan prasarana yang didukung oleh partisipasi masyarakat.

Kegiatan kepariwisataan di Indonesia telah menjadi sektor yang cukup strategis di dalam perekonomian nasional, karena memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pendapatan negara. Hal ini terlihat dari nilai manfaat yang besar kepada daerah tujuan wisata, baik secara langsung maupun tidak langsung (Smith, 2001). Nilai manfaat yang ditimbulkan dari aktivitas pariwisata mampu memberikan kontribusi terhadap sistem perekonomian suatu wilayah karena aktivitas pariwisata dapat berkembang menjadi aktivitas industri yang mampu menggerakkan sektor ekonomi suatu wilayah. Manfaat tersebut bisa berupa penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata, maupun berkembangnya kegiatan ekonomi pendukung pariwisata seperti hotel, rumah makan, transportasi, jasa penukaran uang asing dan lain-lain.

Indonesia sebagai negara kepulauan, memiliki objek wisata yang sangat bervariasi yang tidak dimiliki oleh bangsa lainnya di belahan bumi ini. Potensi pariwisata yang dimiliki Indonesia sangat prospektif dan objek wisata yang terkandung didalamnya merupakan salah satu mata rantai yang sangat penting

dalam suatu rangkaian industri pariwisata. Banyak daerah wisata yang biasa dikunjungi dan dapat memberikan kepuasan bagi para pengunjungnya. Banyaknya daerah pariwisata tersebut ternyata tidak semua dikelola dengan baik oleh pihak yang berkepentingan dan salah satunya adalah pariwisata yang ada di Kabupaten Bulukumba.

Kabupaten Bulukumba terletak di daerah selatan, Provinsi Sulawesi selatan. Daerah tersebut adalah salah satu daerah tujuan wisata di Sulawesi selatan setelah Kabupaten Tana Toraja. Potensi wisata tersebut merupakan objek wisata unggulan di Sulawesi selatan, terdiri dari Wisata Budaya, Wisata Alam dan Wisata Buatan (*Man Made*). Salah satu Wisata Budaya yang paling terkenal di Kabupaten Bulukumba adalah wisata budaya.

Kabupaten Bulukumba juga terkenal sebagai daerah pembuat perahu Pinisi sehingga digelari “Butta Panrita Lopi”, yang artinya tempat bermukimnya ahli pembuat perahu. Tempat pembuatan perahu Pinisi di Kabupaten Bulukumba terdapat di Kecamatan Bontobahari, Desa Ara, Desa Bira, Kelurahan Tanah Beru yang berjarak 24 km dari Kota Bulukumba.

Di tempat inilah Perahu Pinisi Nusantara dibuat, kemudian dilayarkan dan berhasil mengarungi samudera Pasifik sampai ke Vancouver Kanada, Pinisi “Hati Marege” menembus lautan bebas di selatan Timor-Timur sampai ke Darwin Australia, Pinisi “Ammanagappa” berlayar ke Madagaskar, dan Damar Sagari melayari rute Bulukumba – Makassar – Samarinda – Filipina – Jepang – Amerika.

Pembuatan perahu jenis Pinisi dan kemampuan serta kekuatannya dalam mengarungi lautan sudah dibuktikan oleh seniman-seniman pembuat perahu secara tradisional dengan teknologi tinggi yang diturunkan secara turun temurun oleh masyarakat Desa Ara, Desa Bira, dan Kelurahan Tanah Beru, Kecamatan Bontobahari, Kabupaten Bulukumba.

Berawal dari proses pembuatan Perahu Pinisi menjadi cikal bakal lahirnya seni tari oleh masyarakat Ara yang disebut "Tari Panrita Lopi" atau Tari Pembuat Perahu, dan Tari Salonreng. (*Sumber: Spektrum Sejarah Budaya dan Tradisi Bulukumba, 2005*). Disamping pembuatan perahu tradisional Pinisi yang mampu berlayar mengarungi samudera, terdapat pula pengrajin-pengrajin miniatur atau souvenir Pinisi yang dapat dijumpai di Kecamatan Bontobahari.

Tak hanya itu, Kabupaten Bulukumba juga memiliki Wisata Bahari. Salah satunya adalah Pantai Pasir Putih Mandala Ria. Pantai Pasir Putih Mandala Ria terletak di Kecamatan Bontobahari berjarak \pm 45 km dari Kota Bulukumba atau sekitar 22 km arah timur dari Kantor Desa Ara, memiliki pasir putih sepanjang 1,5 km dengan kawasan pantai seluas 15 Ha. Pantai ini memiliki keindahan panorama pagi dan bentangan bibir pantai pasir putih, terdapat pula kawasan hutan dengan aneka ragam flora dan fauna. Tempat ini memiliki keindahan terumbu karang dengan jenis ikan yang beraneka ragam, batu karang akan terlihat ketika air surut yang menambah eksotisme pantai pasir putih Mandala Ria.

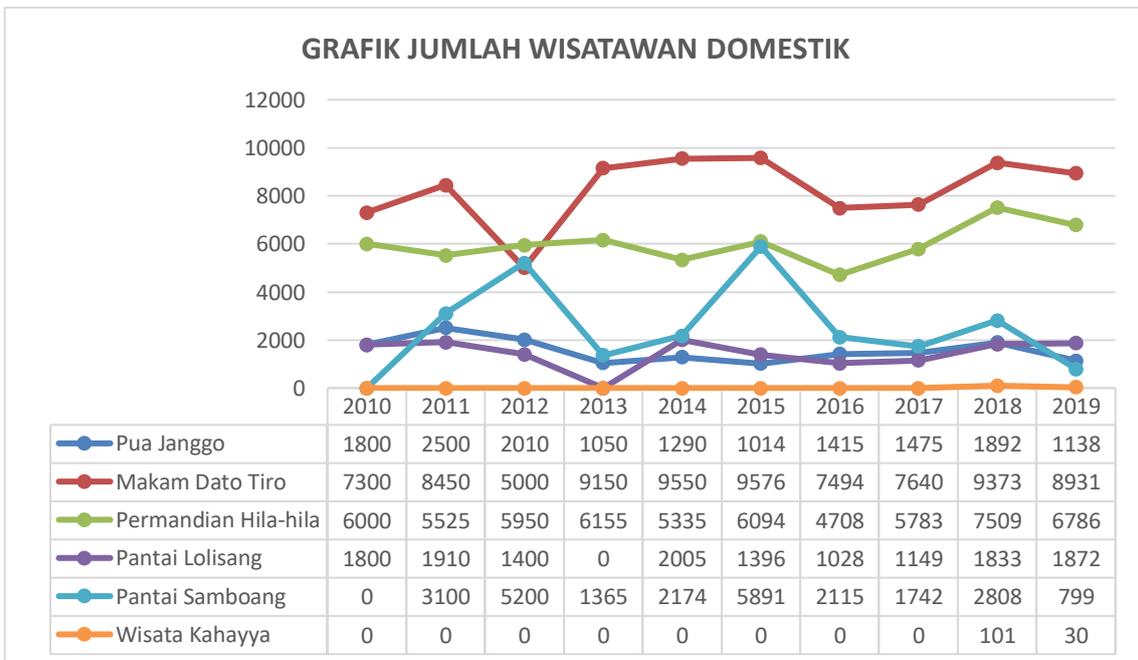
Pantai ini dahulunya bernama “Turungan Ara”, namun pada tanggal 26 Maret 1990 namanya resmi menjadi Mandala Ria – Ara. Pemberian nama Mandala Ria yakni untuk mengenang fungsi dan peranan masyarakat Ara dalam memperjuangkan pembebasan Irian Barat dan penjajah Belanda dibawah komando panglima mandala yang waktu itu dijabat oleh Brigjen TNI Soeharto, dimana dipantai Mandala Ria itulah dibangun 20 (dua puluh) buah perahu / kapal pendarat di Irian Barat yang diberi nama “Armada Semut” (1962). Pembangunan kapal-kapal tersebut dikerjakan oleh masyarakat Ara dibawah Alm. Padulungi sebagai Kepala Distrik Ara melalui Bupati Bulukumba A. Patarai yang diselesaikan dalam waktu singkat selama 20 (dua puluh) hari. *(Sumber: H. Mustari, Alm. 5 Mei 1991).*

Menyadari banyaknya potensi pariwisata bahari yang belum maksimal di promosikan oleh Pemerintah Kabupaten Bulukumba dan berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti memperoleh beberapa data kunjungan wisatawan yang dimana data-data tersebut cenderung fluktuatif atau tidak stabil. Berikut ini adalah jumlah wisatawan yang datang berkunjung ke Kabupaten Bulukumba:



Gambar 1. Grafik Jumlah Wisatawan Domestik yang Berkunjung Ke Kabupaten Bulukumba.

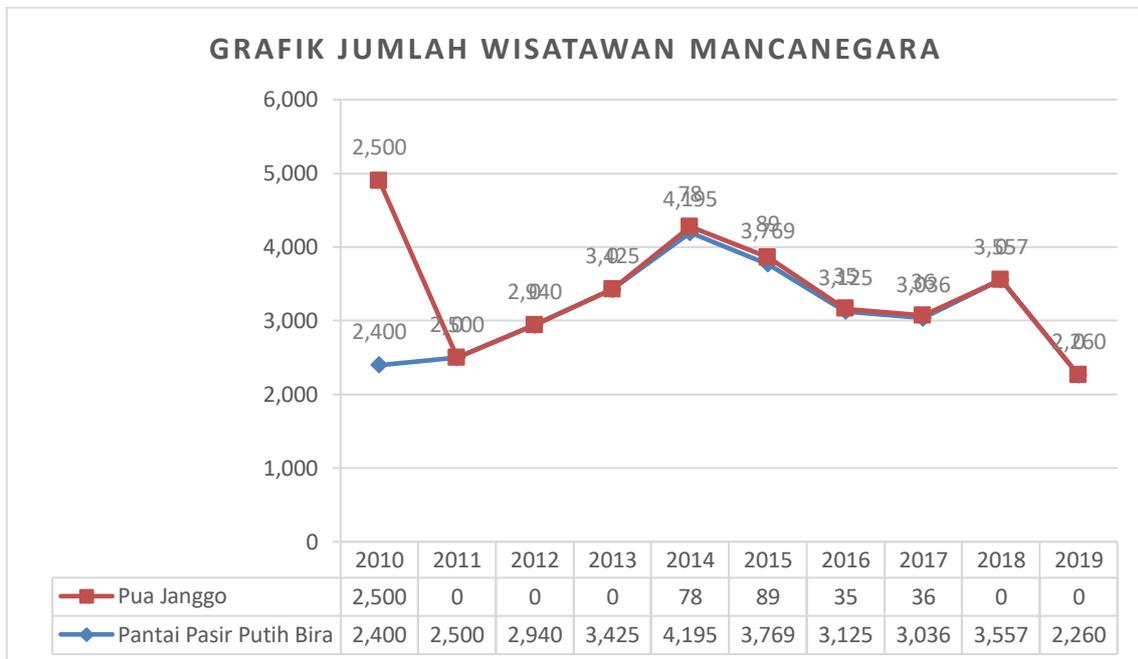
(Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, 2019)



Gambar 2. Grafik Jumlah Wisatawan Domestik yang Berkunjung Ke Kabupaten Bulukumba.

(Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, 2019)

Pada kunjungan Wisatawan Domestik terjadi kenaikan kunjungan wisatawan dari 262.791 orang pada tahun 2018 menjadi 278.330 orang di tahun 2019. Selanjutnya dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini.



Gambar 3. Grafik Jumlah Wisatawan Mancanegara yang Berkunjung ke Kabupaten Bulukumba.

(Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, 2019)

Berdasarkan data Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, jumlah kunjungan Wisatawan Mancanegara (Wisman) ke Kabupaten Bulukumba

khususnya pada dua objek wisata yaitu Pantai Pasir Putih Bira dan Puncak Pua Janggo Bira pada 5 tahun terakhir yaitu tahun 2015 – 2019 terus mengalami penurunan.

Pemerintah Kabupaten Bulukumba sedang menggenjot kunjungan wisatawan ke Kabupaten Bulukumba dengan membangun sejumlah infrastruktur yang mendukung kepariwisataan, menggali lebih dalam objek wisata baru dan melakukan rehabilitasi pada objek wisata yang sudah ada sebelumnya. Selain itu pemerintah Kabupaten Bulukumba mempromosikan potensi pariwisata melalui *event* baik skala lokal, nasional maupun internasional, diantaranya Festival Pinisi, Festival Dato Tiro, Bira *Run*, Festival Samindara, Kahayya *Trail Adventure*, Jelajah Hutan Karet dan Pesta Rakyat.

Pada dasarnya maksud kata promosi adalah untuk memberitahukan, membujuk atau mengingatkan lebih khusus lagi. Promosi merupakan suatu proses penyampaian informasi kepada target pasar, tentang hal-hal yang menyangkut produk, harga, tempat produk dijual dengan melakukan persuasi agar mau melakukan pembelian (Yoety, 2008: 141).

Promosi merupakan salah satu variabel dalam bauran pemasaran yang bukan hanya berfungsi sebagai alat komunikasi antar perusahaan dengan konsumen melainkan juga sebagai alat untuk mempengaruhi konsumen dalam kegiatan pembelian atau penggunaan jasa sesuai dengan kebutuhan (Lupiyoadi, 2008: 108).

Kegiatan promosi pariwisata umumnya dilakukan melalui beberapa jenis kegiatan antara lain pemasangan iklan baik media cetak maupun elektronik dan pada ruang terbuka, penerbitan bahan pemasaran, misalnya: brosur, *catalog*, *video cassette*, mengikuti *event-event* promosi misalnya pameran, seminar, *travel mar*, baik di dalam maupun di luar negeri, tukar menukar kebudayaan dengan negara lain (Muljadi dan Warman, 2014: 106-107).

Dengan jumlah objek dan potensi pariwisata bahari yang berlimpah, Pemerintah Kabupaten Bulukumba berupaya mengajak masyarakat setempat untuk mengelola objek-objek wisata tersebut dari segi akomodasi, pengelolaan lingkungan hingga promosi daerah pariwisata tersebut.

Salah satu bentuk keseriusan pemerintah pusat menjadikan pariwisata daerah sebagai salah satu sektor ekonomi penting dan komoditi andalan adalah dengan terbentuknya Generasi Pesona Indonesia atau disingkat GenPI yang merupakan komunitas inisiasi dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia yang dilatarbelakangi oleh digitalisasi yang telah merambah ke segala aspek sehingga sangat memengaruhi kehidupan masyarakat, khususnya pemuda yang sangat melek teknologi dan bergantung pada teknologi. Kesadaran bahwa teknologi digital sangat penting dalam membantu memperkenalkan pariwisata Indonesia ke masyarakat Indonesia dan Internasional karena dapat menjangkau khalayak luas dengan mudah, murah dan cepat yang membuat Kemenparekraf RI membentuk suatu komunitas

berbasis digital yang dapat mempromosikan pariwisata Indonesia secara *online* dengan memanfaatkan berbagai fasilitas di dunia digital.

Generasi Pesona Indonesia (GenPI) pertama adalah GenPI Lombok Sumbawa yang diresmikan oleh Kemenparekraf RI pada 3 Oktober 2016. Pada mulanya GenPI Lombok Sumbawa bernama Wonderful Lombok Sumbawa, yang merupakan sebuah komunitas yang bertujuan untuk mempromosikan pariwisata daerah mereka yaitu daerah di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Kemudian komunitas tersebut menjadi tim pemenang *online* pariwisata Indonesia untuk *vote* kompetisi pariwisata Internasional yaitu *World Halal Tourism Award (WHTA)* pada tahun 2015 dan 2016 dengan mempromosikan pariwisata Indonesia sekaligus mengajak masyarakat Indonesia untuk bersama-sama mendukung pariwisata Indonesia dalam ajang tersebut sehingga Indonesia berhasil memenangkan 12 penghargaan *World Halal Tourism Award (WHTA)*. Dari sanalah teretus terbentuknya komunitas pariwisata Indonesia yaitu Generasi Pesona Indonesia (GenPI) yang bergerak di dunia digital. Komunitas tersebut kemudian terbentuk diberbagai daerah di Indonesia, dibawah kontrol Dinas Pariwisata disetiap provinsi. Sejak Oktober 2016 hingga April 2018 tercatat sudah 211 provinsi di Indonesia yang telah membentuk Generasi Pesona Indonesia (GenPI) dan salah-satunya adalah Generasi Pesona Indonesia Kabupaten Bulukumba.

Mendorong semakin berkembangnya pariwisata di Kabupaten Bulukumba, Generasi Pesona Indonesia (GenPI) Kabupaten Bulukumba

tentunya memiliki peran penting dalam mengembangkan pariwisata di Kabupaten Bulukumba. Melihat banyaknya objek dan potensi pariwisata serta kunjungan wisatawan yang cenderung fluktuatif dan tidak stabil, tentu sangat dibutuhkan promosi pariwisata yang efektif guna meningkatkan kunjungan pariwisata. Promosi pariwisata yang ada di Kabupaten Bulukumba dinilai masih sangat rendah karena masih kurangnya informasi tentang destinasi wisatanya. Keefektifan promosi sangatlah dibutuhkan dalam mengembangkan pariwisata, namun efektivitas promosi tentunya bergantung pada efektivitas kinerja lembaga organisasi/komunitas dalam mempromosikan pariwisata.

Konsep efektivitas yaitu suatu ukuran yang dinyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai maka semakin tinggi tingkat efektivitas. Konsep ini orientasinya lebih tertuju pada keluaran. Pada umumnya organisasi pemerintah (yang tidak mencari laba) berorientasi ke pencapaian efektivitas. (Saxena (1986: 07) dalam Adam Ibrahim Indrawijaya).

Keefektifan organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkatan pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang didekati berdasarkan nilai-nilai bersaing dari nilai-nilai organisasinya. Istilah efektif (*effective*) menunjukkan seberapa baik proses atau ukuran dalam memenuhi pencapaian tujuan organisasi. (Nevizond Chatab: 2007: 18).

Berangkat dari referensi diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa promosi pariwisata yang efektif sangat bergantung dari efektivitas kinerja

lembaga organisasi / komunitas dalam mempromosikan pariwisata, dalam hal ini yang dimaksud adalah Efektivitas Kinerja Generasi Pesona Indonesia Kabupaten Bulukumba terhadap Promosi Pariwisata.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menyadari bahwa Efektivitas Kinerja Generasi Pesona Indonesia Kabupaten Bulukumba merupakan salah satu elemen yang dapat meningkatkan kunjungan wisatawan di Kabupaten Bulukumba. Maka dari itu peneliti merumuskan permasalahan adalah sebagai berikut:

“Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Generasi Pesona Indonesia terhadap Promosi Pariwisata?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk menganalisis Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Generasi Pesona Indonesia terhadap Promosi Pariwisata.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan Ilmu Perencanaan Pengembangan Wilayah dan diharapkan juga bisa menjadi

referensi bagi peneliti lain, khususnya penelitian yang berkaitan dengan Efektivitas Kinerja organisasi / komunitas dalam mempromosikan pariwisata.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi komunitas / organisasi, lembaga pemerintah / swasta, dll yang bergerak dibidang promosi pariwisata, terkhusus bagi Dinas Pariwisata, serta masyarakat Kabupaten Bulukumba untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Generasi Pesona Indonesia terhadap Promosi Pariwisata.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Hasil Penelitian

Berdasarkan pencarian kajian pustaka yang telah dilakukan oleh penulis, berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait masalah yang akan dibahas oleh penulis. Tujuan dengan adanya kajian pustaka ini digunakan untuk menghindari adanya tindakan plagiarisme dan menghindari kesamaan pembahasan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan antara lain:

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Irma Erawati, Muhammad Darwis & Muh. Nasrullah (2017)	Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupate Gowa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor kecamatan pallangga kabupaten gowa tergolong efektif berdasarkan aspek: hasil kerja, dengan analisis data yang diperoleh yaitu 78,81 persen, perilaku, dengan analisis data yang Diperoleh yaitu 79,89 persen, atribut dan kompetensi dengan analisis data yang diperoleh yaitu 80,55 persen, komperatif dengan analisis data yang di peroleh 81,01 persen	1) metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif 2) pengumpulan data menggunakan angket
2.	Thomas Dwi Daryono, V. V. Rantung (2012)	Analisis Efektivitas Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Pada Kantor Wilayah Xvi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Manado)	1) Kinerja kanwil xvi djkn manado tahun 2011 berdasarkan pendekatan balanced scorecard adalah Baik atau efektif. Nilai kinerja masing-masing perspektif secara berurutan dari yang paling tinggi ke yang paling rendah adalah perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan urutan terakhir adalah kinerja perspektif pertumbuhan dan pembelajaran 2) kinerja kanwil xvi djkn manado tahun 2011 berdasarkan pendekatan balanced scorecard tidak Seimbang. Ketidakseimbangan kinerja terjadi pada kinerja eksternal lebih tinggi daripada kinerja internal, Kinerja keuangan lebih tinggi daripada kinerja non keuangan, kinerja yang menitikberatkan pada faktor hasil lebih tinggi daripada kinerja faktor pemicu dan kinerja yang berfokus pada proses lebih dominan daripada kinerja yang berfokus pada orang	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif
3.	Ahmad Andra, Iman Surya, Melati Dama (2017)	Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukan bahwa efektifitas kinerja aparatur sipil negara di kelurahan sungai dama sudah cukup baik, akan tetapi belum maksimal karena masih ada beberapa hambatan yang terjadi yaitu kurangnya sarana & prasarana dan juga kurangnya sumber daya manusia, kedua faktor penghambat ini menjadikan proses pelayanan publik tidak bekerja secara	Tidak diketahui sampel dan model pengambilan datanya
4.	Paulina (2016)	Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Pt. PIn (Persero)	Hasil kinerja pegawai pln rayon dinoyo dalam memberikan	Lokasi penelitian bertempat pada pt. PIn (persero) distribusi jawa timur are

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Distribusi Jawa Timur Area Malang Rayon Dinoyo Untuk Mewujudkan Pelayanan Prima	<p>Pelayanan kepada pelanggannya masih kurang efektif, namun pihak pln selalu berupaya memperbaiki pelayanannya yaitu dengan cara selalu menginformasikan kepada pelanggan jika akan mengadakan pemadaman baik lewat surat maupun lewat radio. Kemudian menindaki gangguan dari rumah pelanggan tergolong cepat serta pelanggan Diberi kemudahan dalam mengakses pelayanan di contact center pln 123 bilamana memerlukan bantuan dari pihak pln. Akan tetapi jumlah petugas dilapangan masih sangat kurang dan tidak sesuai dengan luas wilayah dan kepadatan penduduk</p> <p>Disekitar dinoyo, akses transportasi jalan yang macet yang menyebabkan pelayanan terkendala, serta faktor lingkungan dan cuaca yang mengakibatkan Terganggunya keamanan listrik</p>	malang rayon dinoyo
5.	Umami Masitahsari (2015)	Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar	<p>Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di puskesmas jongaya makassar sudah baik, namun hendaklah di tingkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari segi kemampuan kerja, motivasi kerja dan kesempatan/peluang kerja</p>	<p>1) lokasi bertempat pada puskesmas Jongaya makassar</p> <p>2) penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p>
6.	Jonnius (2015)	Analisis Kinerja Pegawai Bumdes Di Kabupaten Kampar	<p>Secara umum tingkat kinerja, kompetensi potensi, kompetensi reality dan motivasi karyawan bumdes di kabupaten kampar kategori tinggi. Dari ketiga Variabel independen, ternyata kompetensi reality dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, Sedangkan kompetensi potensi tidak. Secara keseluruhan ketiga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 44,4%, Sedangkan sisanya 55,6% akan dijelaskan oleh variabel lain selain ketiga variabel tersebut</p>	<p>1) penelitian menggunakan metode Kuantitatif</p> <p>2) data didapat dari kuesioner</p>
7.	Satria Tahir (2013)	Analisis Kinerja Pegawai Pada Pt. Sinar Galesong Pratama (Sgp) Cabang Gorontalo	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada pt. Sinar galesong pratama (sgp) cabang gorontalo masih belum optimal akan tetapi perlu Ditingkatkan lagi karena masih ada pegawai yang mengalami masalah kerja yang membawa dampak pada pencapaian kinerja</p>	Latar dari penelitian adalah pt. Sinar galesong pratama (sgp) cabang Gorontalo

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
8.	Faizurah Ahmad (2014)	Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan	<p>1) berdasarkan hasil penelitian diketahui kemampuan menyesuaikan diri pegawai dinas prov. Sul-sel adalah cukup efektif dilihat dari 6 pertanyaan jawaban setuju persentasenya cukup besar</p> <p>2) berdasarkan hasil penelitian diketahui prestasi kerja pegawai dinas prov. Sul-sel adalah cukup efektif dilihat dari 8 pertanyaan jawaban setuju Persentasenya cukup besar</p> <p>3) berdasarkan hasil penelitian diketahui kepuasan kerja pegawai dinas prov. Sul-sel adalah cukup efektif dilihat dari 5 pertanyaan jawaban setuju persentasenya cukup besar</p>	<p>1) metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif</p> <p>2) lokasi penelitian adalah dinas sosial provinsi sulawesi-selatan</p> <p>3) metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, Dokumentasi dan wawancara</p> <p>4) penentuan sampel adalah secara acak</p> <p>5) tidak semua populasi dijadikan sampel</p>

B. Tinjauan Teori dan Konsep

1. Pariwisata

a. Definisi Pariwisata

Secara etimologis, kata “pariwisata” diidentikkan dengan kata “*travel*” dalam Bahasa Inggris yang diartikan sebagai perjalanan yang dilakukan berkali-kali dari satu tempat ke tempat lain. Atas dasar itu pula dengan melihat situasi dan kondisi saat ini pariwisata dapat diartikan sebagai suatu perjalanan terencana yang dilakukan secara individu atau kelompok dari suatu tempat ke tempat lain dengan tujuan untuk mendapatkan kepuasan dan kesenangan (Parantika and Isnaen, 2016).

Selain itu ada bermacam pengertian lain mengenai pariwisata yaitu Macintosh (1984) menyatakan bahwa pariwisata adalah: “*A composite of activities, services and industries that delivers a travel experience, transportation, activity and other hospitality service available for individuals or group that are away from home*”. Dari definisi tersebut menyatakan bahwa pariwisata adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan wisatawan baik individu maupun berkelompok dengan menikmati jasa dan industri pariwisata, transportasi, akomodasi, restoran, hiburan dan sebagainya (Oakes, 1992).

Wahab (1975) merumuskan pengertian pariwisata sebagai berikut: “*A Purposeful human activity that serves as a link between people either within one some country or beyond the geographical limits the states. It involves the*

temporary displacement of people to another region, country or continent for the satisfaction of varied needs other than exercising a remunerated function.”

(Suatu aktivitas manusia yang dilakukan secara sadar yang mendapat pelayanan secara bergantian diantara orang-orang dalam suatu negara itu sendiri / diluar negeri, meliputi pendiaman orang-orang dari daerah lain untuk sementara waktu mencari kepuasan yang beraneka ragam dan berbeda dengan apa yang dialaminya, dimana ia memperoleh pekerjaan tetap). (Wahab, 1975).

Pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata (kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang) dan didukung berbagai fasilitas serta pelayanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah (Zebua, 2016).

Menurut Undang-Undang Nomor 10 tahun 2009 “Pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah dan Pemerintah Daerah.”

Seseorang yang melakukan perjalanan wisata ke suatu daerah biasanya karena ingin sekedar untuk *refreshing* dan sekedar untuk berjalan-jalan. Selain itu, ada juga yang melakukan perjalanan wisata karena ada urusan bisnis ke suatu daerah. Ada berbagai jenis pariwisata yang dikelompokkan berdasarkan tujuan atau motif seseorang atau kelompok yang melakukan perjalanan wisata.

Berikut jenis-jenis Pariwisata menurut (Spillane, 1987):

- a. Pariwisata untuk Menikmati Perjalanan (*Pleasure Tourism*)

Jenis pariwisata ini dilakukan oleh orang-orang yang meninggalkan tempat tinggalnya untuk berlibur, untuk mencari udara segar yang baru, untuk memenuhi kehendak ingin tahunya, untuk mengendorkan ketegangan sarafnya, untuk melihat sesuatu yang baru, untuk menikmati keindahan alam, atau bahkan untuk mendapatkan ketenangan dan kedamaian di daerah luar kota.

b. Pariwisata untuk Rekreasi (*Recreation Tourism*)

Jenis pariwisata ini dilakukan oleh orang-orang yang menghendaki pemanfaatan hari-hari liburnya untuk beristirahat, untuk memulihkan kembali kesegaran jasmani dan rohaninya, yang ingin menyegarkan keletihan dan kelelahannya.

c. Pariwisata untuk Kebudayaan (*Cultural Tourism*)

Jenis pariwisata ini dilakukan karena adanya keinginan untuk mempelajari adat istiadat, kelembagaan, dan cara hidup rakyat daerah lain selain itu untuk mengunjungi monumen bersejarah, peninggalan peradaban masa lalu, pusat-pusat kesenian, pusat-pusat keagamaan, atau untuk ikut serta dalam festival-festival seni musik, teater, tarian rakyat, dan lain-lain.

d. Pariwisata untuk Olahraga (*Sports Tourism*)

Jenis ini dapat dibagi dalam dua kategori:

- i. *Big Sports Event*, pariwisata yang dilakukan karena adanya peristiwa-peristiwa olahraga besar seperti *Olympiade Games*, *World Cup*, dan lain-lain.
- ii. *Sporting Tourism of the Practitioner*, yaitu pariwisata olahraga bagi

mereka yang ingin berlatih dan mempraktekan sendiri, seperti pendakian gunung, olahraga naik kuda, dan lain-lain.

e. Pariwisata untuk Urusan Usaha Dagang (*Business Tourism*)

Perjalanan usaha ini adalah bentuk profesional travel atau perjalanan karena ada kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang tidak memberikan kepada pelakunya baik pilihan daerah tujuan maupun pilihan waktu perjalanan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pariwisata adalah kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan untuk sementara waktu dalam rangka menambah wawasan bidang sosial kemasyarakatan, sistem perilaku dari manusia itu sendiri dengan berbagai dorongan kepentingan sesuai dengan budaya yang berbeda-beda yang berhubungan dengan upaya untuk mencari kesenangan, termasuk pengusaha objek dan daya tarik wisata serta usaha lain yang terkait di bidang tersebut.

2. Komunitas

a. Definisi Komunitas

Komunitas merupakan kelompok sosial dari berbagai organisme dengan bermacam-macam lingkungan, pada dasarnya mempunyai habitat serta ketertarikan atau kesukaan yang sama. Di dalam komunitas, individu-individu di dalamnya mempunyai kepercayaan, kebutuhan resiko, sumber daya, maksud, preferensi dan berbagai hal yang serupa atau sama. Menurut Kertajaya Hermawan (2008), komunitas adalah sekelompok manusia yang memiliki rasa peduli satu sama lain lebih dari yang seharusnya. Dapat diartikan bahwa

komunitas adalah kelompok orang yang saling mendukung dan saling membantu antara satu sama lain.

Menurut Muzafer Sherif di dalam buku *Dinamika Kelompok* (2009: 36), Kelompok sosial adalah suatu kesatuan sosial yang terdiri dari dua atau lebih individu yang telah mengadakan interaksi sosial yang cukup intensif dan teratur, sehingga di antara individu itu sudah terdapat pembagian tugas, struktur, dan norma-norma tertentu. Komunitas juga suatu sistem sosial yang meliputi sejumlah struktur sosial yang tidak terlembagakan dalam bentuk kelompok atau organisasi dalam pemenuhannya melalui hubungan kerjasama struktural, komunitas dapat berdiri sendiri dalam hubungannya dengan fungsi-fungsi yang dilakukan oleh lembaga-lembaga sosial yang lebih besar.

Sebuah komunitas merupakan “Sekumpulan individu yang mendiami lingkungan tertentu serta terkait dengan kepentingan yang sama” (Iriantara, 2004: 22). Maka sebuah komunitas merupakan sebagian kecil dari wadah yang bernama organisasi, dapat di katagorikan bahwa komunitas tidak jauh berbeda dengan sebuah organisasi yang dimana di dalamnya terdapat kebebasan dan hak manusia dalam kehidupan sosial untuk berserikat, berkumpul, berkelompok serta mengeluarkan pendapat.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 tentang “Organisasi Kemasyarakatan” mengatakan bahwa: Organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sekarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk

berpartisipasi dalam pembangun demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. Ciri-Ciri Komunitas

Dari buku *Dinamika Kelompok* karya Santosa (2009: 37), ciri-ciri komunitas menurut Muzafer Sherif dan George Simmel adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Muzafer Sherif, ciri-ciri komunitas adalah sebagai berikut:
 - i. Adanya dorongan/motif yang sama pada setiap individu sehingga terjadi interaksi sosial sesamanya dan tertuju dalam tujuan bersama.
 - ii. Adanya reaksi dan kecakapan yang berbeda di antara individu satu dengan yang lain akibat terjadinya interaksi sosial.
 - iii. Adanya pembentukan dan penegasan struktur kelompok yang jelas, terdiri dari peranan dan kedudukan yang berkembang dengan sendirinya dalam rangka mencapai tujuan bersama.
 - iv. Adanya penegasan dan peneguhan norma-norma pedoman tingkah laku anggota kelompok yang mengatur interaksi dan kegiatan anggota kelompok dalam merealisasi tujuan kelompok.
- 2) Menurut George Simmel, ciri-ciri Komunitas adalah sebagai berikut:
 - i. Besar kecilnya jumlah anggota kelompok sosial
 - ii. Derajat interaksi sosial dalam kelompok sosial
 - iii. Kepentingan dan wilayah
 - iv. Berlangsungnya suatu kepentingan

v. Derajat organisasi

3. Efektivitas

a. Definisi Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.

Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian operatif dan operasional. Dengan demikian pada dasarnya efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan ini. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.

Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang (Robbin dalam Pabundu Tika 2005: 129). Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (*effective = do right things*) (Triton Pb: 2010 :80). Efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya. (Schein dalam Pabundu Tika 2005: 129).

Konsep efektivitas yaitu: suatu ukuran yang dinyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai maka semakin tinggi tingkat efektivitas. Konsep ini orientasinya lebih tertuju pada keluaran. Pada umumnya organisasi pemerintah (yang tidak mencari laba) berorientasi ke pencapaian efektivitas. (Saxena (1986: 07) dalam Adam Ibrahim Indrawijaya).

Keefektifan organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkatan pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang didekati berdasarkan nilai-nilai bersaing dari nilai-nilai organisasinya. Istilah efektif (*effective*) menunjukkan seberapa baik proses atau ukuran dalam memenuhi pencapaian tujuan organisasi. (Nevizond Chatab: 2007: 18).

b. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas

Ada empat kelompok variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, ialah: (1) Karakteristik organisasi, termasuk struktur dan teknologi, (2) Karakteristik lingkungan intern dan ekstern, (3) Karakteristik karyawan dan Kebijakan praktik manajemen. Jadi ada tujuh variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas yaitu struktur, teknologi lingkungan ekstern, lingkungan intern, karakteristik karyawan pada organisasi, prestasi kerja karyawan, dan (4) kebijakan manajemen. (dalam Sutrisno 2011: 125). Jadi, ada tujuh variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas, yaitu struktur, teknologi, lingkungan ekstern, lingkungan intern, keterikatan karyawan pada organisasi, prestasi kerja karyawan, dan kebijakan manajemen.

Teknologi, struktur, dan efektivitas. Teknologi selain berpengaruh terhadap efektivitas, juga sangat dominan pengaruhnya terhadap struktur organisasi. Struktur ialah pembagian pekerjaan, pengelompokan, spesialisasi, koordinasi, dan sebagiannya yang bertalian dengan pelaksanaan pekerjaan (schernerhorn. 1986). Struktur sendiri berpengaruh terhadap efektivitas. Jadi, ada saling berhubungan antar variabel teknologi dan variabel struktural. Perbedaan teknologi juga mempunyai pengaruh yang berbeda pula terhadap efektivitas, lain teknologinya lain juga efektivitasnya, demikian juga perbedaan struktur akan berpengaruh beda pula dengan efektivitas.

Lingkungan, struktur, dan efektivitas. Penelitian yang paling dini mengenai pengaruh lingkungan terhadap efektivitas organisasi ialah yang dilakukan oleh Burn dan Stalker (1961), yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan timbul dari 2 jenis sistem manajemen, yaitu (1) sistem organik dan (2) mekanistik. Mereka adalah pendukung determinisme lingkungan, yang berpendapat bahwa desain organisasi yang paling efektif ditentukan oleh faktor ekstern. Manajemen harus memahami baik-baik kondisi lingkungan, dan menyesuaikan struktur dan praktik organisasi untuk memenuhi dan memanfaatkan kondisi-kondisi lingkungan. Sistem manajemen organik ataukah sistem manajemen mekanistik dapat efektif di tempat masing-masing asal sesuai lingkungannya. Chandler (1982) lebih memperhatikan pengaruh perubahan perubahan lingkungan terhadap efektivitas organisasi.

Motivasi dan imbalan. Motivasi adalah suatu proses yang

membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku selama jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan. Banyak teori mengenai motivasi yang dikaitkan dengan perilaku dan pekerjaan, tetapi yang mengaitkan dengan keputusan pekerjaan untuk berproduksi dalam pekerjaan, ialah model prestasi. Menurut Porter dan Lawyer (1968), model ini ada dua kelompok faktor yang mendukung motivasi untuk berbuat, yaitu faktor individu dan faktor organisasi yang paling ialah kebutuhan, sedangkan dari faktor organisasi yang paling berpengaruh ialah faktor-faktor lainnya, seperti struktur, teknologi, gaya kepemimpinan, persepsi peran, dan budaya organisasi.

Teori yang paling sederhana ialah teori yang berpendapat bahwa efektivitas organisasi sama dengan prestasi organisasi secara keseluruhan. Menurut pandangan ini, efektivitas organisasi diukur berdasarkan seberapa besar keuntungan yang diperolehnya. Dalam hal ini, misalnya keuntungan lebih besar, maka berarti organisasi makin efektif bila jumlah pengeluaran makin lama makin menurun. Dengan perkataan lain, menurut teori ini efektivitas organisasi ditentukan oleh efisiensinya (indrawijaya,1986:226)

Gibson et al.1987 mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari lima unsur, yaitu:

- 1) Produksi

Produksi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi. Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani, dan sebagainya. Ukuran ini

berhubungan secara langsung dengan yang dikonsumsi oleh pelanggan dan rekanan organisasi yang bersangkutan.

2) Efisiensi

Efisiensi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya per orang, dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.

3) Kepuasan

Kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan, dan sebagainya.

4) Keadaptasian

Keadaptasian sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan-perubahan eksternal seperti persaingan, keinginan pelanggan, kualitas produk, dan sebagainya, serta perubahan internal seperti ketidakefisienan, ketidakpuasan dan sebagainya merupakan adaptasi terhadap lingkungan.

5) Kelangsungan Hidup

Kelangsungan hidup sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggung

jawab organisasi perusahaan dalam memperbesa kapasitas dan potensinya untuk berkembang (Moh. Pabundu Tika Budaya 129-130).

Menurut Robbins (1994: 58) dalam Adam Ibrahim) ada empat pendekatan dalam memandang efektivitas suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

- a) Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approaches*)
- b) Pendekatan sistem (*system approaches*)
- c) Pendekatan konstituensi strategis (*strategic constituencies approach*)
- d) Pendekatan nilai-nilai yang bersaing (*competing values approaches*)

4. Konsep Kinerja

a. Definisi Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. (Irham Fahmi, 2010: 2).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. (Amstrong dan Baron (1998: 15) dalam Wibowo).

Sedangkan Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Bernardin & Russel dalam Rakhmat 2009: 180).

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. (Whitmore dalam Hamzah B dan Nina Lamatenggo (2012: 59).

Selain itu kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. (King dalam Hamzah dan Nina Lamatenggo (2012: 59).

Menurut Prawiro Suntoro, 1999 mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Pabundu Tika 2005: 121).

Menurut Harmani Pasolong yang dikutip oleh Irham Fahmi (2010: 5) bahwa

kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong (1998: 16-17) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu:

- 1) Faktor Individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll
- 2) Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja

- 3) Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- 4) Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem / metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi
- 5) Faktor situasi (*contextual / situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal

Sedangkan menurut Gibson dalam Moeherriono (2011: 66) ada tiga faktor mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor Individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang
- 2) Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

Marwansyah mengemukakan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab utama masalah-masalah kinerja antara lain:

- 1) Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan pengetahuan atau kemampuan
- 2) Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk,

ergonomika dll

- 3) Sumber Daya. Kurangnya sumber daya atau teknologi
- 4) Motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna

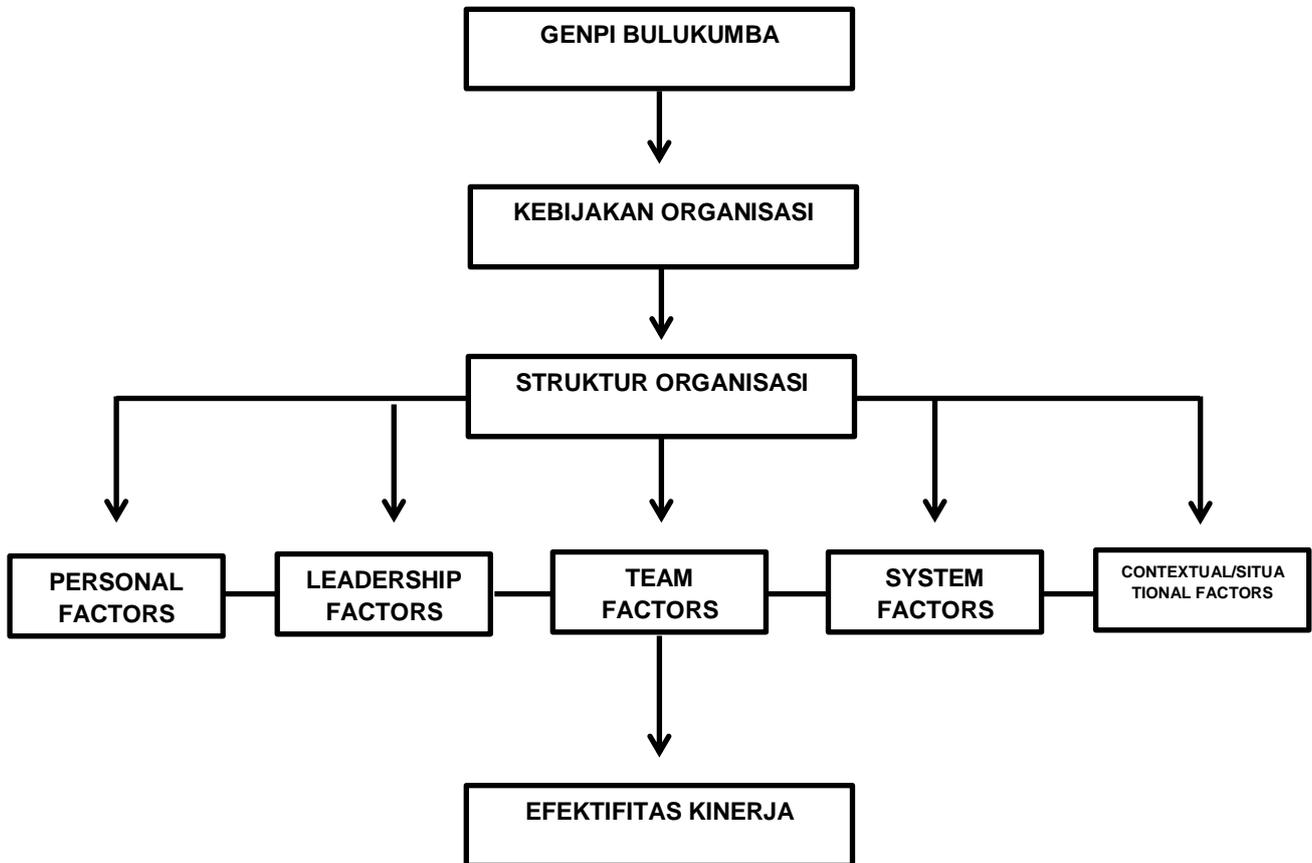
Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja diatas, penulis mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil pekerjaan dari seseorang / kelompok untuk mencapai tujuan dalam organisasi pada periode tertentu. Dan dapat dipahami bahwa konsep kinerja tidak hanya pada kinerja individu saja tetapi kinerja kelompok dalam organisasi.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Noor pada Ramadhani (2018), kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas kinerja merupakan salah satu indikator penilaian tingkat capaian kinerja organisasi dalam kurun waktu tertentu. Beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja yaitu: Faktor individu (*personal factors*), Faktor kepemimpinan (*leadership factors*), Faktor kelompok / rekan kerja (*team factors*), Faktor sistem (*system factors*), Faktor situasi (*contextual / situational factors*). Amstrong (1998: 16-17).

Secara sistematis Efektivitas Kinerja Generasi Pesona Indonesia terhadap Promosi Pariwisata (GenPI Kabupaten Bulukumba) mengikuti alur

kerangka pikir dibawah ini (Gambar 4):



Gambar 4. Kerangka Pikir Penelitian