

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan dan program organisasi. Prawirosentono dalam pasolong (2008:176) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dngan moral dan etika. Selain itu, dukungan manajemen dan keterlibatan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang menekankan pentingnya faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung dan kepercayaan terhadap tindakan keberlanjutan organisasi. Meskipun kinerja organisasi mengacu pada jumlah total dari semua tugas yang diselesaikan oleh suatu organisasi (Mamonto2, 2019). Dengan demikian, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan untuk merealisasikan kebijakan publik secara maksimal dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Menurut torang (2014:74) “kinerja adalah kunatitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar, operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah diteptapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi kompetensi, motivasi, sistem manajemen, lingkungan kerja, serta dukungan kebijakan dari pimpinan dan pemerintah. Dalam konteks ini, kinerja pegawai berperan sentral dalam menentukan keberhasilan pengelolaan destinasi pariwisata. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2021), kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut dan menjadi indikator efektivitas serta efisiensi pelaksanaan tugas, sekaligus mencerminkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya berpengaruh terhadap keberhasilan program dan kegiatan yang dirancang, tetapi juga berdampak langsung terhadap tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi publik.

Pengelolaan destinasi wisata sebagai bagian dari sektor pariwisata memerlukan sistem pengelolaan yang profesional dan berkelanjutan. Kunci utama keberhasilan pengelolaan destinasi wisata terletak pada kinerja pegawai instansi terkait, seperti Dinas Pariwisata, yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai program pengembangan wisata. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang terlatih dan memiliki keterampilan yang memadai dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan destinasi.

Sebaliknya, jika kinerja pegawai tidak optimal, maka pengelolaan destinasi akan mengalami hambatan, yang pada akhirnya menghambat pertumbuhan dan daya saing destinasi wisata tersebut. Oleh karena itu, penguatan kapasitas pegawai Dinas Pariwisata sangat penting untuk menciptakan pengelolaan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Pengelolaan destinasi wisata alam seperti Pantai Somi di Kecamatan Gido, Kabupaten Nias, menunjukkan tantangan yang cukup kompleks.

Permasalahan pertama terlihat jelas pada kinerja pegawai dalam perencanaan program pariwisata. Proses perencanaan masih bersifat normatif dan belum didukung oleh analisis komprehensif terhadap potensi lokal dan data pasar wisata. Staf belum sepenuhnya mempertimbangkan daya dukung lingkungan, kebutuhan masyarakat setempat, dan tren pariwisata. Akibatnya, banyak program yang direncanakan sulit diimplementasikan secara efektif dan hanya memberikan dampak nyata yang kecil terhadap perkembangan Pantai

Somi. Pantai somi belum sepenuhnya dikelola dengan baik seperti halnya pada jembatan penghubung pantai, yang sering kali rusak sehingga pengunjung sering kali kecewa ketika datang ke pantai somi tersebut.

Lebih lanjut, kinerja pegawai dalam pelaksanaan program juga menghadapi tantangan serius. Banyak kegiatan manajemen yang tidak konsisten akibat lemahnya koordinasi antar unit kerja, terbatasnya sumber daya manusia dan anggaran, serta minimnya keterlibatan masyarakat dan pelaku pariwisata lokal. Lebih lanjut, pengembangan fasilitas pariwisata seringkali tidak dibarengi dengan promosi strategis dan peningkatan kapasitas masyarakat, sehingga menghasilkan hasil yang tidak berkelanjutan.

Data dari Dinas Pariwisata Kabupaten Nias menunjukkan bahwa kunjungan ke Pantai Somi hanya 100-150 orang per bulannya, jauh di bawah destinasi wisata lain di daerah tersebut. Kondisi ini menunjukkan perlunya analisis mendalam terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam mengelola destinasi wisata tersebut. Pada destinasi ini banyak program yang dirancang tidak terlaksana dengan baik dikarenakan lemahnya koordinasi antar-unit kerja, adanya keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, serta minimnya pelibatan pelaku wisata lokal. Terutama pada pembangunan fisik seperti fasilitas wisata yang sering tidak diikuti dengan kegiatan promosi (*marketing*) untuk meningkatkan kapasitas masyarakat yang berdampak terhadap hasil yang kurang berkelanjutan.

Dari perspektif evaluasi program, kinerja pegawai juga dinilai kurang optimal. Evaluasi yang rutin dan mendalam jarang dilakukan, sehingga kurang memberikan umpan balik yang konkret untuk perbaikan di masa mendatang. Kurangnya indikator kinerja yang jelas dan sistem pemantauan yang memadai mempersulit proses pengukuran keberhasilan program pengelolaan destinasi.

Kinerja pegawai dalam pelayanan publik di sektor pariwisata juga perlu ditingkatkan. Masyarakat lokal, sebagai pemangku kepentingan utama dalam pengelolaan destinasi wisata, kurang terlibat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, sementara wisatawan dan pelaku usaha pariwisata seringkali menghadapi keterbatasan informasi, layanan yang lambat, dan fasilitas pendukung yang kurang optimal.

Pelaksanaan program pengembangan pariwisata terhambat oleh kurangnya koordinasi antar unit kerja, minimnya keterlibatan pemangku kepentingan pariwisata setempat, serta terbatasnya sumber daya manusia dan anggaran. Fasilitas pariwisata yang telah dibangun seringkali tidak dibarengi dengan promosi yang memadai. Sementara itu, dari sisi pelayanan, masih banyak keluhan terkait akses informasi, lambatnya pemberian layanan, dan terbatasnya fasilitas pendukung, yang berdampak pada kepuasan wisatawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, jelaslah bahwa kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam terhadap kinerja pegawai, yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pemberian layanan, untuk menilai kemampuan mereka dalam menjalankan fungsinya secara efektif, profesional, dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk meningkatkan strategi pengelolaan pariwisata, meningkatkan kapasitas pegawai, dan mendorong pembangunan pariwisata yang berdampak nyata terhadap perekonomian lokal dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi konkret untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan destinasi wisata di Kabupaten Nias. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata akan memberikan wawasan yang berharga untuk perbaikan dan pengembangan pariwisata di daerah tersebut.

1.2 Fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan utama yang terkait dengan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi, yaitu:

1. Rendahnya inisiatif pegawai dalam mengembangkan ide dan strategi baru untuk meningkatkan daya tarik pantai somi.
2. Responsivitas terhadap kebutuhan wisatawan, yang ditujukan oleh keterbatasan kemampuan dalam memahami, merespon, dan memenuhi harapan pengunjung secara cepat dan tepat.

3. Kerja sama dan koordinasi, baik antara pegawai maupun dengan pemangku kepentingan terkait (masyarakat, pelaku usaha, maupun pemerintah desa), yang masih lemah sehingga berpengaruh pada efektivitas pengelolaan destinasi.
4. Pengawasan terhadap kebersihan dan kenyamanan lingkungan wisata, yang masih kurang optimal sehingga mempengaruhi kualitas pengalaman wisatawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja pegawai dalam pengelolaan destinasi wisata pantai somi oleh dinas pariwisata, pemuda dan olahraga kabupaten nias
2. Bagaimana pengelolaan destinasi wisata pantai somi oleh dinas pariwisata, pemuda dan olahraga kabupaten nias ?
3. Bagaimana strategi meningkatkan kinerja pegawai dalam pengelolaan destinasi wisata pantai somi oleh dinas pariwisata, pemuda dan olahraga kabupaten nias ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi oleh Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai dinas pariwisata dalam mengelola destinasi wisata Pantai Somi.
3. Untuk mengetahui strategi yang dapat diterapkan guna meningkatkan kinerja pegawai dalam pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - Memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen publik dan manajemen sumber daya manusia di sektor pariwisata.

- Menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji kinerja pegawai, pengelolaan destinasi wisata, maupun pelayanan publik.
- Memperkuat konsep dan teori yang menjelaskan keterkaitan antara kinerja pegawai, efektivitas organisasi, dan keberhasilan pengelolaan destinasi wisata secara berkelanjutan.

2. Kegunaan Praktis

- Memberikan masukan bagi Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada aspek pelayanan, koordinasi, dan pengembangan program wisata.
- Membantu pegawai Dinas Pariwisata memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam mendukung pengelolaan Pantai Sowi agar lebih profesional dan berkelanjutan.
- Menjadi pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan strategi untuk memperkuat sektor pariwisata sebagai salah satu penopang perekonomian lokal.
- Dapat dijadikan rujukan bagi instansi atau lembaga lain yang ingin mengembangkan strategi pengelolaan destinasi wisata berbasis peningkatan kinerja pegawai.