

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan konsep kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada bagaimana organisasi mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Manajemen kinerja tidak hanya berkaitan dengan evaluasi hasil kerja, tetapi juga merupakan suatu sistem yang komprehensif untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Menurut Armstrong (2014), manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk mencapai kesuksesan berkelanjutan bagi suatu organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan kapabilitas tim dan individu. Definisi ini menekankan bahwa manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada hasil kerja individu, tetapi juga pada peningkatan kapasitas jangka panjang karyawan dan organisasi.

Sementara itu, Wibowo (2016) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai serangkaian kegiatan manajerial yang digunakan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, penilaian kinerja, dan pengembangan kinerja karyawan. Dengan kata lain, manajemen kinerja merupakan siklus yang berkesinambungan dari tahap perencanaan hingga evaluasi dan pengembangan.

Dessler (2015) menekankan bahwa manajemen kinerja adalah proses untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi dan keluaran yang dihasilkan konsisten dengan tujuan organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa manajemen kinerja bukan hanya tentang mengukur pencapaian, tetapi juga memastikan bahwa setiap proses kerja selaras dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Mangkunegara (2022), kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menjelaskan bahwa manajemen kinerja diperlukan agar kinerja karyawan dapat diukur secara objektif melalui indikator yang jelas, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Dengan demikian, manajemen kinerja dapat dipahami sebagai upaya sistematis untuk mengelola kinerja karyawan agar selaras dengan standar yang telah ditetapkan dan kebutuhan organisasi.

Dalam praktiknya, manajemen kinerja biasanya melibatkan beberapa tahapan penting, antara lain:

1. Perencanaan Kinerja. Tahap ini mencakup penetapan target kerja, indikator kinerja, dan standar yang harus dicapai karyawan. Perencanaan yang baik akan menjadi pedoman bagi pelaksanaan tugas.
2. Implementasi dan Pemantauan Kinerja, Pada tahap ini, karyawan melaksanakan tugas sesuai rencana, sementara atasan secara berkala

memantau proses tersebut untuk memastikannya berjalan sesuai rencana.

3. Tinjauan dan Penilaian Kinerja, Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hasil penilaian menjadi dasar pemberian penghargaan dan promosi.
4. Pengembangan Kinerja, Tahap ini berfokus pada tindak lanjut hasil evaluasi, seperti pemberian pelatihan, pengembangan kompetensi, dan perbaikan sistem kerja untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Dari berbagai pendapat para ahli, dapat dipahami bahwa manajemen kinerja merupakan suatu sistem komprehensif yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, dan pengembangan kinerja pegawai. Sistem ini bertujuan untuk memastikan pegawai mampu bekerja sesuai standar organisasi sekaligus memberikan kontribusi nyata dalam mencapai tujuan.

Dalam konteks penelitian ini, tinjauan pustaka tentang manajemen kinerja akan menjadi dasar untuk menilai sejauh mana pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam mengelola destinasi wisata Pantai Somi. Keberhasilan manajemen kinerja diukur dari keterpaduan antara perencanaan program pariwisata, pelaksanaan kegiatan lapangan, evaluasi berkelanjutan, dan pengembangan kapasitas pegawai. Dengan penerapan manajemen kinerja yang baik, pengelolaan destinasi wisata yang terencana dapat berjalan optimal, meningkatkan kunjungan wisatawan, dan memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar.

2.1.2 Pengertian kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah salah-satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Pada konteks organisasi pemerintah daerah, kinerja pegawai berperan sentral dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Secara umum, kinerja merupakan hasil dari proses kerja individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan (Gibson et al., 2019). Dalam konteks organisasi publik, kinerja tidak hanya dilihat dari aspek produktivitas, tetapi juga dari sejauh mana pegawai mampu memberikan pelayanan yang bagus, efektif, dan efisien kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang ditentukan organisasi. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian tujuan individu yang bersinergi dengan tujuan dari organisasi secara keseluruhan.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Hasibuan (2020), mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Robbins & Judge (2021), menambahkan bahwa kinerja

dipengaruhi oleh faktor seperti keterampilan, motivasi, serta lingkungan kerja.

Artinya, seorang pegawai harus memiliki keinginan untuk bekerja serta penguasaan dan keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kinerja pegawai merupakan isu yang harus mendapat perhatian karena berdampak terhadap kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perkembangan pasar. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci penting dalam mencapai kesuksesan dan kelangsungan organisasi. Pegawai harus memiliki motivasi tinggi, kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan kinerja. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya (*performance*) atau sering disebut sebagai performa. Kinerja menjadi keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja pegawai dilihat dari peningkatan kualitas pekerjaan dari waktu ke waktu. Menciptakan kondisi kerja yang optimal penting dalam mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Keberhasilan mencapai tujuan dari organisasi sangat tergantung pada strategi penempatan tenaga kerja yang tepat pada jabatan dan waktu yang sesuai. Meningkatkan kinerja pegawai menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya secara terkoordinasi menuju tujuan yang ingin dicapai.

Sementara itu, Rivai (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang individu sebagai bentuk pencapaian

kerja berdasarkan perannya dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari proses dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan fungsinya.

Gibson (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama: faktor internal, yang meliputi kemampuan, keterampilan, motivasi, dan pengalaman individu, dan faktor eksternal, yang meliputi lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, dan fasilitas yang tersedia. Pandangan ini sejalan dengan Mangkunegara yang juga membedakan antara faktor internal dan eksternal dalam memengaruhi kinerja.

Dalam konteks manajemen destinasi pariwisata, pemahaman tentang kinerja karyawan sangat penting karena keberhasilan program pengembangan pariwisata sangat bergantung pada kualitas personel pelaksanaannya. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang cukup, tepat waktu, bertanggung jawab, serta membina kerja sama yang baik dengan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya, akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas manajemen pariwisata.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai tidak hanya terkait dengan hasil kerja yang terlihat, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang menyertainya. Oleh karena itu, dalam studi tentang pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi di Kabupaten Nias ini, indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2022) akan digunakan sebagai analisis dasar untuk menilai sejauh mana aparaturnya Dinas Pariwisata mampu secara efektif mendukung pengembangan destinasi wisata di wilayah tersebut.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam individu maupun lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Mangkunegara (2020:67), faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Kemampuan merupakan unsur dasar yang menentukan sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas pekerjaannya. Secara psikologis, kemampuan terdiri atas dua komponen, yaitu kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan). Pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan di atas rata-rata, ditunjang dengan pendidikan dan keterampilan yang relevan dengan tugasnya, cenderung memiliki potensi yang lebih besar dalam mencapai kinerja yang maksimal. Mangkunegara (2020:68) menyatakan bahwa pimpinan dan pegawai dengan IQ tinggi serta keterampilan yang memadai akan lebih mudah untuk mencapai hasil kerja optimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat dan intensitas seseorang dalam melaksanakan tugas. Sikap positif terhadap lingkungan kerja, seperti hubungan antarpersonal yang harmonis, fasilitas yang mendukung, iklim kerja yang kondusif, serta pola kepemimpinan yang partisipatif, dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menurunkan semangat dan produktivitas. Robbins dan Judge (2021) juga menekankan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi

pegawai terhadap keadilan organisasi, peluang pengembangan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya, teori konvergensi yang dikemukakan oleh William Stern, seperti yang dikutip dalam Mangkunegara (2020:70), menyatakan bahwa prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan.

3. Faktor Individu

Individu yang sehat secara psikis dan fisik cenderung memiliki konsentrasi dan integritas kerja yang tinggi. Integritas antara fungsi rohani dan jasmani ini penting untuk mendayagunakan seluruh potensi diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu yang mampu mengelola dirinya secara optimal akan lebih fokus dalam mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa tanpa adanya konsentrasi dan kesadaran diri yang baik, kinerja produktif tidak akan tercapai, betapapun baiknya sistem kerja yang diterapkan.

4. Faktor Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi merupakan aspek eksternal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang mendukung dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan organisasi meliputi: uraian tugas yang jelas, target kerja yang menantang, struktur wewenang yang proporsional, komunikasi yang efektif, serta iklim kerja yang terbuka, dinamis, dan saling menghargai. Hasibuan (2021:102) juga menegaskan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

2.1.4 Indikator-Indikator Kinerja

Mangkunegara (2020) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah tingkat kesempurnaan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, dilihat dari segi ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan. Pegawai dengan kualitas kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan dan memenuhi harapan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah mengacu pada jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyak tugas yang mampu diselesaikan dengan baik, maka kuantitas kerjanya dinilai tinggi.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Ini menunjukkan disiplin dan efisiensi kerja pegawai.

4. Efektivitas kerja

Efektivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan. Semakin besar hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, maka efektivitas kerjanya semakin tinggi.

5. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja bersama orang lain dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Pegawai yang memiliki kerjasama baik akan saling menghormati, membantu, dan terbuka terhadap pendapat rekan kerja.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai (2021:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2020:1), kinerja adalah adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2021:5)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.2 Pengelolaan Destinasi Wisata

Pengelolaan destinasi wisata mencakup seluruh aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan daya tarik, kenyamanan, dan keberlanjutan sebuah lokasi wisata. Hal ini mencakup penyediaan dan pemeliharaan fasilitas, promosi wisata, peningkatan kualitas layanan pengunjung, pelestarian lingkungan, serta keterlibatan masyarakat lokal. Menurut Yoeti (2019), pengelolaan pariwisata harus terintegrasi antara unsur manusia, lingkungan, dan kebijakan agar tercipta destinasi wisata yang berdaya saing dan berkelanjutan. Teori sistem yang diusulkan oleh Hall (2021) juga mendukung pandangan ini, di mana pengelolaan destinasi harus mempertimbangkan interaksi antara berbagai komponen dalam sistem pariwisata untuk mencapai keberlanjutan.

Suharsimin Arikunta mengungkapkan bahwa pengelolaan adalah substansi dari mengelola, sedangkan mengelola berarti suatu tindakan yang dimulai dari penyusunan data, merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, sampai dengan pengawasan dan penilaian. Hal ini sejalan dengan teori manajemen yang diusulkan oleh Mintzberg (2020), yang menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dalam pengelolaan yang efektif. Pengelolaan menghasilkan suatu dan sesuatu itu dapat merupakan sumber peningkatan dan penyempurnaan pengelolaan selanjutnya.

Pengelolaan destinasi wisata mencakup perencanaan, promosi, pengembangan infrastruktur, dan peningkatan pelayanan wisatawan. Menurut Buhalis (2020), destinasi wisata yang berhasil dikelola memiliki strategi manajemen yang berbasis keberlanjutan dan teknologi digital. Penelitian oleh Sigala (2021) juga menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dalam pengelolaan destinasi dapat meningkatkan pengalaman wisatawan dan efisiensi

operasional. Menurut I Gede Pitana dan I Ketut Surya Diarta, peranan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang, atau bisa juga merujuk kepada fungsi-fungsi yang melekat pada peran tersebut, sangat penting dalam pengelolaan daya tarik wisata. Pengelolaan suatu daya tarik wisata tidak bisa lepas dari unsur-unsur manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

2.2.1 Prinsip-Prinsip Pengelolaan Pariwisata

Pengelolaan pariwisata haruslah mengacu pada prinsip-prinsip pengelolaan yang menekankan nilai-nilai kelestarian lingkungan alam, komunitas, dan nilai sosial yang memungkinkan wisatawan menikmati kegiatan wisatanya serta bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat lokal. Menurut Buckley (2021), pengelolaan pariwisata yang berkelanjutan harus mempertimbangkan dampak lingkungan dan sosial, serta melibatkan masyarakat lokal dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan teori pariwisata berkelanjutan yang diusulkan oleh Bramwell dan Lane (2020), yang menekankan pentingnya integrasi antara pengembangan ekonomi, pelestarian lingkungan, dan kesejahteraan sosial.

Selain itu, penelitian oleh Sharpley (2022) menunjukkan bahwa pengelolaan pariwisata yang efektif harus menciptakan manfaat bagi masyarakat lokal, termasuk peningkatan pendapatan dan kesempatan kerja, sambil tetap menjaga integritas lingkungan. Dengan demikian, prinsip-prinsip pengelolaan yang berfokus pada kelestarian lingkungan dan kesejahteraan masyarakat lokal sangat penting untuk menciptakan pengalaman wisata yang positif dan berkelanjutan. Adapun prinsip pengelolaan suatu objek sebagai berikut :

- a. Pembangunan dan pengembangan pariwisata haruslah didasarkan pada kearifan lokal dan special local sense yang merefleksikan keunikan peninggalan budaya dan keunikan lingkungan.
- b. Preservasi, proteksi, dan peningkatan kualitas sumber daya yang menjadi basis pengembangan kawasan wisata
- c. Pengembangan atraksi wisata tambahan yang mengakar pada khasanah budaya lokal
- d. Pelayanan kepada wisatawan yang berbasis keunikan budaya dan lingkungan lokal
- e. Memberikan dukungan dan legitimasi pada pembangunan dan pengembangan pariwisata jika terbukti memberikan manfaat positif. Tetapi sebaliknya mengendalikan atau menghentikan aktivitas pariwisata tersebut jika melampaui ambang batas carrying capacity lingkungan alam atau akseptabilitas sosial walaupun disisi lain mampu meningkatkan pendapatan masyarakat.
- f. Menjunjung tinggi norma agama dan nilai budaya sebagai pengejawatan dari konsep hidup dalam keseimbangan hubungan antara manusia dan Tuhan Yang Maha Esa, hubungan antar manusia dengan manusia, dan hubungan antar manusia dengan lingkungan
- g. Menjunjung tinggi hak asasi manusia keragaman budaya, dan kearifan lokal.
- h. Memelihara kelestarian dan lingkungan hidup
- i. Memberdayakan masyarakat setempat.

2.2.2 Metode Pengelolaan Destinasi Wisata

Untuk menjadikan suatu objek wisata menjadi tempat yang nyaman bagi pengunjung adalah sebagai berikut :

- a. Pengonsultasian dengan semua pemangku kepentingan Pengelolaan wisata dalam hal ini dapat dilakukan dengan beragam cara, seperti melalui pertemuan formal dan terstruktur dengan pelaku industri pariwisata, dewan pariwisata, konsultasi publik dan subjek tertentu, penajakan dan survey, konsultasi kebijakan dengan beragam kelompok dan melalui interaksi antara departemen pemerintah terkait dengan berbagai sesuai subyek yang ditentukan.
- b. Pengidentifikasian Isu Isu pariwisata akan sangat beragam seiring dengan meningkatnya skala kegiatan yang dilakukan. Isu-isu yang mungkin muncul dalam skala kegiatan pariwisata , misalnya penyebaran dan ketimbangan pendapatan antar wilayah , pembangunan infrastruktur termasuk transportasi , akomodasi dan investasi asing.
- c. Penyusunan Kebijakan Kebijakan ini yang disusun mungkin akan berdampak langsung maupun tidak langsung dengan pariwisata. Kebijakan ini akan menjadi tuntunan bagi pelaku pariwisata dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan pariwisata.
- d. Pembentukan dan Pendanaan Agen dengan Tugas Khusus Agen ini bertujuan menghasilkan rencana strategis sebagai panduan dalam pemasaran dan pengembangan fisik di daerah tujuan wisata.
- e. Penyediaan Fasilitas dan Operasi Hal ini terutama berkaitan dengan situasi dimana pelaku usaha tidak mampu menyediakan fasilitas secara mandiri.

Pemerintah berperan sebagai memberikan modal usaha , pemberian subsidi kepada fasilitas dan pelayanan yang vital tetapi tidak mampu membiayai dirinya sendiri tetapi jangka panjang menjadi penentu keberhasilan pembangunan pariwisata.

Jadi manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan dan tugas yang di laksanakan dengan benar , terorganisir, dan sesuai tepat waktu.

2.3 Rancangan Induk Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Nias

Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 9 ayat (1) Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional Tahun 2010-2025.

Dalam peraturan pemerintah ini di maksud dengan :

1. Kepariwisata adalah keseluruhan kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multi dimensi serta multi disiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antara wisatawan san masyarakat setempat, sesama wisatawan, pemerintah, pemerintah daerah, dan pengusaha.
2. Pembangunan adalah suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik yang di dalamnya meliputi upaya-upaya perencanaan, implementasi dan pengendalian, dalam rakang penciptaan nilai tambah sesuai yang di kehendaki.
3. Aksesibilitas pariwisata adalah semua jenis sarana dan prasarana transportasi yang mendukung pergerakan wisatawan dari wilayah asal wisatawan ke destinasi pariwisata maupun pergerakan dalam kaitan dengan motivasi kunjungan wisata.
4. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran, kapasitas akses, dan peran masyarakat, baik secara individu

maupun kelompok, dalam memajukan kualitas hidup, kemandirian, dan kesejahteraan melalui kegiatan kepariwisataan.

5. Prasarana umum adalah kelengkapan dasar fisik suatu lingkungan yang pengadaanya memungkinkan suatu lingkungan dapat beroperasi dan berfungsi sebagaimana semestinya.

Dengan pendekatan yang terintegrasi dan partisipatif, diharapkan pengelolaan Pantai Somi dan pengembangan pariwisata di Kabupaten Nias dapat berjalan dengan baik dan memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat dan lingkungan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan digunakan sebagai acuan dalam penelitian baru. Penelitian terdahulu juga disebut sebagai literature review. Menurut Sugiyono (2019), penelitian terdahulu adalah penelitian yang relevan dan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan pendukung, pelengkap, dan pembanding. Berikut tabel penelitian terdahulu terkait dengan kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang produktif.

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No.	Nama penelitian	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Cahyadi Kurniawan (2022)	Analisis kinerja dinas kebudayaan dan pariwisata bengkulu dalam pengembangan objek wisata pantai laguna	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan pariwisata di Pantai Laguna Dalam strategi yang pemerintah terapkan seperti promosi tourism yang dilakukan hal itu langkah yang baik dalam meningkatkan pariwisata, seperti yang kita tahu dalam memprossikan suatu tempat wisata dengan media sosial dan media masa sangat efektif dampaknya, Selain itu, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia spesialis pariwisata yang berbasis kompetensi dan bertaraf internasional perlu

				ditingkatkan lagi agar mampu bersaing dengan tempat wisata lain di seluruh Indonesia.
2.	Said faisal nugraha (2019)	Analisis kinerja pegawai dinas pariwisata dalam pengelolaan pariwisata di kabupaten siak	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan pariwisata di Pantai Laguna Dalam strategi yang pemerintah terapkan seperti promosi toursm yang dilakukan hal itu langkah yang baik dalam meningkatkan pariwisata, seperti yang kita tahu dalam memprosikan suatu tempat wisata dengan media sosial dan media masa sangat efektif dampaknya, Selain itu, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia spesialis

				pariwisata yang berbasis kompetensi dan bertaraf internasional perlu ditingkatkan lagi agar mampu bersaing dengan tempat wisata lain di seluruh Indonesia.
3.	Anisa agustina, bening hadilinatih (2024)	Analisis kinerja pegawai dinas pariwisata kita yogyakarta dalam pengembangan pariwisata berbasis budaya “jogja Cultural experiences”	Kualitatif	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta Dalam Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya sudah bisa dikatakan baik. Hal ini dapat diketahui dari Indikator Kualitas, Kuantitas,

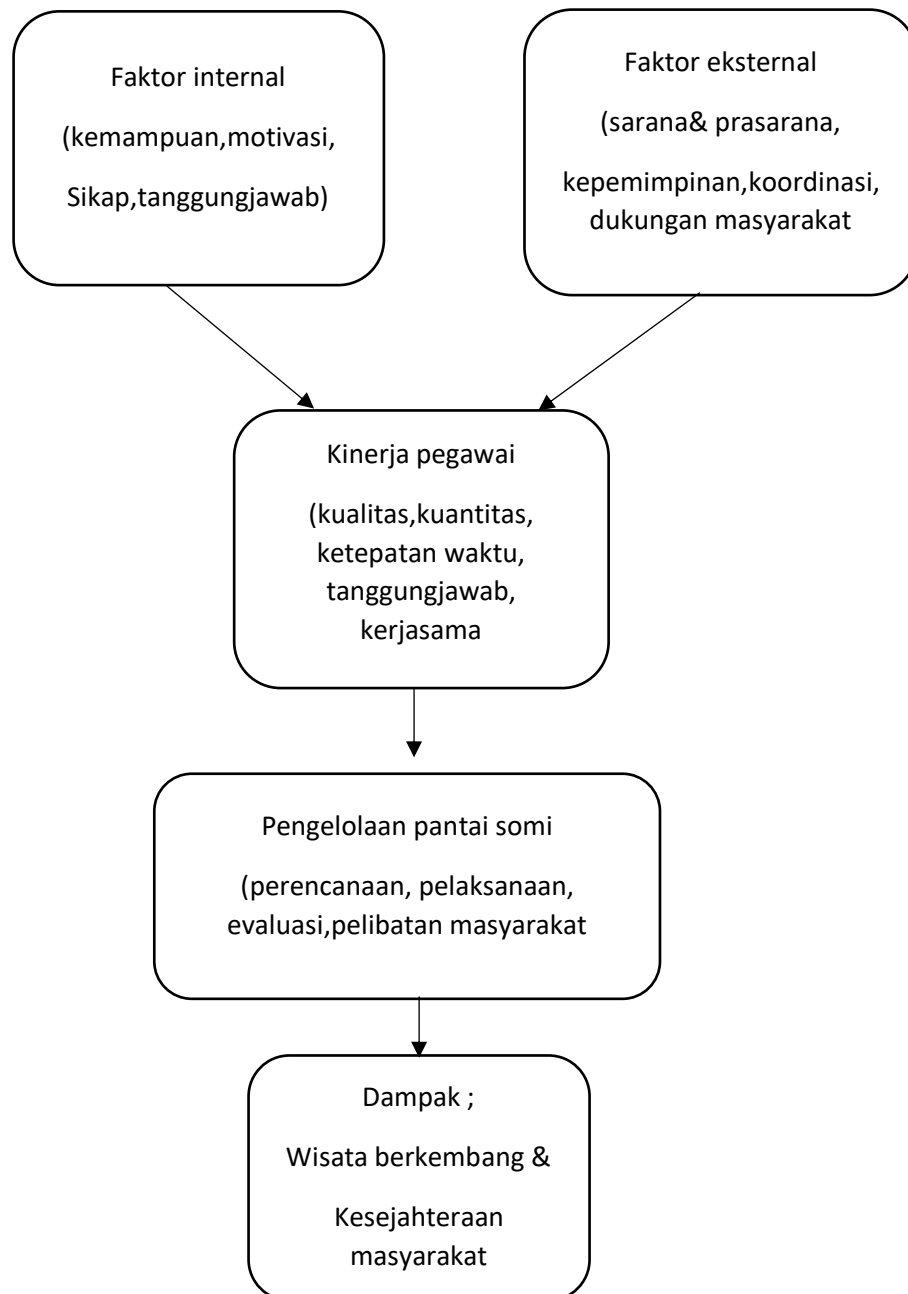
				Tanggung jawab. Kerjasama dan Inisiatif yang secara umum dapat dikatakan cukup baik.
4.	Rivani e. kandou, maria H. Praktnjo, william areros(2022)	Kinerja dinas pariwisata dan kebudayaan dalam pengembangan pariwisata di minahasa utara.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kinerja Organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara sudah memadai; Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Minut sudah cukup baik namun faktor pendidikan, organisasi dan faktor psikologis perlu diperhatikan lagi
5.	Muhamad arsutil adlah, farid ardyansyah (2024)	Analisis kinerja pengelolaan wisata halal pantai talang	Kualitatif	Kerjasama antar pihak sudah baik, namun koordinasi masih perlu diperbaiki.

		siring pamekasan dalam perspektif ekonomi islam		
--	--	---	--	--

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran yang digunakan untuk menyelesaikan karya tulis atau penelitian. Kerangka berpikir dapat berupa bagan alur yang menjelaskan hubungan antar konsep, teori, dan variabel. Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir juga dapat diartikan sebagai sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti. Kerangka berpikir dapat membantu memecahkan masalah penelitian dan merumuskan hipotesis penelitian.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Olahan Peneliti 2025

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dalam Pengelolaan Destinasi Wisata
Pantai Somi

Berdasarkan Gambar 2.1 Kerangka Berpikir dengan judul “*Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dalam Pengelolaan Destinasi Wisata Pantai Somi di Kecamatan Gido Kabupaten Nias*”. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Dinas Pariwisata berkontribusi terhadap pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi. Dalam Pengembangan sektor pariwisata sangat bergantung pada kualitas pengelolaan destinasi wisata oleh instansi terkait, dalam hal ini Dinas Pariwisata.

Keberhasilan pengelolaan destinasi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan atau fasilitas, namun juga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak pelayanan dan pengelolaan kinerja pegawai merupakan refleksi dari kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas, baik secara individu maupun tim.

Dalam pengelolaan destinasi wisata seperti Pantai Somi, dibutuhkan pegawai yang tidak hanya bekerja secara kuantitatif tetapi juga berkualitas, tepat waktu, efektif, mandiri, serta mampu bekerja sama dengan pihak lain, termasuk masyarakat. Menurut Tzeng et al. (2020), kualitas kinerja pegawai dalam sektor pariwisata sangat berpengaruh terhadap pengalaman wisatawan dan keberlanjutan destinasi. Dengan demikian, penting untuk melakukan analisis terhadap kinerja pegawai dalam konteks pengelolaan destinasi wisata tersebut.

Melalui analisis ini, akan terlihat bagaimana peran pegawai Dinas Pariwisata dalam mendukung keberlanjutan dan peningkatan daya tarik Pantai Somi sebagai objek wisata unggulan di Kecamatan Gido. Teori pengelolaan kinerja yang diusulkan oleh Armstrong dan Taylor (2021) menekankan pentingnya penilaian kinerja yang komprehensif untuk meningkatkan efektivitas pegawai.

Selain itu, penelitian oleh Bhatia dan Kaur (2022) menunjukkan bahwa kolaborasi antara pegawai dan masyarakat lokal dapat meningkatkan inovasi dan daya tarik destinasi, yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan pariwisata. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata akan memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan dan pengelolaan Pantai Somi.

Kerangka berpikir ini dibangun atas asumsi bahwa kinerja pegawai yang baik akan mendukung keberhasilan pengelolaan destinasi wisata, baik dari sisi kualitas layanan, pengembangan fasilitas, maupun daya tarik wisata. Menurut Kaplan dan Norton (2020), kinerja pegawai yang tinggi, yang ditunjukkan melalui kedisiplinan, tanggung jawab, dan efektivitas kerja, berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam pengelolaan destinasi wisata. Hubungan antar variabel dijelaskan sebagai berikut: semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, maka akan berdampak positif terhadap pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi.

Pengelolaan yang baik akan terlihat dari perencanaan program wisata yang matang, pelaksanaan kegiatan yang efisien, dan evaluasi yang berkelanjutan untuk perbaikan layanan. Teori pengelolaan kinerja yang diusulkan oleh Dessler (2021) menekankan pentingnya pengukuran dan evaluasi kinerja pegawai untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian, kerangka berpikir dalam penelitian ini menunjukkan hubungan kausal antara variabel independen dan dependen, yang kemudian divisualisasikan dalam bentuk gambar untuk memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap arah dan fokus penelitian. Penelitian oleh Ali dan Zafar (2022) juga mendukung bahwa pengelolaan yang

efektif dan berkelanjutan dapat dicapai melalui peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya tarik dan keberlanjutan destinasi wisata.