

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pantai Somi merupakan salah satu destinasi wisata alam yang terletak di Kecamatan Gido, Kabupaten Nias, Provinsi Sumatera Utara. Pantai Somi, yang terletak di Desa Somi, Kecamatan Gido, Kabupaten Nias, mulai dibangun pada tahun 2020. Lebih spesifik, proyek pembuatan pagar di Pantai Somi dilaksanakan dari tanggal 17 Juli hingga 14 September 2020 dan telah selesai 100%, (menurut dokumen Pemerintah Provinsi Sumatera Utara). Pantai ini menawarkan pemandangan yang eksotis dengan hamparan pasir putih bersih, air laut yang jernih berwarna biru kehijauan, serta ombak yang cukup tenang sehingga cocok untuk kegiatan berenang, bersantai, maupun fotografi alam. Letak geografis Pantai Somi yang cukup strategis menjadikannya salah satu objek wisata potensial di Kabupaten Nias, khususnya bagi wisatawan lokal yang ingin menikmati keindahan alam pantai tanpa harus melakukan perjalanan jauh. Objek wisata ini berada di bawah pengelolaan Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias.

Pada masa pemerintahan Drs. Sokhiatulo Laoli, M.M. Pembangunan dan pembenahan Pantai Somi terus dilakukan, bupati Nias saat ini, Ya'atul Gulo, S.E., S.H., M.Si. Kecamatan Gido merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Nias yang memiliki beragam potensi alam, budaya, dan sumber daya manusia. Wilayah ini juga telah mendapatkan perhatian dari pemerintah daerah dalam hal pengembangan sektor pariwisata, mengingat potensi alam yang dimilikinya belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal. Pantai Somi sendiri berada tidak terlalu jauh dari pusat kecamatan, sehingga mudah diakses oleh kendaraan roda dua maupun roda empat. Namun demikian, infrastruktur jalan menuju lokasi masih tergolong sederhana dan memerlukan peningkatan agar kenyamanan pengunjung dapat terjamin.

Pantai Somi dikelola oleh Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias. Instansi ini bertanggung jawab dalam merancang, mengelola, dan mengembangkan berbagai program dan kegiatan kepariwisataan, termasuk

pengelolaan sarana dan prasarana di kawasan pantai. Dalam praktiknya, Dinas Pariwisata melibatkan beberapa bidang dan seksi yang menangani pengembangan destinasi, promosi pariwisata, serta koordinasi dengan stakeholder lokal. Namun, pengelolaan Pantai Somi hingga saat ini masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan fasilitas umum (toilet, tempat parkir, gedung/aula), kurangnya papan informasi wisata, serta minimnya kegiatan promosi secara digital.

Dari segi sosial budaya, masyarakat di sekitar Pantai Somi cukup mendukung keberadaan objek wisata ini. Mereka berharap bahwa pengembangan Pantai Somi dapat meningkatkan kesejahteraan melalui pembukaan peluang usaha seperti warung makan, jasa parkir, serta kerajinan tangan khas daerah. Akan tetapi, keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan masih perlu ditingkatkan agar mereka dapat berpartisipasi lebih aktif dalam menjaga kebersihan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan wisata.

Kondisi alam Pantai Somi sangat potensial untuk dikembangkan menjadi kawasan wisata berkelanjutan. Selain pemandangan yang indah, pantai ini juga memiliki nilai ekologis yang penting, seperti keberadaan terumbu karang dan vegetasi pantai yang mendukung keseimbangan ekosistem pesisir. Dengan manajemen yang baik dari Dinas Pariwisata dan dukungan dari berbagai pihak, Pantai Somi diharapkan dapat menjadi salah satu ikon wisata unggulan Kabupaten Nias, sekaligus meningkatkan pendapatan daerah dan kesejahteraan masyarakat setempat.

Dalam upaya pengelolaan obyek wisata di kabupaten nias khususnya destinasi wisata pantai somi yaitu melakukan penataan didalam obyek wisata tersebut seperti membuat jalan masuk yang bagus, membangun pos keamanan dan kebersihan lingkungann di destinasi wista pantai somi. Selain itu juga dilakukan pembangunan infrastruktur seperti jembatan penyebrangan yang nyaman dan aman bagi wisatawan yang berkunjung ke pantai somi. Karna sebelum menuju ke bibir pantai somi ada aliran sungai yang membatasi obyek wisata tersebut. Sehingga setiap wisatawan yang berkunjung ketempat tersebut terlebih dahulu menikmati perjalanan jembatan penyebrangan orang.

4.2 Deskripsi Informan

Penelitian ini melibatkan 3 orang informan yang terdiri dari kepala Dinas pariwisata, pemuda dan olahraga, kepala Desa, dan masyarakat desa somi.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, serta dokumentasi.

NO	NAMA	JABATAN	Key Informant
1	Fanolo Laoli, S.Sos	Kepala Dinas Pariwisata, pemuda dan olahraga	Informant
2	Poltak Mendrofa	Kepala Desa	Informant
3	I.agnan Humendru	Masyarakat	Informant

Sumber Olahan Peneliti 2025

Identitas Informan

Nama : Fanolo Laoli S.Sos
 Usia : 51 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Pendidikan Terakhir : S1
 Jabatan : Kepala Dinas Pariwisata, pemuda dan olahraga

Identitas Informan

Nama : Poltak mendrofa
 Usia : 58 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Pendidikan Terakhir : SMA
 Jabatan : Kepala Desa Som

Identitas Informan

Nama : I.Agnan Humendru
 Usia : 40 Tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pendidikan Terakhir : S1
 Jabatan : Masyarakat Desa Somi

4.3 Hasil Wawancara Dan Observasi

Wawancara dilakukan pada tanggal 1 juli 2025 pada hari rabu di mulai dari jam 09.00- sampai dengan selesai.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada tahapan yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2020: 132-142), yang terdiri dari empat tahap utama sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data,

Data diambil dari wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata, Kepala Desa Somi, dan masyarakat, ditambah observasi langsung di lapangan. Dari data ini terlihat bahwa pengelolaan Pantai Somi sudah ada usaha, tapi belum maksimal. Pegawai mengaku terkendala anggaran, sementara masyarakat menginginkan lebih banyak pelibatan dalam pengelolaan.

2. Reduksi Data

Dari sekian banyak informasi, peneliti memfokuskan pada beberapa inti masalah, yaitu: (a) perencanaan program pariwisata belum matang, (b) fasilitas pendukung masih sangat minim, (c) koordinasi antar pihak belum berjalan baik, dan (d) keterlibatan masyarakat masih terbatas.

3. Penyajian Data

Data yang sudah dipilah kemudian disusun dalam uraian. Misalnya, meskipun ada fasilitas gazebo, jumlahnya tidak mencukupi dan belum ada toilet umum atau area parkir yang layak. Pegawai juga belum punya sistem resmi dalam mendata jumlah pengunjung. Masyarakat siap mendukung dengan membuka usaha kecil di sekitar pantai, tapi belum ada program nyata dari dinas untuk memberdayakan mereka.

4. Kesimpulan dan Verifikasi

Dari keseluruhan data dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam pengelolaan Pantai Somi masih kurang optimal. Potensi pantai sebenarnya besar, tapi pengembangannya terhambat oleh keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan pegawai, minimnya fasilitas,

dan lemahnya koordinasi lintas pihak. Kesimpulan ini sudah diperkuat dengan membandingkan hasil wawancara dari beberapa informan serta observasi langsung, sehingga dapat dipastikan sesuai dengan kondisi di lapangan.

4.3.1 Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan Pantai Somi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di lokasi penelitian, yaitu Pantai Somi, ditemukan bahwa kondisi Pantai Somi secara umum masih tergolong alami dan memiliki potensi besar untuk dikembangkan menjadi destinasi wisata unggulan di Kabupaten Nias. Pantai ini memiliki panorama alam yang menarik, hamparan pasir, serta ombak yang cukup tenang, yang sangat cocok untuk kegiatan wisata alam dan keluarga. Namun demikian, pengelolaan pantai masih bersifat terbatas dan belum sepenuhnya optimal. Peneliti mencatat bahwa beberapa kegiatan pengelolaan sudah mulai dilakukan oleh Dinas Pariwisata, meskipun dalam skala yang sederhana dan dengan keterbatasan sumber daya. Kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan antara lain :

1. Melakukan kegiatan pembersihan dan perawatan lingkungan, pegawai dinas bersama dengan masyarakat lokal melakukan kegiatan pembersihan area pantai secara berkala. Fokus dalam kegiatan ini yaitu kebersihan pantai dari sampah, rumput liar, dan limbah yang terbawa arus laut.
2. Pembangunan fasilitas dasar, beberapa fasilitas seperti gazebo sederhana, papan nama destinasi, dan tempat duduk untuk pengunjung sudah mulai dibangun. Akan tetapi, fasilitas tersebut masih terbatas jumlahnya dan belum didukung dengan infrastruktur dasar lainnya seperti toilet umum, area parkir, dan tempat sampah yang cukup.
3. Pendataan dan pengawasan pengunjung, terdapat kegiatan pencatatan jumlah kunjungan wisatawan, namun masih dilakukan secara manual. Belum ada sistem tiket atau portal resmi, sehingga data kunjungan masih bersifat perkiraan. Pegawai juga melakukan pengawasan ringan terhadap aktivitas pengunjung, terutama untuk menjaga ketertiban dan kebersihan.
4. Sosialisasi dan penyuluhan kepada masyarakat, pegawai dinas pariwisata secara berkala melakukan penyuluhan kepada masyarakat sekitar mengenai

pentingnya menjaga kawasan wisata dan peran aktif masyarakat sekitar mengenai pentingnya menjaga kawasan wisata dan peran aktif masyarakat dalam mendukung pengelolaan wisata berbasis komunitas.

5. Kegiatan promosi sederhana, promosi destinasi masih terbatas pada media sosial dan informasi dari mulut ke mulut. Belum ada brosur resmi, baliho, atau kerjasama dengan agen perjalanan dalam memasarkan Pantai Somi secara luas.

4.3.2 Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan salah-satu indikator utama dalam menilai kinerja pegawai, dilihat dari sejauh mana hasil kerja yang telah dilakukan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dilihat dari segi ketepatan, hasil akhir, maupun kepuasan penerima pelayanan. Pada pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi, kualitas kerja pegawai Dinas Pariwisata di Kabupaten Nias dapat dilihat melalui kemampuan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pariwisata di lokasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dalam pengelolaan Pantai Somi tergolong cukup baik, khususnya dalam aspek pelayanan publik dan pembangunan fasilitas dasar seperti tempat duduk,serta akses jalan ke lokasi wisata. Informasi dari informan menyampaikan bahwa pegawai dinas memiliki kemampuan teknis dasar yang memadai dalam merancang dan melaksanakan kegiatan promosi dan pembinaan.

Akan tetapi, kualitas kerja masih belum maksimal dilakukan dalam upaya perencanaan jangka panjang. Pemeliharaan fasilitas, serta pelayanan wisata berbasis digital. Adapun disampaikan oleh informan Kepala Desa Somi mrngatakan bahwa :

“Mereka datang membina kami, memberi arahan bagaimana menyambut wisatawan dan menjaga lingkungan pantai. Kami merasa didampingi, walaupun tidak rutin” (Wawancara dengan Kepala Desa Somi, Poltak Mendrofa).

Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga menyatakan bahwa pegawai telah menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Namun, masih ada fasilitas umum seperti toilet yang rusak, dan jembatan penghubung pantai yang belum permanen yang menunjukkan bahwa belum semua aspek pengelolaan menjadi fokus utama dalam pelaksanaan tanggung jawab tersebut. Hal ini juga disoroti oleh kepala desa somi, dan masyarakat yang berharap agar dinas lebih cepat merespon persoalan-persoalan dasar tersebut karena menyangkut kenyamanan dan keselamatan wisatawan. Dengan demikian, meskipun secara umum pegawai telah menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab terdapat beberapa aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut agar pengelolaan pantai somi dapat lebih optimal dan berkelanjutan.

Namun, kualitas kerja dari pegawai bisa dinilai belum konsisten, terkhusus dalam aspek pemeliharaan fasilitas yang telah dibangun. Belum ada toilet umum dan tidak ada penampungan sampah yang memadai. Hal ini dapat memengaruhi kenyamanan wisatawan dan menurunkan daya tarik destinasi. Selain itu, berdasarkan observasi peneliti bahwa promosi Pantai Somi masih dilakukan secara konvensional, dan belum memanfaatkan media digital secara optimal. Hal ini menjadi sorotan dari salah satu informan yaitu masyarakat bahwa :

“Pantai Somi ini bagus, tapi tidak banyak orang tahu. Harusnya pegawai dinas lebih aktif promosi di media sosial atau membuat video promosi. Masyarakat Desa Somi, i.agnan Humendru).

Kualitas kerja pegawai dalam mengelola destinasi wisata dapat dinilai dari sejauh mana hasilnya memenuhi standar yang ditetapkan, baik secara teknis, estetika, maupun fungsional. Menurut Mangkunegara (2020), kualitas kerja mencakup kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi.

Dalam konteks Pantai Somi, kualitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Nias belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat dan standar

pelayanan destinasi wisata daerah. Fasilitas pendukung seperti toilet umum yang tidak layak pakai, gazebo yang kurang terawat sehingga tampak kotor dan rusak, serta akses utama menuju pantai berupa jembatan kayu seadanya yang kurang aman, menunjukkan belum terlaksananya sistem pemeliharaan rutin yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun program kerja telah disusun, pelaksanaannya belum secara konsisten memperhatikan aspek teknis pemeliharaan dan pengelolaan. Pegawai dinas juga belum secara aktif melakukan monitoring dan evaluasi langsung di lapangan, yang seharusnya menjadi bagian dari kualitas pelayanan publik.

Pegawai juga bisa dinilai memiliki sikap pelayanan yang cukup baik terhadap masyarakat dan wisatawan, namun beberapa kegiatan yang dilakukan masih bersifat umum dan belum menyentuh aspek inovasi dalam pengembangan daya tarik lokal, seperti produk ekonomi kreatif, paket wisata, atau event budaya tahunan. Sehingga, secara umum kualitas pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias dalam pengelolaan Pantai Somi dapat dikatakan cukup baik. Khususnya dalam hal komunikasi dan pendampingan ke masyarakat. Namun, masih diperlukan peningkatan dalam hal keberlanjutan pelayanan, pemeliharaan fasilitas, dan penguatan promosi yang berbasis media sosial.

4.3.3 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja melihat pada jumlah atau frekuensi pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam suatu periode waktu tertentu. Dalam konteks pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi, indikator ini mencerminkan seberapa banyak kegiatan yang sudah dilakukan oleh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias dalam upaya mengembangkan dan menjaga keberlanjutan destinasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan menunjukkan bahwa secara umum, pegawai dinas telah melakukan beberapa kegiatan seperti penyuluhan, kegiatan bersih pantai, sosialisasi. Kegiatan tersebut memang menunjukkan adanya keterlibatan aktif pegawai, meskipun jumlah kegiatan yang dilakukan masih tergolong terbatas dan belum dilakukan secara berkelanjutan. Salah seorang informan dari masyarakat

menyampaikan bahwa aktivitas pegawai dinas memang ada, namun tidak dilakukan secara berkala :

“Memang pegawai dari dinas pernah datang beberapa kali, ada kegiatan bersih pantai, dan sosialisasi. Tapi, kalau ditanya apakah sering, ya tidak rutin kadang saja” (Wawancara dengan masyarakat Desa Somi, i.agnan Humendru).

Mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup volume tugas, frekuensi kegiatan, dan kehadiran pegawai di lokasi yang ditugaskan. Menurut Mangkunegara (2020), kuantitas kerja mencakup sejauh mana pegawai mampu menghasilkan output kerja yang memenuhi target organisasi, baik dari segi kuantitas maupun jangka waktu.

Berdasarkan wawancara dan observasi, kuantitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias dalam mengelola Pantai Somi dinilai terbatas. Hal ini tercermin dari minimnya kegiatan langsung di lokasi wisata, seperti penyuluhan, pendampingan, maupun patroli kebersihan. Selain itu, penempatan petugas lapangan yang tidak permanen mengakibatkan pengawasan dan pemeliharaan destinasi wisata tidak konsisten.

Jumlah kegiatan dinas juga dipengaruhi oleh keterlibatan sumber daya manusia di internal organisasi. Beberapa pegawai yang bertugas di bidang pariwisata harus merangkap pekerjaan lain karena personel yang terbatas. Dari perspektif pemerintah desa, Kepala Desa Somi juga mengakui keterlibatan aparat pemerintah dalam kegiatan pengelolaan pariwisata, meskipun beliau mencatat bahwa frekuensi kunjungan belum optimal. Beliau berharap para aparat pemerintah akan lebih sering hadir dan melibatkan pemerintah desa dalam merancang program-program kemasyarakatan.

"Para aparat pemerintah memang pernah berkunjung, untuk bersih-bersih pantai dan pembinaan. Namun, jika memungkinkan, jangan hanya datang saat acara besar. Kami di desa siap bekerja sama jika

diundang untuk berdiskusi dan merencanakan ke depan” (Wawancara dengan Kepala Desa Somi, Poltak Mendrofa).

Hal ini turut berdampak pada kuantitas kegiatan yang dapat dilakukan di lokasi wisata.

“Kami memang ingin lebih banyak kegiatan, misalnya pelatihan atau event pariwisata tetapi jumlah pegawai terbatas, dan kadang kami ditugaskan di kegiatan lain diluar sektor wisata” (Wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, Fanolo Laoli S.Sos).

Selain itu, alokasi anggaran juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap jumlah program kerja yang bisa dijalankan. Keterbatasan dana operasional menyebabkan beberapa kegiatan yang sudah direncanakan tidak dapat terlaksana atau bisa dikatakan tertunda pelaksanaannya. Meskipun demikian, adapun beberapa upaya yang dilakukan untuk menunjukkan keseriusan pegawai dalam pengelolaan pantai somi, terutama pada saat momen hari besar libur nasional, atau kegiatan daerah meskipun pelaksanaan kegiatan tersebut belum mencerminkan adanya kuantitas kerja yang optimal dan terstruktur dalam jangka panjang.

Dari sisi pemerintahan desa, Kepala Desa Somi juga mengakui adanya keterlibatan pegawai dinas dalam kegiatan pengelolaan wisata, meskipun menurutnya frekuensi kunjungan pegawai belum maksimal. Ia berharap agar dinas lebih sering hadir dan melibatkan pemerintah desa dalam merancang program kegiatan bersama masyarakat.

“Pihak dinas memang pernah datang, ada kegiatan bersih pantai dan pembinaan. Tapi kalau bisa, jangan hanya datang waktu acara besar saja. Kami di desa siap kerja sama kalau diajak diskusi dan direncanakan dari awal” (Wawancara dengan Kepala Desa Somi, Poltak Mendrofa).

Salah satu bentuk kerja nyata yang dilakukan oleh dinas yaitu pemasangan baliho besar yang menyatakan bahwa pantai somi merupakan aset wisata milik pemerintah Kabupaten Nias. Hal ini bertujuan agar memberikan kejelasan status kepemilikan, serta untuk meningkatkan rasa tanggung jawab semua pihak baik dari pemerintahan desa, masyarakat, maupun wisatawan dalam menjaga dan merawat lokasi wisata tersebut. Pemasangan baliho ini menunjukkan bahwa dinas pariwisata tidak hanya fokus pada kegiatan administratif tetapi, juga pada pemberian informasi visual di lapangan sebagai bentuk pengelolaan destinasi secara langsung.

Sementara itu, masyarakat mengakui bahwa adanya baliho tersebut memberikan kepastian bahwa pantai somi dikelola oleh pemerintah daerah yang diharapkan dapat menjamin kontinuitas pengembangan meskipun masyarakat juga berharap agar selain baliho dinas dapat lebih aktif dalam memperbaiki fasilitas yang rusak dan memberikan informasi secara langsung kepada warga sekitar terkait kegiatan yang akan atau sedang dilakukan. Sehingga secara kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dinas pariwisata menunjukkan adanya aktivitas namun, masih diperlukan peningkatan kehadiran langsung di lapangan agar proses pengelolaan lebih optimal dan merata.

Berdasarkan hasil observasi lapangan ditemukan bahwa penanganan sampah di lokasi wisata masih kurang optimal. Beberapa tempat sampah terlihat penuh dan menumpuk bahkan sampah berserakan di sekitar area pantai karena tidak rutin dibersihkan sehingga kuantitas kerja pegawai dalam hal kebersihan lingkungan belum maksimal terutama dalam hal pengangkutan dan pengelolaan limbah wisatawan secara berkala.

Dari hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh staf Dinas Pariwisata dalam mengelola Pantai Somi masih terbatas. Meskipun beberapa kegiatan telah dilakukan, kegiatan tersebut tidak dilakukan secara teratur dan belum mencakup semua aspek yang dibutuhkan untuk pengembangan destinasi wisata. Hal ini disebabkan oleh faktor internal seperti keterbatasan personel dan anggaran, serta kurangnya koordinasi lintas sektor.

Oleh karena itu, terlepas dari berbagai inisiatif dan kegiatan yang telah dilakukan, jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh staff masih perlu ditingkatkan untuk memastikan pengelolaan pariwisata yang berkelanjutan dan terencana dengan baik. Karena masih perlu peningkatan dari segi frekuensi kegiatan perencanaan tahunan yang terprogram serta adanya penambahan jumlah personel yang khusus menangani destinasi wisata terutama di area Kecamatan Gido.

4.3.4 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam mengukur profesionalisme pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pengelolaan destinasi wisata tentunya ketepatan waktu mencakup beberapa pelaksanaan program atau kegiatan yang disesuaikan dengan jadwal penyelesaian pekerjaan sesuai rencana serta kemampuan dari pegawai dalam merespon kebutuhan atau permasalahan di lapangan secara cepat dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga diketahui bahwa secara umum pegawai sudah berupaya melaksanakan kegiatan yang disesuaikan dengan jadwal yang telah direncanakan. Terutama yang berkaitan dengan kalender kegiatan tahunan seperti pelatihan dan promosi wisata daerah. Akan tetapi, realisasi beberapa program kadang mengalami penundaan khususnya yang berkaitan dengan pembangunan fisik atau kegiatan yang bergantung pada pencairan anggaran.

"Kami sudah berusaha menjalankan program yang disesuaikan dengan jadwal hanya saja beberapa terlambat karena proses administrasi dan anggaran yang tidak bisa dipercepat. seperti adanya perbaikan fasilitas pantai kadang harus menunggu dan APBD turun" (Wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, Fanolo Laoli S.Sos).

Sementara itu dari sudut pandang pemerintahan desa kepala desa somi menyampaikan bahwa ada beberapa kegiatan yang sempat tertunda dari jadwal awal seperti kegiatan kebersihan pantai yang semula

direncanakan setiap bulan, namun kemudian menjadi tidak teratur karena pegawai dinas tidak selalu hadir tepat waktu atau tidak memberikan pemberitahuan perubahan secara formal.

"Pernah adanya perencanaan kerja bakti bersama dinas tetapi ditunda beberapa kali kami di desa jadi bingung harus mulai sendiri atau tunggu harusnya kalau ada perubahan cepat diberitahu" (Wawancara dengan Kepala Desa Somi, Poltak Mendrofa).

Tentunya sebagai masyarakat ikut mengamati hal yang sama mereka merasa bahwa respon pegawai dinas terhadap kebutuhan di lapangan seperti perbaikan fasilitas rusak, atau masalah kebersihan belum sepenuhnya cepat dan tanggap. ketika adanya kendala seperti sampai menumpuk tidak ada tindak lanjut dari pihak dinas atau tidak segera dilakukan.

"Kadang sudah dilaporkan ada masalah di pantai tapi belum langsung ditangani bisa dua minggu atau lebih baru ada tindak lanjut" (Wawancara dengan masyarakat Desa i.agnan Humendru).

Ketepatan waktu merupakan indikator krusial dalam menilai profesionalisme dan disiplin kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2020), ketepatan waktu mengacu pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal atau tenggat waktu yang telah ditentukan. Dalam konteks pengelolaan destinasi wisata, indikator ini berkaitan dengan ketepatan pelaksanaan program, pemeliharaan fasilitas, dan penanganan permasalahan yang muncul.

Ketepatan waktu juga tercermin dari penanganan fasilitas rusak yang tidak segera diperbaiki, seperti toilet umum yang sudah lama berdiri, gazebo yang dibiarkan kotor dan rusak, serta jembatan akses yang dibiarkan dalam kondisi kayu seadanya dalam waktu lama. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan perbaikan tidak ditangani dengan segera atau sesuai urgensi.

Idealnya, pengelolaan destinasi wisata membutuhkan jadwal kerja yang disiplin dan responsif, terutama untuk perbaikan fasilitas, promosi berkala, dan supervisi. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa

sistem manajemen waktu belum berfungsi optimal. Hal ini menghambat upaya peningkatan daya saing Pantai Somi sebagai destinasi wisata unggulan di Kabupaten Nias. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya dari pegawai dinas untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal kendala administratif, keterbatasan SDM, dan kurangnya koordinasi lintas pihak menyebabkan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan menjadi kurang optimal.

Secara umum ketepatan waktu kinerja pegawai dalam pengolahan pantai somi dapat dikategorikan cukup. Akan tetapi, masih memerlukan perbaikan terutama dalam aspek kecepatan respon kejelasan jadwal, serta koordinasi teknis antara dinas dan pemerintahan desa. Ketepatan waktu yang baik akan berdampak langsung pada keberlanjutan program dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja dinas.

4.3.5 Tanggung Jawab

Tanggung jawab menjadi sikap pegawai dalam melaksanakan tugas secara konsisten menyadari kewajiban yang harus dipenuhi serta menunjukkan kepedulian terhadap hasil akhir pekerjaan. dalam pengelolaan destinasi wisata tanggung jawab pegawai dinas dapat dilihat dari keseriusan mereka dalam menjalankan program, menangani masalah yang muncul serta menjaga keberlanjutan pengelolaan destinasi secara berkelanjutan.

Dari hasil wawancara dengan kepala dinas pariwisata kabupaten Nias diketahui bahwa pihaknya telah menugaskan beberapa staf untuk menangani kawasan wisata pantai somi. pegawai yang ditunjuk diharapkan bertanggung jawab dalam melakukan koordinasi monitoring serta evaluasi kegiatan di lapangan.

"Kami sudah bentuk tim kecil untuk fokus didestinasidestinasitermasuk pantai somi mereka punya tanggung jawab masing-masing mulai dari koordinasi dengan desa dan mendampingi sehingga mengevaluasi kegiatan" (Wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, Fanolo Laoli S.Sos).

Namun demikian kepala desa Somi menilai bahwa implementasi tanggung jawab di lapangan masih belum optimal ia menyampaikan bahwa meskipun sudah ada komunikasi, dan dinas tindak lanjut atas berbagai persoalan teknis seringkali lambat dan terkadang pegawai tidak menyelesaikan kegiatan sampai tuntas.

"Kami sudah beberapa kali menyampaikan kebutuhan desa ke dinas misalnya soal perbaikan fasilitas perbaikan jembatan atau bantuan promosi. tapi setelah dibahas tindak lanjutnya kadang tidak jelas pegawai datang tapi tidak semua diselesaikan" (Wawancara dengan Kepala Desa Somi, Poltak Mendrofa).

Pandangan dari masyarakat pun senada, dimana mereka menilai bahwa sebagian pegawai menunjukkan tanggung jawab melalui kehadiran langsung ke lokasi dan melakukan penyuluhan. Tetapi masih ada kesan bahwa program yang dibawa tidak konsisten dan tidak diikuti oleh monitoring berkelanjutan.

"Mereka memang datang bawa program tapi setelah itu tidak terlalu diawasi kelanjutannya jadi terkadang rasa tanggung jawabnya hanya sampai kegiatan itu saja tidak sampai melihat bagaimana dampaknya" (Wawancara dengan masyarakat Desa Somi Lagnan Humendru).

Namun masih ada fasilitas umum seperti toilet yang rusak dan jembatan penghubung pantai yang belum permanen ini menunjukkan bahwa belum semua aspek pengelolaan menjadi fokus utama dalam pelaksanaan tanggung jawab tersebut. Hal ini juga disoroti oleh kepala desa somi dan masyarakat yang berharap agar dinas lebih cepat merespon persoalan-persoalan dasar tersebut karena menyangkut kenyamanan wisatawan. Dengan demikian pegawai telah menjelaskan tugas dengan penuh tanggung jawab terdapat beberapa aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut agar pengelolaan pantai suami dapat lebih optimal dan berkelanjutan.

Dari hasil wawancara, terlihat bahwa tanggung jawab pegawai dalam pengolahan pantai somi masih berada pada tingkat menengah. ada inisiatif dan penugasan formal dari dinas namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat keterbatasan dalam aspek pemantauan, hasil penyelesaian masalah secara menyeluruh, serta komitmen jangka panjang terhadap pengembangan destinasi. Maka dalam peningkatan kualitas pengelolaan perlu adanya sistem pelaporan yang lebih terstruktur, dan budaya kerja yang menekankan akuntabilitas individu ataupun tim. Dengan hal itu, tanggung jawab tidak hanya dimaknai sebagai pelaksanaan tugas teknis semata tetapi juga sebagai komitmen moral dan profesional terhadap kemajuan destinasi wisata yang dikelola.

4.3.6 Kerja Sama

Kerjasama merupakan aspek penting dalam kinerja pegawai terutama dalam instansi pemerintahan yang tugasnya bersifat kolektif dan melibatkan banyak pihak. Dalam konteks pengelolaan destinasi wisata di pantai somi kerjasama yang dimaksud mencakup kolaborasi antar pegawai dinas sinergi antara dinas pariwisata dengan pemerintahan desa serta adanya keterlibatan masyarakat lokal dalam mendukung keberhasilan program-program wisata.

Berdasarkan hasil wawancara, dengan kepala dinas pariwisata Kabupaten Nias dinyatakan bahwa pihaknya telah menjalin kerjasama lintas sektor di mana adanya juga kerjasama dengan desa. Akan tetapi, beliau mengakui bahwa kerjasama tersebut masih perlu diperkuat terutama dalam hal pelaksanaan program secara terpadu.

"Kami sadar pengelolaan wisata tidak bisa dilakukan sendiri sudah ada komunikasi dengan desa tapi memang masih perlu peningkatan sinergi terkadang kegiatan dinas belum sepenuhnya terhubung dengan program desa" (Wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, Fanolo Laolis S.Sos).

Adapun pernyataan tegas dari kepala desa somi mengatakan bahwa pentingnya kerjasama dalam pengembangan destinasi wisata akan tetapi

menyayangkan bahwa koordinasi dengan dinas tidak selalu berjalan optimal. Sehingga besar harapan agar dinas pariwisata lebih aktif melibatkan pemerintah desa dalam perencanaan hingga pelaksanaan kegiatan.

"Kami di desa sangat mendukung pengembangan pantai somi tapi perlu diajak sejak awal jangan hanya diberitahu saat kegiatan sudah ditetapkan kalau kerjasama dari awal hasilnya pasti lebih baik" (Wawancara dengan Kepala Desa Somi, Poltak Mendrofa).

Sementara itu masyarakat juga menilai bahwa kerjasama antara dinas dan warga masih bersifat insidental di mana belum menjadi rutinitas yang terstruktur beberapa warga merasa dilibatkan hanya pada saat kegiatan besar dan berharap agar komunikasi dan peran masyarakat lebih diberdayakan secara terus-menerus.

"Masyarakat mau ikut bantu jika ada kegiatan tetapi kami ingin lebih sering dilibatkan saja bukan hanya waktu ada acara besar" (Wawancara dengan masyarakat Desa Somi, i.agnan Humendru).

Salah satu fasilitas publik seperti gazebo yang dibangun di area pantai tidak dirawat dengan baik, dimana gazebo tersebut terlihat kotor, ditumbuhi lumut, bahkan beberapa bagian yang mulai rusak dan lapuk. Padahal fasilitas ini merupakan salah satu sarana utama bagi pengunjung untuk bersantai dan menikmati pemandangan pantai. Kepala desa menyampaikan bahwa perawatan gazebo belum menjadi perhatian utama dinas. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai dalam merawat dengan wilayah fasilitas pendukung wisata masih belum optimal. Ketidakteraturan dalam pemeliharaan infrastruktur dapat mengurangi kenyamanan pengunjung dan mencerminkan lemahnya implementasi tanggung jawab instansi dalam menjaga keberlanjutan objek wisata.

Berdasarkan dari hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa kerjasama dalam pengelolaan pantai somi masih bersifat parsial dan belum berkelanjutan. Kolaborasi antara pegawai dinas dengan desa dan

masyarakat memang sudah dimulai akan tetapi perlu sistem koordinasi yang lebih jelas dan berkelanjutan.

Secara umum kerjasama pegawai dinas pariwisata dalam pengelolaan destinasi pantai somi dapat dikategorikan cukup namun ada hal-hal yang perlu ditingkatkan melalui pembentukan forum koordinasi rutin pemberdayaan masyarakat serta pelibatan desa somi sejak tahap perencanaan kegiatan. Karena dengan kerjasama yang sinergis dan berkelanjutan pengelolaan destinasi wisata tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah tapi juga menjadi bagian dari komitmen kolektif seluruh unsur lokal.

Pembahasan dari ketiga informan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan destinasi wisata sangat bergantung pada kolaborasi yang harmonis antara pegawai, pemerintah desa, dan masyarakat setempat. Pendapat para ahli mendukung bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan ramah lingkungan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta keberlanjutan destinasi wisata. Menurut Kwortnik dan Thompson (2021), pelatihan rutin, insentif yang memadai, serta sistem pengawasan yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas layanan dan pengelolaan destinasi Pantai Somi.

Selain itu, faktor motivasi dan partisipasi masyarakat juga sangat menentukan keberhasilan pengelolaan destinasi wisata. Penelitian oleh Chen dan Rahman (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan aktif masyarakat dalam pengelolaan destinasi tidak hanya meningkatkan keberlanjutan lingkungan, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Oleh karena itu, penguatan komunikasi dan kolaborasi antara pegawai, pemerintah desa, dan masyarakat harus menjadi prioritas dalam pengembangan destinasi wisata ini.

Secara keseluruhan, hasil wawancara dan pendapat para ahli menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, motivasi, dan kolaborasi pegawai merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi. Upaya tersebut harus didukung oleh kebijakan yang berorientasi pada keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang destinasi wisata. Penguatan sistem pengawasan dan evaluasi, serta pengembangan kebijakan yang

melibatkan seluruh pemangku kepentingan, menjadi langkah strategis untuk mencapai pengelolaan destinasi yang efektif dan berkelanjutan.

4.3.2 Faktor Pendukung Dan Penghambat Kinerja

4.3.2.1 Faktor Pendukung

Faktor pendukung kinerja pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi meliputi beberapa aspek yang telah diidentifikasi dari hasil wawancara dan literatur. Menurut Robbins dan Judge (2021), motivasi kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Salah satu faktor penting yang mendorong kinerja pegawai adalah adanya komitmen dari pemerintah Kabupaten Nias dalam mengembangkan sektor pariwisata, termasuk Pantai Somi sebagai salah satu destinasi. Menurut Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga bahwa: "Pemerintah Kabupaten mendukung pengembangan wisata. Kami sudah mendapat instruksi agar kawasan pantai somi diprioritaskan sebagai objek wisata yang harus dikembangkan" (Wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, Fanolo Laoli S.Sos).

Dukungan motivasi pegawai untuk lebih aktif dalam menyusun program kerja serta menjalankan tanggungjawabnya di bidang kepariwisataan. Pantai somi memiliki keunggulan berupa keindahan alam yang masih alami, air laut yang bagus, serta pemandangan pesisir yang menarik. Hal ini menjadi potensi besar yang dapat dimanfaatkan sebagai daya tarik wisata.

"Pantai ini indah dan belum terlalu ramai, cocok untuk dikembangkan. Mulai tahu orang luar tempat ini, jadi penting untuk dijaga" (Wawancara dengan Kepala Desa Somi, Poltak Mendrofa).

Keindahan alam ini mendorong pegawai untuk menjaga dan mengembangkan lokasi agar mampu menarik lebih banyak pengunjung. Meskipun, belum merata sebagian masyarakat lokal mulai menunjukkan kesadaran akan pentingnya peran mereka dalam mendukung kelestarian dan pengelolaan pantai somi. Keterlibatan masyarakat ini menjadi modal sosial

yang penting dalam memperkuat sinergi antara pemerintah dan warga dalam menjaga destinasi wisata.

Pertama, kolaborasi yang harmonis antara pegawai, pemerintah desa, dan masyarakat setempat menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan pengelolaan. Partisipasi aktif masyarakat dalam promosi, pelestarian lingkungan, dan pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama, sehingga memperkuat keberlanjutan destinasi. Selain itu, pelatihan rutin dan insentif yang memotivasi pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan dedikasi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan dan pengelolaan destinasi.

4.3.2.2 Faktor Penghambat

Di sisi lain, faktor penghambat kinerja meliputi tantangan terkait kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan kesiapsiagaan menghadapi situasi darurat yang masih perlu ditingkatkan. Kurangnya sistem pengawasan yang efektif dan pelatihan yang memadai dapat menghambat pencapaian standar pelayanan yang optimal. Selain itu, terbatasnya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan juga menjadi hambatan, karena mengurangi keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang destinasi wisata tersebut.

Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga mengakui bahwa alokasi anggaran untuk pengelolaan destinasi wisata masih terbatas. Sehingga beberapa kegiatan perawatan, promosi, dan pengawasan belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Selain itu, jumlah pegawai yang ditugaskan secara langsung ke lokasi masih minim.

“kami terkendala pada anggaran dan jumlah tenaga kerja. Belum bisa menempatkan petugas secara khusus untuk pantai somi” (Wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, Fanolo Laoli S.Sos).

Kondisi ini menyebabkan kegiatan pemeliharaan fasilitas dan pelayanan langsung kepada wisatawan menjadi kurang optimal. Fasilitas

umum di pantai somi belum memadai dan kurang terawat. Toilet umum dalam kondisi kurang layak pakai, gazebo ada beberapa yang rusak dan kotor, dan jembatan menuju pantai yang hanya terbuat dari kayu seadanya, dan disaat hujan akan licin. Tempat sampah juga menumpuk, tidak tersedia dalam jumlah yang cukup, dan tidak ada pengelolaan yang baik.

“Jembatan itu pakai kayu, kalau hujan bahaya bisa licin. Toilet juga kurang layak pakai dan begitu dengan fasilitas seadanya yang sudah ada” (Wawancara dengan masyarakat Desa Somi, Lagnan Humendru).

Kondisi seperti ini tidak hanya menurunkan minat kunjungan wisatawan, tetapi juga melemahkan semangat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dilapangan. Kepala Desa juga menyampaikan bahwa komunikasi dan koordinasi antara dinas pariwisata dan pemerintahan desa masih perlu ditingkatkan. Koordinasi yang lemah ini berpotensi menimbulkan tumpang tindih peran atau kurangnya dukungan administratif dan operasional di lapangan. Selain keterbatasan dari pihak dinas, masalah kebersihan juga disebabkan oleh perilaku masyarakat dan pengunjung yang belum memiliki kesadaran untuk menjaga fasilitas dan kebersihan lingkungan, Kondisi ini menambah beban kerja pegawai dan berdampak pada pencitraan destinasi wisata secara umum.

Pendapat para ahli mendukung bahwa keberhasilan pengelolaan destinasi wisata sangat bergantung pada faktor-faktor ini. Menurut Buhalis (2020), praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan, termasuk pelatihan dan insentif, serta kolaborasi yang efektif antara pegawai dan masyarakat, merupakan faktor kunci yang dapat memperkuat kinerja dan keberlanjutan destinasi. Sebaliknya, hambatan seperti kurangnya kepatuhan terhadap SOP dan partisipasi masyarakat yang rendah harus diatasi melalui kebijakan yang mendukung dan peningkatan kapasitas pengelola, seperti yang diungkapkan oleh Kim dan Lee (2021), yang menekankan pentingnya pengembangan kapasitas dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan destinasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai dinas pariwisata dalam pengelolaan pantai somi saling memengaruhi. Meski terdapat semangat dari pemerintah dan masyarakat, serta potensi alam yang besar, dan lemahnya berbagai kendala seperti infrastuktur yang rusak, minimnya tenaga kerja, dan lemahnya koordinasi menjadi tantangan utama. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja pegawai harus mencakup perbaikan pada sisi manajemen internal dan kolaborasi lintas sektor. Secara keseluruhan, faktor pendukung dan penghambat ini harus menjadi perhatian utama dalam pengembangan strategi pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi agar dapat mencapai keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang.

4.3.3 Upaya Peningkatan Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata, pemuda dan olahraga dalam pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi, langkah pertama yang dilakukan adalah penguatan kapasitas melalui pelatihan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif. Materi pelatihan meliputi pengelolaan destinasi wisata, pelayanan prima, serta penggunaan teknologi informasi untuk memaksimalkan promosi dan manajemen wisata. Menurut Robbins dan Judge (2021), pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam meningkatkan kinerja karena dapat memperkuat kemampuan teknis dan sikap kerja pegawai agar lebih profesional dan adaptif terhadap perubahan.

Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga menyampaikan bahwa pembinaan dan pelatihan pegawai menjadi salah satu fokus utama, meskipun masih terkendala keterbatasan anggaran.

“Kami menyadari pentingnya pelatihan pegawai, terutama dalam bidang pelayanan wisata. Kedepan akan kami upayakan pelatihan teknis kerja” (Wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, Fanolo Laoli S.Sos).

Langkah ini penting agar pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang peran mereka dalam mendukung pengembangan pariwisata lokal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, saat ini belum ada pegawai yang secara tetap ditempatkan di pantai somi. Penempatan petugas lapangan secara rutin akan membantu dalam pengawasan fasilitas dan pelayanan langsung kepada pengunjung.

“Kalau pegawai dari dinas jarang kelihatan, mungkin karena tidak ditugaskan secara khusus” (Wawancara dengan Masyarakat Desa Somi, Lagnan Humendru).

Perlunya penguatan kerjasama agar menekankan kolaborasi yang lebih erat antara dinas, pemerintahan desa, dan masyarakat. Upaya peningkatan kerjasama ini dapat mencakup pembentukan tim pengelola wisata bersama, penyusunan jadwal kerja lapangan, dan pelibatan masyarakat dalam program padat karya atau gotong royong. Selain penguatan sumber daya manusia, Dinas Pariwisata juga mengajukan anggaran tambahan untuk pengembangan fasilitas di Pantai Somi. Pengembangan ini mencakup perbaikan sarana-prasarana seperti akses jalan, tempat parkir, toilet umum, dan area istirahat yang nyaman bagi pengunjung. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan kenyamanan wisatawan, sehingga mampu menarik lebih banyak pengunjung serta memberikan dampak positif bagi perekonomian lokal. Menurut Hasibuan (2021), ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan peningkatan produktivitas pegawai.

Pemanfaatan media sosial sebagai alat promosi yang efektif dan efisien dilakukan secara intensif untuk mengenalkan keindahan dan keunikan Pantai Somi kepada masyarakat luas. Melalui konten yang menarik dan interaktif, seperti foto, video, dan ulasan pengalaman pengunjung, potensi wisata Pantai Somi dapat lebih dikenal oleh target pasar yang lebih luas, termasuk generasi muda dan wisatawan dari luar daerah.

Kerjasama dengan pihak eksternal merupakan salah satu bentuk partisipasi publik yang dapat memperkuat efektivitas organisasi publik. Kolaborasi ini tidak hanya memperkuat dukungan sosial, tetapi juga meningkatkan pemberdayaan

ekonomi masyarakat setempat sehingga tercipta kesejahteraan bersama yang berkelanjutan. Sebagian besar keluhan yang disampaikan masyarakat dan pengunjung berkaitan dengan buruknya kondisi fasilitas sehingga perbaikan sarana ini bukan hanya menunjang kenyamanan pengunjung, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kebanggaan kerja pegawai dalam mengelola destinasi.

Untuk itu diperlukan sistem monitoring dan evaluasi secara berkala guna melaksanakan tugas pegawai di lapangan. Dengan adanya penilaian berkala, dinas dapat mengetahui bagian mana yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki.

“Kami membutuhkan masukan termasuk saran dari masyarakat dan desa, agar kekurangan dilapangan dapat di evaluasi. (Wawancara Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, Fanolo Laoli S.Sos).

Upaya peningkatan kinerja pegawai dalam mengelola pantai somi harus dilakukan secara terintegrasi, mulai dari peningkatan SDM, perbaikan infrastruktur, pelibatan masyarakat, hingga penguatan sistem koordinasi dan pengawasan. Perubahan yang berkelanjutan hanya dapat tercapai jika seluruh pihak terkait saling bekerjasama dan memiliki visi yang sama dalam memajukan destinasi wisata daerah.

Kesimpulan dari hasil wawancara.

Aspek	Kepala Dinas Pariwisata	Kepala Desa Somi	Masyarakat
Masalah Utama	Anggaran minim, fasilitas belum memadai, koordinasi antar pihak belum efektif	Perencanaan program pariwisata masih lemah, masyarakat kurang dilibatkan	Fasilitas dasar kurang (toilet, parkir, tempat sampah).
Penyebab	Dana terbatas, belum ada pelatihan pegawai khusus, koordinasi lintas sektor kurang berjalan	Kurang komunikasi dengan dinas, partisipasi masyarakat tidak terfasilitasi	Tidak ada program pemberdayaan masyarakat.
Saran/Harapan	Tambahan anggaran, pelatihan pegawai, perlu kerjasama lintas sektor	Masyarakat perlu dilibatkan dalam perencanaan dan pengelolaan wisata	Perbaikan fasilitas dasar, promosi digital lebih gencar, buka peluang usaha.