

**KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENGELOLAAN KEPARIWISATAAN
PASCA PANDEMI COVID-19 DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN TULUNGAGUNG PROVINSI JAWA TIMUR**

Ahmad Masda Reza Fahlevi

NPP. 30.0765

Asdaf Kabupaten Tulungagung, Provinsi Jawa Timur

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: ahmadmasda4@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Maria Ekowati, S.Sos., M.AP

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): The background to writing this thesis is related to the performance of civil servants of the Culture and Tourism Office of Tulungagung Regency which has not been maximized after the Covid-19 pandemic. **Purpose:** Compiled to find and analyze performance, performance inhibiting factors, and efforts made by Civil Servants in managing tourism after the Covid-19 pandemic at the Culture and Tourism Office of Tulungagung Regency. In this study, researchers used the performance theory put forward by Kasmir (2016: 208-210) which consisted of 6 (six) indicators, namely quality, quantity, time, supervision, cost suppression, and relations between employees. **Method:** The research method used is a qualitative descriptive research method with an inductive approach. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The informants interviewed were the Head of the Culture and Tourism Office of Tulungagung Regency, the Secretary of the Culture and Tourism Office of Tulungagung Regency, the Head of the General Sub-Division, the Head of the Finance Sub-Division, the Head of the Planning and Reporting Sub-Division, the Head of the Tourism HR Development Division, the Head of the Promotion and Cooperation Section, and staff within the Department of Culture and Tourism. **Results/Findings:** shows that the performance of Civil Servants in tourism management post-covid-19 pandemic at the Culture and Tourism Office of Tulungagung Regency based on performance indicators has been good in indicators of time, cost reduction, supervision, and relations between employees. However, the quality and quantity indicators are still not optimal. **Conclusion:** The performance of Civil Servants in tourism management after covid-19 pandemic at the Culture and Tourism Office of Tulungagung Regency, East Java Province, based on the performance indicators of existing apparatus, is good but needs to be improved on quality and quantity indicators. There are obstacles to the performance of civil servants, namely the limited quality and quantity of existing civil servants and budget limitations in tourism management at the Tulungagung Regency Culture and Tourism Office. Efforts made by the Culture and Tourism Office of Tulungagung Regency are: (1) Improving the quality of civil servants and (2) working with third parties, in this case the private sector, to overcome budget constraints.

Keywords: Covid-19 Pandemic, Civil Servants, Performance

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Hal yang melatarbelakangi penulisan skripsi ini adalah terkait kinerja PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung yang belum maksimal pasca pandemi Covid-19. **Tujuan:** Disusun guna mengetahui dan menganalisis kinerja, faktor penghambat kinerja, dan upaya yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Didalam peneliti ini peneliti menggunakan teori kinerja yang di kemukakan oleh Kasmir (2016:208-210) yang terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu kualitas, kuantitas, waktu, pengawasan, penekanan biaya, dan hubungan antar karyawan. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan yang di wawancarai adalah Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung, Sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung, Kepala Sub Bagian Umum, Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan, Kepala Bidang Pengembangan SDM Kepariwisata, Kepala Seksi Promosi dan Kerjasama, dan Staf di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. **Hasil/Temuan:** menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung berdasarkan indikator kinerja didapatkan sudah baik dalam indikator waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karywan. Namun, pada indikator kualitas dan kuantitas dirasa masih belum maksimal. **Kesimpulan:** Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur berdasarkan indikator kinerja aparatur yang ada sudah baik namun perlu ditingkatkan pada indikator kualitas dan kuantitas. Terdapat hambatan pada kinerja PNS yaitu terbatasnya kualitas dan kuantitas PNS yang ada dan keterbatasan anggaran dalam pengelolaan kepariwisataan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Upaya yang dilakukan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung adalah: (1) Meningkatkan kualitas PNS dan (2) bekerja sama dengan pihak ketiga, dalam hal ini pihak swasta, guna mengatasi keterbatasan anggaran.

Kata kunci: Kinerja, Pandemi Covid-19, Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Munculnya virus covid-19 di Indonesia telah membawa banyak perubahan dalam kondisi dunia kerja baik di lingkungan swasta maupun pemerintahan. Banyak kebijakan yang dimunculkan oleh pemerintah karena keberadaan wabah tersebut. Era new normal menjadi kondisi baru yang yang harus dilalui masyarakat untuk tetap melanjutkan hidupnya. Dalam rangka mewujudkan kondisi tersebut diperlukan adanya motivasi dari setiap pekerja agar dapat mengembalikan kondisi kinerja dengan maksimal (Mukhtar et al., 2022). Kabupaten Tulungagung menjadi salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang menyumbang 4.054 kasus sehingga Kabupaten Tulungagung menjadi daerah dengan risiko tinggi penyebaran covid-19, pemerintah menerapkan berbagai kebijakan dalam upayanya menanggulangi penyebaran Covid-19 agar tidak meluas dan menginfeksi banyak masyarakat (BAPPEDA, 2020). Salah satu kebijakan kebijakan yang berdampak langsung kepada sektor pariwisata yaitu adanya Surat Edaran Nomor 360/C8S/Set.Covid-19/2020 tentang penutupan sementara tempat wisata mulai tanggal 19 Desember 2020 hingga batas waktu yang tidak ditentukan. Berdasarkan dokumen Badan Pusat Statistika Kabupaten Tulungagung tahun 2022, terdapat 24 destinasi wisata di Kabupaten Tulungagung yang terdiri dari 7 wisata alam, 8 wisata buatan, 4 wisata sejarah, dan 5 wisata seni budaya. Objek wisata di Kabupaten Tulungagung tidak jauh berbeda dengan objek-objek wisata lainnya di Indonesia yang sangat mengalami kerugian dengan adanya Covid-19 ini. Setelah pemerintah memberlakukan PSBB yang ditindaklanjuti dengan

dikeluarkannya Surat Edaran Nomor 360/C8S/Set.Covid-19/2020 tentang penutupan sementara tempat wisata mulai tanggal 19 Desember 2020 hingga batas waktu yang tidak ditentukan secara otomatis terjadi penurunan drastis pengunjung wisata dan mengakibatkan penurunan pendapatan dari objek wisata tersebut. Sepinya wisatawan juga berdampak pada penghasilan warga sekitar yang memiliki usaha yang berkaitan dengan wisata, antara lain angkutan pariwisata, seperti bus dan travel, hotel, homestay, villa, toko asesoris kenang-kenangan, warung makan, fotografi, dan tour guide serta jasa penyewaan di pantai, seperti All Terrain Vehicle (ATV), mini motorcross, tikar, dan banana boat. Tidak hanya itu, penyerapan tenaga kerja juga menurun drastis akibat penutupan tempat wisata, salah satu contohnya terjadi di Pantai Gemah. Pantai Gemah merupakan pantai baru yang menjadi pantai dengan pengunjung terbanyak dan menjadi salah satu pantai yang menjadi icon poros pariwisata dan penunjang perekonomian yang ada di Kabupaten Tulungagung. Berikut merupakan data pengunjung Domestik dan Mancanegara Pantai Gemah Tahun 2020.

Berdasarkan Perubahan Rencana Strategis Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung tahun 2018 hingga 2023, kinerja ASN di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung dioptimalkan dalam hal pengelolaan kepariwisataan sebagai upaya pemulihan perekonomian pasca pandemi covid-19 (Kebudayaan et al., 2022). Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2020 tentang Komite Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan pemulihan ekonomi nasional. Kinerja aparatur di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung meliputi dua urusan pemerintahan, yaitu urusan kebudayaan dan urusan kepariwisataan. Kinerja dalam urusan kepariwisataan ditujukan untuk meningkatkan minat pengunjung dengan meningkatkan pengelolaan obyek daya tarik wisata, sarana, dan prasarana wisata, serta penyedia jasa dan pelaku pariwisata. Program yang saat ini dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung, meliputi pengelolaan daya tarik wisata dan kawasan strategis pariwisata, pengelolaan destinasi pariwisata, penetapan Tanda Daftar Usaha pariwisata, dan program pemasaran pariwisata. Aparatur memiliki peran penting dalam mensukseskan program-program tersebut. Kinerja aparatur di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dilaporkan kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang selanjutnya dilaporkan kepada Bupati sebagai bentuk tanggung jawab dalam pengelolaan sektor wisata.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penurunan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Tulungagung dari sektor pariwisata akibat pandemi covid-19 yang terjadi sehingga Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung melakukan upaya pengelolaan kepariwisataan yang diharapkan dapat meningkatkan perekonomian dan juga Pendapatan Asli Daerah pasca terjadinya pandemic covid-19.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Ahmad Syam dengan judul penelitian “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jenepono” pada tahun 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jenepono sudah cukup maksimal dari segi pelayanan dan tanggung jawab terhadap masyarakat, namun perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. (Ahmad Syam, 2018). Penelitian kedua yang menjadi referensi peneliti merupakan Jurnal Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik (Studi Deskriptif di Kelurahan Long Kali Kabupaten Paser) (Rahman, T. 2017). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa dapat dikatakan kinerja aparatur yang ada belum terlaksana dengan maksimal dilihat dari aspek tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman. Penelitian ketiga yang menjadi referensi peneliti merupakan Jurnal Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Bantul Tahun 2017 (Abadi Suryajaya 2017). Penelitian ini menunjukkan hasil penelitian bahwa kinerja Aparatur yang ada masih kurang maksimal. Selain itu, terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat terhadap kinerja ASN. Faktor

penghambatnya adalah kurang maksimalnya motivasi dan kepuasan kerja.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pengelolaan Kepariwisata Pasca Pandemi Covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh penulis menggunakan teori kinerja yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:208-210) yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan indikator yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan anggaran, pengawasan, dan juga hubungan antar karyawan.

1.5 Tujuan

Mengetahui dan menganalisis kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pengelolaan Kepariwisata Pasca Pandemi covid-19 di Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur, faktor penghambat, serta upaya mengatasi faktor-faktor penghambatnya.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori kinerja yang di kemukakan oleh Kasmir (2016:208-210) dengan indikator: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Pengawasan, Penekanan Biaya, Hubungan Antar Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan yang di wawancarai adalah Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, Sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang pengembangan pariwisata, Staff ASN Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pengelolaan Kepariwisata Pasca Pandemi Covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur

Kinerja menurut Kasmir (2016:182) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Penilaian kinerja sangat penting untuk memenuhi tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi ataupun individu. Apabila suatu tujuan tidak dapat tercapai, maka dilakukan evaluasi mengenai faktor yang menyebabkan ketidaktercapaian tersebut. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kesalahan dalam perencanaan ataupun kinerja dari organisasi yang kurang maksimal sehingga menyebabkan sulit tercapainya tujuan organisasi. Untuk mengetahui kinerja yang telah dilakukan maka perlu dibagi menjadi 6 indikator kinerja dari Kasmir (2016) yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Jika ditinjau dari landasan legalistik, maka kinerja PNS dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas.

3.1.1 Kualitas

Menurut Bapak Drs. Kualitas merupakan salah satu aspek penting dalam penilaian kinerja. Seperti yang dijelaskan dalam Kasmir (2016:208) bahwa kualitas dapat dilihat dari hasil pekerjaan dengan proses tertentu atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati titik sempurna. Jika kualitas yang dihasilkan baik, maka kinerja dapat dikatakan baik. Begitupun sebaliknya, jika

kualitasnya tidak baik maka hasilnya pun akan tidak baik juga. Berdasarkan wawancara bersama Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung, Bapak Drs. Bambang Ermawan, M.Pd pada hari selasa tanggal 17 Januari 2023 pukul 09.30 WIB, beliau menyatakan bahwa “Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung bersama *stakeholder*, baik masyarakat maupun swasta menggenjot upaya pengembangan pariwisata yang mulai dibuka kembali tempat-tempat wisata pasca terjadinya pandemi covid-19. Selain itu, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung mempromosikan melalui media sosial baik itu instagram, *facebook*, dan sebuah aplikasi yaitu *Parduta*”

Pernyataan ini diperkuat juga oleh pernyataan dari Kepala Bidang Pengembangan Pariwisata, Bapak Aris Waahyudiono, S.STP melalui wawancara hari selasa tanggal 10 Januari 2023 pukul 08.00 WIB, beliau menjelaskan bahwa “Pada masa pandemi covid-19 kemarin kami tidak bisa melakukan apa-apa dikarenakan semua tempat wisata juga ditutup, akan tetapi selepas pandemi atas perintah dari Pak Kepala dinas kami melakukan peninjauan tempat wisata dan melakukan upaya pengelolaan tempat wisata tersebut dan melakukan promosi yaitu melalui media sosial dan juga aplikasi buatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yaitu *Parduta* agar kepariwisataan kembali hidup”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa upaya pengelolaan dan pengembangan pariwisata pada masa pasca pandemi covid-19 sudah dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung.

3.1.2 Kuantitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui kuantitas yang dihasilkan. Menurut Kasmir (2016:209) disebutkan bahwa “kinerja dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan target yang telah ditetapkan”. Kuantitas berarti sesuatu yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dengan jumlah unit, atau jumlah siklus yang sudah diselesaikan. Berdasarkan wawancara pada Senin, 9 Januari 2023 pukul 10.00 WIB bersama Sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung, Bapak Drs. Eko Kennis Yulianto, M.M, dapat diketahui bahwa: Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung mayoritas adalah PNS dengan usia lanjut sehingga seiring dengan perkembangan teknologi yang cepat maka dituntut juga para pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata untuk tanggap dalam mengatasi hal tersebut agar mampu menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan dokumen LAKIP dilihat bahwa realisasi kinerja dengan sasaran meningkatnya pelestarian dan pengembangan wisata dan Budaya Lokal pada tahun 2021 dan 2022 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2020. Pemberlakuan PSBB dan PPKM darurat sepanjang tahun 2021 menyebabkan seluruh kegiatan yang menimbulkan kerumunan massa tidak diperbolehkan. Pada tahun 2022, realisasi mengalami peningkatan, tetapi masih belum bisa mencapai target yang ditetapkan. Sedangkan realisasi kinerja dengan sasaran Meningkatkan Daya Saing Wisata dengan indikator presentase peningkatan kunjungan wisatawan pada tahun 2021 juga mengalami penurunan. Hal ini juga diakibatkan oleh dampak pandemi covid-19 yang terjadi, sedangkan pada tahun 2022 sasaran sudah meningkat, tetapi juga belum mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka disimpulkan bahwa Kinerja PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung jika dinilai dari indikator kuantitas menurut Kasmir (2016:209) masih belum tercapai dan harus ditingkatkan kembali.

3.1.3 Waktu

Menurut Berdasarkan wawancara kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung, Bapak Drs. Bambang Ermawan, M.Pd, pada selasa tanggal 17 Januari 2023 pukul 09.30 WIB beliau menyatakan bahwa: Dalam menjalankan tugasnya ASN Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung masuk pukul 07.30 WIB dan jam pulang pada pukul 16.00 WIB. Berbeda dengan Dinas lain yang hanya bekerja di kantor, akan tetapi pegawai disini juga sering turun langsung ke lapangan untuk melaksanakan tugasnya. Selanjutnya dari wawancara yang dilakukan pada selasa, 10 Januari 2023 pukul 08.00 WIB bersama Kepala Bidang Pengembangan Pariwisata,

Bapak Aris Wahyudiono, S.STP menyatakan bahwa: Meskipun terkadang kantor terlihat sepi bukan berarti ASN tidak mengerjakan tugasnya melainkan terjun langsung ke lapangan, dikarenakan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata tidak bisa jika hanya bekerja di kantor melainkan langsung turun ke lapangan

Observasi yang dilakukan juga selaras dengan pernyataan yang diberikan diatas, peneliti juga pernah diajak untuk melihat salah satu desa wisata yang ada di Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan observasi dan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tugas yang diberikan kepada ASN yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung sudah baik. ASN Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung juga memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugasnya seperti turun langsung untuk melakukan pengecekan ke lapangan. Dalam hal ini kinerja PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung jika dinilai dari indikator waktu menurut Kasmir (2016:209) sudah sesuai dan baik.

3.1.4 Pengawasan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung, Bapak Drs. Bambang Ermawan, M.Pd pada hari selasa tanggal 17 Januari 2023 pukul 09.30 WIB sebagai berikut: PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Masing-masing memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai yang telah diberikan. Biasanya evaluasi dilakukan seminggu sekali dalam apel pagi yang digelar rutin setiap hari senin. Selanjutnya Kepala Seksi Bidang Promosi dan Kerjasama pada hari senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 14.00 WIB beliau menyatakan bahwa: Kita selalu berkoordinasi dengan pelaku pariwisata yang ada dan mendengarkan permasalahan dan membantu dalam mengatasi permasalahan tersebut. Pasca pandemi covid-19 ini yang sulit adalah memulihkan kembali semangat dari masyarakat yang sudah tidak memiliki modal yang dulu menggantungkan mata pencaharian dalam pariwisata. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ASN Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung telah memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugasnya tanpa perlu pengawasan yang ketat dari pimpinan. Dapat disimpulkan pula bahwa kinerja ASN Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung jika dinilai dari indikator pengawasan menurut Kasmir (2016:210) sudah baik.

3.1.5 Penekanan Biaya

Berdasarkan LKjIP Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung dijelaskan sampai dengan akhir bulan Desember 2022 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang dicapai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Tulungagung dengan total Rp. 16,947.455.965,00 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 16.270.224.965,00 atau serapan dana APBD mencapai 96%. Menurut Kepala Bidang Pengembangan Pariwisata, Bapak Aris Wahyudiono, S.STP pada hari selasa tanggal 10 Januari 2023 pukul 08.00 WIB beliau menjelaskan bahwa: Salah satu yang menjadi pekerjaan rumah dalam mengelola wisata yang ada yaitu berada pada anggaran yang terbatas, maka dari itu harus digunakan dengan efektif. Tulungagung merupakan daerah yang kaya akan pariwisata baik alam maupun buatan sehingga diperlukan biaya yang tidak sedikit pula. Untuk menyiasati hal tersebut biasanya kami menggandeng pihak swasta dalam mengembangkan dan mengelola wisata yang ada. Dapat ditarik kesimpulan berarti Kinerja PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung jika dinilai dari indikator penekanan biaya menurut Kasmir (2016:209) sudah dilakukan dengan efektif dan efisien meskipun dengan anggaran yang terbatas.

3.1.6 Hubungan Antar Karyawan

Berdasarkan wawancara pada hari selasa tanggal 17 Januari 2023 pukul 09.30 WIB bersama dengan

Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung, Bapak Drs. Bambang Ermawan, M.Pd menyatakan bahwa: Hubungan antar ASN baik dengan atasan ataupun bawahan yang ada sudah terjalin sangat erat bahkan seperti keluarga sendiri. Hal ini tidak terlepas dari pendekatan yang dilakukan, karena hubungan dalam organisasi bukan hanya formalitas pekerjaan saja. Pernyataan dari Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung selaras dengan pernyataan dari Kepala Bidang Pengembangan Pariwisata, Bapak Aris Wahyudiono, S.STP pada hari Selasa tanggal 10 Januari 2023 pukul 08.00 WIB yang mengatakan bahwa: Hubungan kami telah terjalin lama dikarenakan memang jarang terjadi mutasi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung hanya rotasi dari bidang A ke bidang lain ataupun naik jabatan, jadi hubungan antar PNS disini sudah terjalin sangat baik dan memiliki rasa kekeluargaan lebih. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama antar karyawan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung dikatakan sangat baik. Dalam hal ini, kinerja PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung dinilai dari indikator kerjasama antar karyawan menurut Kasmir (2016:210) sudah baik.

3.2 Faktor Penghambat Kinerja PNS dalam Pengelolaan Kepariwisata Pasca Pandemi Covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur

3.2.1 Terbatasnya Kualitas dan Kuantitas PNS

Sebagaimana data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung, diketahui bahwa ASN Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung berjumlah 55 orang. Dalam data tersebut diketahui keseluruhan merupakan Pegawai Negeri Sipil dan tidak ada yang berasal dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dari jumlah tersebut, diketahui lebih banyak pegawai yang telah memasuki usia 45-60 tahun dibandingkan pegawai yang lebih muda. Selain itu, mayoritas dari PNS tersebut memiliki latar belakang bukan dari sarjana pariwisata. Tentunya hal ini mempengaruhi kualitas kerja PNS dalam pengelolaan kepariwisataan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Oleh karena itu, diperlukan bimbingan teknis ataupun pelatihan agar PNS dapat mengembangkan kompetensinya dengan baik untuk mengikuti perkembangan zaman yang terjadi. Namun, menurut Kepala Sub Bagian Keuangan pada hari Senin tanggal 16 Januari 2023 pukul 10.00 WIB beliau menyatakan tidak ada anggaran khusus untuk PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung dalam pengembangan kompetensi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan hasil wawancara Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada hari Jumat tanggal 13 Januari 2023 pukul 14.30 yaitu: Dengan sebagian PNS yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung yang merupakan pegawai yang sudah berumur tentunya sedikit mempengaruhi dalam proses kerjanya, dikarenakan sekarang adalah eranya media digital maka dituntut pegawai untuk bisa mengoperasikan komputer. Bahkan ada juga pegawai yang belum bisa computer dan diberi pekerjaan yang lain yang bisa diselesaikan sesuai porsinya. Kemudian Kepala Bidang Pengembangan Pariwisata pada hari Selasa tanggal 10 Januari 2023 pukul 08.00 WIB beliau menyatakan bahwa: Kami melakukan upaya-upaya untuk mengelola dan mengembangkan pariwisata di Kabupaten Tulungagung dengan tujuan agar dikenal dan nanti bermuara pada pendapatan perekonomian baik masyarakat ataupun Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Tulungagung dengan melakukan promosi juga di media sosial ataupun berbasis aplikasi, tetapi terkhusus dalam aplikasi masih terkendala dalam fitur-fiturnya masih belum ada yang mengembangkan aplikasi tersebut, dalam hal ini seharusnya adalah bagian promosi kepariwisataan. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa kualitas dan kuantitas PNS mempengaruhi kinerja dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung.

3.2.2 Keterbatasan Anggaran dalam Pengelolaan Kepariwisataaan

Berdasarkan data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung diketahui bahwa pengelolaan kepariwisataan membutuhkan dana yang tidak sedikit, dimulai dari kualitas jalan menuju destinasi wisata yang masih kurang memadai dan belum adanya penerapan teknologi yang utuh dalam pengelolaan data kepariwisataan. Hal ini selaras dengan pernyataan dari Kepala Bidang Pengembangan Pariwisata, Bapak Aris Wahyudiono, S.STP pada selasa, 10 Januari 2023 pukul 08.00 WIB beliau menyatakan bahwa: Pengelolaan kepariwisataan di Kabupaten Tulungagung membutuhkan biaya yang tidak sedikit, dikarenakan banyak tempat wisata dan selama pandemi tidak dirawat maka diperlukan pemugaran dan jika mengandalkan anggaran jelas tidak cukup, sehingga biasanya kami menggandeng pihak ke tiga untuk mengelola pariwisata yang ada. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa anggaran mempengaruhi kinerja PNS dalam pengelolaan kepariwisataan yang ada di Kabupaten Tulungagung pasca pandemi covid-19 ini.

3.3 Upaya Guna Mengatasi Faktor Penghambat Kinerja PNS dalam Pengelolaan Kepariwisataaan Pasca Pandemi Covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur

3.3.1 Meningkatkan Kualitas PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur

Seperti yang dijelaskan oleh Staff Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung pada hari senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 11.00 WIB beliau menjelaskan bahwa: Pada era globalisasi ini, PNS harus mengikuti perkembangan zaman, jika tidak maka pekerjaannya akan terhambat. Untuk menyikapi hal tersebut PNS yang berusia lanjut biasanya terus menggali ilmu dengan PNS lainnya sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima. Berdasarkan pernyataan tersebut maka PNS yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung berusaha mengali informasi dan pengetahuan dengan sesama pegawai yang memiliki kemampuan lebih. Selain hal itu PNS yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung seharusnya juga bisa mengikuti pelatihan, seminar, ataupun bimbingan teknis mengenai kepariwisataan sehingga dapat menambah pengetahuan dan kompetensi mereka sehingga mampu melakukan inovasi baru yang berdampak pada kemajuan pariwisata yang ada di Kabupaten Tulungagung.

3.3.2 Menjalin Kerja Sama dengan Berbagai Mitra

Terkait dengan permasalahan keterbatasan anggaran, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung melakukan kerjasama dengan masyarakat dan juga pihak ke tiga dalam hal ini pihak swasta untuk melakukan pengembangan dan pengelolaan wisata yang ada di Kabupaten Tulungagung. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Kepala Bidang Pengembangan Pariwisata, Bapak Aris Wahyudiono, S.STP pada selasa, 10 Januari 2023 pukul 09.00 WIB beliau menjelaskan bahwa: Untuk mengakali anggaran yang terbatas kami menggandeng pihak swasta untuk melakukan pengembangan pariwisata. Terbaru kami berhasil untuk membuka tempat wisata baru yaitu pantai Midodaren yang diharapkan bisa menjadi icon baru pariwisata yang ada di Kabupaten Tulungagung. Uraian tersebut menjelaskan bahwa menjalin kerjasama dengan pihak ketiga sangat membantu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung dalam upaya pengelolaan kepariwisataan yang ada di Kabupaten Tulungagung.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil Penelitian pertama yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Ahmad Syam dengan judul penelitian “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jenepono” pada tahun 2018. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto sudah cukup maksimal dari segi pelayanan dan tanggung jawab terhadap masyarakat, namun perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. (Ahmad Syam, 2018). Penelitian kedua yang menjadi referensi peneliti merupakan Jurnal Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik (Studi Deskriptif di Kelurahan Long Kali Kabupaten Paser). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa dapat dikatakan kinerja aparatur yang ada belum terlaksana dengan maksimal dilihat dari aspek tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman. Penelitian ketiga yang menjadi referensi peneliti merupakan Jurnal Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Bantul Tahun 2017. Penelitian ini menunjukkan hasil penelitian bahwa kinerja Aparatur yang ada masih kurang maksimal. Selain itu, terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat terhadap kinerja ASN. Faktor penghambatnya adalah kurang maksimalnya motivasi dan kepuasan kerja. Adapun perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah kinerja PNS dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur secara umum sudah baik. Namun perlu adanya peningkatan dalam keterampilan yang dimiliki aparatur sehingga kualitas kinerja PNS dapat lebih baik lagi, serta adanya keterbatasan anggaran menyebabkan program pengelolaan kepariwisataan belum berjalan dengan maksimal.

IV. KESIMPULAN

Kinerja Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut: Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung jika diukur dengan indikator Kasmir (2016) sudah baik pada indikator waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan juga hubungan antar karyawan. Tetapi masih kurang jika dilihat dari indikator kualitas dan kuantitas hal ini ditunjukkan dengan belum tercapainya target capaian kinerja yang telah ditetapkan sehingga perlu adanya peningkatan kinerja PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung. Beberapa faktor penghambat dari kinerja PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung yaitu: Terbatasnya kualitas dan kuantitas PNS yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung dan Keterbatasan anggaran dalam pengelolaan kepariwisataan. Upaya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh PNS dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung yaitu yang pertama dengan meningkatkan kualitas PNS yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung dan yang kedua yaitu dengan bekerja sama dengan pihak ketiga dalam hal ini pihak swasta guna mengatasi keterbatasan anggaran.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada kinerja PNS dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program pengelolaan kepariwisataan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulungagung untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, kedua orang tua, saudara kandung, seluruh keluarga besar dan juga sahabat penulis serta seluruh pihak yang telah membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Suryajaya. (2017). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul. Jogjakarta
- Kebudayaan, D., Pariwisata, D. A. N., & Tulungagung, K. (2022). *Perubahan renstra 2018-2023. 1*.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo
- Mukhtar, A., Toto, H. D., Nurdiana, N., dkk (2022). Dampak Motivasi Pada Kinerja Karyawan Di Era New Normal Covid-19: English. *Jurnal Manajemen*
- Rahman, T. (2017). Kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan publik (Studi deskriptif di kelurahan long kali kabupaten paser). *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 661–672.
- Syam, A. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto. 2018

