

# KINERJA APARATUR DINAS PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN OBJEK WISATA HUTAN MANGROVE DI KOTA TARAKAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Roland Rante Tadung

NPP. 31.0713

*Asdaf Kota Tarakan, Provinsi Kalimantan Utara*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

*Email : [trimezyns@gmail.com](mailto:trimezyns@gmail.com)*

Pembimbing Skripsi : Ir. M. Nawawi, M.Si

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** This research was created because of the inadequate performance of ASN in developing mangrove forest tourist attractions in Tarakan City. In the era of industrial revolution 4.0, government bureaucracy should have good performance so that it can maximize the development of tourist attractions. **Purpose:** To see how the Tourism Service Apparatus Performance is in the Development of Mangrove Forest Tourist Attractions in Tarakan City, North Kalimantan Province **Method:** The method used is a qualitative research method with a descriptive approach. The performance theory used according to Dwiyanto (2012:98) uses 5 (five) factors, namely, productivity, service quality, responsiveness, responsibility and accountability. The method used is a qualitative method. Meanwhile, data collection techniques are observation, interviews and documentation. **Result:** The results of the research show that the performance of the Tarakan City Tourism Office apparatus is still not good. This is indicated by several performance dimensions that have not been implemented well. **Conclusion:** Based on the results of this research, the performance of the apparatus is still not good. This results in inhibiting factors, namely, the lack of human resources and the ability of officials who are experts in their fields, the absence of cooperation between the tourism service and the community.

**Keywords:** Performance, Apparatus, Development

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penelitian ini dibuat karena ketidakmaksimalan kinerja ASN dalam melakukan pengembangan objek wisata hutan mangrove di Kota Tarakan. Pada perkembangan zaman di era revolusi industri 4.0 birokrasi pemerintahan sudah seharusnya kinerja dari para aparatur baik sehingga dapat memaksimalkan pengembangan objek wisata. **Tujuan:** untuk melihat bagaimana Kinerja Aparatur Dinas Pariwisata Dalam Pengembangan Objek Wisata Hutan Mangrove di Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. **Metode :** Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teori kinerja yang digunakan menurut Dwiyanto (2012:98) dengan

menggunakan 5 (lima) factor yaitu, produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab dan akuntabilitas. Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Dinas Pariwisata Kota Tarakan masih belum baik. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa dimensi kinerja yang belum terlaksana dengan baik. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja Aparatur yang masih belum baik. Akibatnya faktor penghambat yaitu, kurangnya sumber daya manusia dan kemampuan aparatur yang ahli di bidangnya, belum adanya kerjasama dinas pariwisata dengan masyarakat.

**Kata Kunci :** Kinerja, Aparatur, Pengembangan

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Sedarmayanti, (2017)“Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Pariwisata merupakan salah satu sektor dengan tingkat kecepatan pertumbuhan yang sangat berpengaruh dalam memberikan kontribusi perekonomian suatu daerah. Keberadaan objek wisata akan memberikan keuntungan bagi daerah, diantaranya dapat meningkatkan Pendapatan anggaran untuk daerah, memperluas lapangan pekerjaan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat yang akan berdampak langsung pada perubahan ekonomi Mangkunegara, (2009). Hal yang bisa dilakukan dalam mengeksplor pariwisata yaitu dengan promosi menggunakan media teknologi informasi dan juga informasi dari pemerintah pada sektor pariwisata Aidar et al., (2018). Dengan pemberian wewenang dalam urusan kepariwisataan kepada pemerintah daerah Kabupaten/Kota, pemerintah harus berpikir jauh kedepan agar dapat mengembangkan potensi sumber daya yang ada sehingga bisa dapat meningkatnya perekonomian dan kesejahteraan masyarakat.

Visi Kota Tarakan yaitu “Terwujudnya Tarakan sebagai Kota Maju dan Sejahtera melalui Smart City”. Dapat diinterpretasi berpihak kepada sektor pariwisata dengan cara penguatan daya saing pariwisata Kabupaten/Kota dan Pariwisata Provinsi. Dinas Pariwisata Kota Tarakan memiliki kewenangan dalam pengembangan objek wisata dan meningkatkan kunjungan wisatawan mancanegara maupun lokal dan dapat bekerja sama mengembangkan pariwisata kearah yang lebih baik. Disini penulis memfokuskan pada objek wisata Hutan Mangrove yang ada di Kota Tarakan. Kawasan Konservasi Mangrove dan Bekantan atau biasa disebut Hutan Mangrove merupakan salah satu objek wisata alam yang cukup terkenal di Kota Tarakan. Lokasi objek wisata ini sangat strategis karena terletak di pusat Kota Tarakan sehingga perjalanan menuju objek wisata ini sangat mudah dan nyaman

### **1.2 Kesenjangan Masalah Yang di Ambil (GAP Penelitian)**

Alasan dibalik pemilihan Hutan Mangrove ini dikarenakan penulis mendapatkan fakta yang bersumber dari <https://news.detik.com/foto-news/d4768062/menengok-taman-Mangrove-di-tarakan-yangterbengkalai> dalam berita tersebut objek wisata



Hutan Mangrove ini tidak terawat dan dipelihara dengan baik, banyak kerusakan sarana dan prasarana yang ada di kawasan ini yaitu, jalan setapak yang sudah rusak/jabuk, pagar kayu di sepanjang jalan setapak yang telah patah dan juga ada yang tidak memiliki penyangga di tepi jalan setapak, serta terdapat beberapa sampah plastik yang berserakan di kawasan wisata ini. Akibatnya pengunjung berkurang karena ketidaknyamanan dengan fasilitas yang disediakan oleh objek wisata Hutan Mangrove ini, selain itu

Tabel 1. 1  
Perbandingan antara target dan realisasi kinerja pada tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Ket
Meningkatnya Kunjungan ke Kota Tarakan	Peningkatan kunjungan wisman	2%	1,32%	66	Cukup
	Peningkatan kunjungan wisnus	2%	1,19%	59,5	Cukup
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan	79	53	67,088	Cukup
Rata-rata capaian kinerja =		64,192%			Cukup

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Pariwisata Kota Tarakan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja dari dinas pariwisata ini kurang maksimal karena pencapaian kinerja pada Program Peningkatan Daya Tarik Wisata belum mencapai sasaran tidak dapat mencapai sasaran dikarenakan wisatawan yang berkunjung tidak mencapai target. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Pariwisata Kota Tarakan Tahun 2022 terdapat 44 orang pegawai yang ahli dan kompeten di bidang pariwisata namun kinerja dari Dinas Pariwisata dalam pencapaian target kinerja belum memenuhi harapan. Oleh karenanya penting bagi Dinas Pariwisata Kota Tarakan untuk mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) guna memastikan bahwa para ASN tersebut efektif dalam mengembangkan sektor pariwisata Kota Tarakan.

### 1.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi berikut penelitian terdahulu yang penulis ambil. Pertama penelitian milik Arifin Abd Kadir & Purnomo, (2022) penelitain di Distrik Maladum mes Kota sorong mengenai kinerja ASN dengan hasil didapatkan bahwa Kinerja Pelayanan Proses administrasi pemerintahan disana masih jauh dari kata berkualitas, dikarenakan penampilan dan kedisiplinan pegawai, kecermatan dan keahlian pegawai, respon dan pelayanan yang cepat dan tepat. Selanjutnya penelitian milik Rumondang Bulan, (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam proses kegiatan pengembangan daya tarik objek wisata Suban Air Panas masih terdapat sumber daya manusia dan sarana prasarana yang kurang memadai serta faktor teknologi maupun sosial masyarakat yang mempengaruhi pengembangan daya tarik objek wisata Suban Air Panas. Selanjutnya penelitian milik Razak, (2022) dengan hasil kinerja aparatur sipil negara dinas pariwisata Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara belum maksimal di tandai dari pencapaian indikator kinerja namun setiap tahunnya aparatur selalu melakukan pembenahan dan peningkatan kinerja. Selanjutnya Kadarisman, (2019) dengan hasil kinerja ASN di Kota Depok terbukti sudah cukup efektif sesuai perencanaan dan harapan publik. Adanya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan beban

tugas, dan pemanfaatan waktu secara optimal, sehingga dapat mencapai sasaran kerja individu dan tim sesuai perencanaan. Selanjutnya penelitian Susanto & Fadhillah, (2022) dengan hasil Hasil penelitian menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja ASN halmana diperoleh Fhitung sebesar  $20,052 > Ftabel = 4,325$ . Besarnya pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja ASN adalah sebesar 4,478 (lebih besar daripada  $t\ tabel=2,080$ ). Kemudian penelitian Risto Wuri et al., (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga indikator kinerja yaitu produktivitas belum cukup baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kualitas layanan sudah cukup baik, akuntabilitas dalam penerapan standar pelayanan dibidang administrasi kependudukan masih belum cukup baik. Selanjutnya penelitian milik (Muslim & Nasution, 2014) dengan hasil Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Desa Pantai Labu Pekan Kecamatan Pantai Labu ditinjau dari proses penyelenggaraan Kepemerintahan yang mengedepankan kerjasama, kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab belum mampu memberikan pelayanan maksimal yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Selanjutnya penelitian milik I Nyoman Alit badrika, (2023) Hasil penelitiannya menunjukan peranan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar di tinjau dari tiga aspek peranan yaitu peranan antar pribadi (interpersonal role). Peranan berhubungan dengan informasi (informational role), peran pengambilan keputusan (Decisional Role) sudah berjalan sangat baik. Sedangkan penelitian milik Rukmini Widiaswari, (2012) Agar aparatur pemerintah dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik, paling tidak kekuatan kinerja yang dimilikinya adalah pengetahuan, keahlian atau ketrampilan, motivasi dan peran. Dengan demikian, secara teoritis dapat dikatakan bahwa kualitas pelayanan yang terbaik bergantung pada kinerja yang baik. Dan yang terakhir penelitian dari Sina & Tefa, (2019) dengan hasil Hasil penelitian penulis di lapangan adalah pelestarian tenun ikat sudah berjalan namun masih terdapat beberapa faktor penghambat. Selain upaya dari pemerintah, para penenun pun harus berpartisipasi aktif dalam proses pelestarian ini sehingga dapat mencapai tujuan dari proses yang hendak dicapai.

#### **1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah**

Pernyataan kebaruan ilmiah dapat dilihat dari pemelihan hutan mangrove sebagai objek yang di teliti. Karena penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan di tempat ini. Selain itu penelitian ini juga menggunakan dat pendukung yang terbaru. Selain itu penelitian ini penulis berfokus melihat Kinerja ASN yang Ada di Dinas Pariwisata Kota Tarakan terhadap pengelolaan hutan mangrove serta tidak terealisasinya terget yang telah ditentukan. Untuk melihat kinerjanya penulis menggunakan teori Dwiyanto (2012:98) dengan menggunakan 5 (lima) factor yaitu, produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Aparatur di Dinas Pariwisata Kota Tarakan dalam mengembangkan objek wisata Hutan Mangrove di Kota Tarakan. Kemudian untuk mengetahui faktor penghambat Kinerja Aparatur dalam mengembangkan objek wisata Hutan Mangrove di Kota



Tarakan. Serta untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh Kantor Dinas Pariwisata dalam mengatasi hambatan pengembangan objek wisata Hutan Mangrove di Kota Tarakan

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menjelaskan sebuah permasalahan secara mendalam dan menggambarkan permasalahan sesuai fakta dengan mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. Simangungsong, (2017) Jika dilakukan dengan triangulasi maka data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 15 orang termasuk didalamnya masyarakat/ pengunjung. Kemudian diperkuat dengan adanya Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Data penelitian dianalisis dengan teknik Data Reduction, Data Display, dan Data Conclusion Drawing. Sugiyono, (2018) Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori Agus Dwiyanto et.al., (2012) dengan menggunakan 5 (lima) factor yaitu, produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah melaksanakan penelitian menggunakan teori Dwiyanto (2012:98) dengan menggunakan 5 (lima) factor yaitu, produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas didapatkan hasilnya sebagai berikut

### **3.1 Kemampuan Kinerja Aparatur Dinas Pariwisata dalam Pengembangan Objek Wisata Hutan Mangrove di Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara**

#### **a. Produktivitas**

Berikut beberapa indikator dari produktivitas kerja ;

##### **1. Efektivitas Kerja**

Dari hasil wawancara yang dilakukan selama penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Aparatur Dinas Pariwisata Kota Tarakan telah bekerja sesuai dengan Standar Operasional Pelayanan (SOP), namun belum dapat dikategorikan efektif karena terdapat hambatan yang berdampak kepada tidak terlaksananya program kegiatan secara optimal.

##### **2. Efisiensi Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan Industri Pariwisata menjelaskan bahwa aparaturnya Dinas Pariwisata telah bekerja dengan baik namun belum efisien karena masih terkendala beberapa faktor internal.

##### **3. Hasil (output) Kerja**

**Tabel 3.1**  
**Perbandingan antara target dan realisasi kinerja pada tahun 2023**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Ket
Meningkatnya Kunjungan ke Kota Tarakan	Peningkatan kunjungan wisman	2%	1,19%	59,5	Kurang
	Peningkatan kunjungan wisnus	2%	1,27%	63,5	Cukup
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan	80	49	61,25	Cukup
Rata-rata capaian kinerja =		61,41%			Cukup

**Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Pariwisata Kota Tarakan tahun 2022**

Dapat dilihat dari tersebut perbedaan antara target dan realisasi kinerja masih kurang baik karena di dalam dua dimensi tersebut belum ada yang mencapai target. Bahkan kalau dibandingkan pada tahun 2022 target dan capainnya menurun. Pada dimensi produktivitas, efektivitas pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan SOP yang berlaku namun terhalang dengan fasilitas yang kurang seperti yang saya lihat langsung di Dinas Pariwisata ada beberapa komputer yang rusak dan belum diperbaiki sehingga beberapa aparatur saling menunggu apabila ingin menggunakan komputer. Kemudian pada indikator hasil (output) kerja, pegawai Dinas Pariwisata Kota Tarakan belum mampu untuk memberdayakan usaha mikro masyarakat lokal. Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian dan ditinjau ulang oleh pihak terkait.

**b. Kualitas Layanan**

Berikut beberapa indikator dari kualitas layanan.

**1. Pemberian Layanan**

Berdasarkan hasil wawancara dari penulis, dapat disimpulkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh petugas Dinas Pariwisata Kota masih terdapat kekurangan, seperti aparatur dinas yang ahli dalam kepariwisataan masih kurang akan tetapi aparatur Dinas Pariwisata tetap memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan tugas dan fungsi aparatur pada bidangnya masing-masing. Dan beberapa kekurangan yang perlu dibenahi Dinas Pariwisata

**2. Mutu Pelayanan**

Dari hasil wawancara menggambarkan bahwa petugas Dinas Pariwisata telah memberikan pelayanan pariwisata yang optimal kepada masyarakat hanya saja ada kekurangan yaitu fasilitas dalam menunjang Pengembangan Kepariwisata yang belum maksimal.

**3. Kepuasan Pelayanan**

Berdasarkan hasil wawancara oleh penulis, disimpulkan bahwa Kinerja Dinas Pariwisata masih belum mencapai tingkat optimal karena masih diperlukan upaya pengembangan seperti memperbaiki fasilitas umum dan mengedukasi wisatawan yang berkunjung untuk menjaga kebersihan objek wisata dan tidak membuang sampah sembarangan. Masyarakat juga berharap Dinas Pariwisata melakukan inovasi maupun terobosan yang dapat memberikan



kemajuan bagi objek wisata Hutan Mangrove ini. Kinerja Dinas Pariwisata masih belum mencapai tingkat optimal

**c. Responsivitas**

Berikut beberapa indikator dari responsivitas :

**1. Kemampuan Organisasi**

Berdasarkan hasil wawancara dari penulis, dapat disimpulkan bahwa Dinas Pariwisata dalam pelayanannya selalu memberikan yang terbaik kepada masyarakat juga terbuka untuk kritik dan saran dari masyarakat. Objek wisata Hutan Mangrove ini mempunyai suasana yang bagus namun Dinas Pariwisata dalam memberikan respon kepada masyarakat masih belum maksimal dikarenakan terdapat kekurangan di objek wisata Hutan Mangrove ini yaitu fasilitas yang sudah tidak bisa digunakan seperti toilet dan seharusnya Dinas terkait melakukan inovasi dengan membuat area berjualan agar terlihat lebih rapi dan tertata sehingga bagi wisatawan dapat menikmati suasana Hutan Mangrove dengan sajian dari penjual.

**2. Partisipasi Masyarakat**

Berdasarkan hasil wawancara dari penulis, dapat disimpulkan bahwa partisipasi masyarakat dalam pengembangan Objek Wisata Hutan Mangrove belum ada namun dalam waktu dekat Dinas Pariwisata akan melakukan kerjasama sehingga dapat mempercepat perkembangan objek wisata Hutan Mangrove ini.

**d. Responsibilitas**

Berikut indikator dari responsibilitas.

**1. Ketepatan Pelaksanaan**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan program yang telah direncanakan dan diatur. Setiap kegiatan telah menjadi tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas dengan optimal. Dan juga pelaksanaan program Dinas Pariwisata telah berjalan dengan baik dan telah mematuhi prosedur yang telah ditetapkan

**e. Akuntabilitas**

Berikut indikator dari dimensi akuntabilitas,

**1. Pertanggungjawaban**

Berdasarkan hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kota Tarakan sudah dilakukan dengan penuh kebijakan yang melibatkan pihak internal dan eksternal sehingga mampu mempertanggung jawabkan seluruh kegiatan.

**3.2 Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Dinas Pariwisata dalam Pengembangan Objek Wisata Hutan Mangrove di Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara**

**a. Kurangnya Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Aparatur yang Ahli di Bidang Pariwisata.**

Berdasarkan informasi hasil wawancara yang penulis dapati, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang penghambat Kinerja Aparatur Dinas Pariwisata Kota Tarakan yaitu keterbatasan Aparatur Pemerintah yang ahli di bidang pariwisata dan minimnya pengetahuan kepariwisataan serta jenjang pendidikan yang tidak sesuai dengan kedudukan.

**b. Belum adanya Kerjasama Dinas Pariwisata Dengan Masyarakat**

Dalam beberapa wawancara yang telah penulis dapati sebelumnya dapat diketahui bahwa Dinas Pariwisata sampai sekarang belum ada melakukan kerjasama dengan masyarakat sekitar dalam pengembangan objek wisata Hutan Mangrove. Sehingga menjadi salah satu faktor yang menghambat perkembangan objek wisata ini. Padahal kerjasama dengan masyarakat sekitar merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempercepat perkembangan objek wisata.

**3.3 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Dinas Pariwisata dalam Pengembangan Objek Wisata Hutan Mangrove di Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara**

**a. Memberikan Pelatihan Kepada Aparatur**

Hasil wawancara bersama Sekretaris Dinas Pariwisata menjelaskan bahwa sulit jika ingin menambah Aparatur yang ahli dan kompeten namun bisa diganti dengan cara Aparatur mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang kepariwisataan dengan keikutsertaan pasti akan menambah keterampilan Aparatur tersebut. Dari hasil wawancara tersebut Penulis menyimpulkan dalam mengatasi faktor-faktor penghambat Kinerja Aparatur Dinas Pariwisata dapat dilakukan dengan mengikutsertakan Aparatur Dinas Pariwisata dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dimana output dari mengikuti diklat tersebut akan menambah pengetahuan dan keterampilan yang akan membantu serta dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas aparatur tersebut

**b. Kolaborasi dengan Masyarakat Dalam Mendukung Pengembangan Pariwisata**

Dilihat dari beberapa wawancara yang dilakukan oleh penulis didapati bahwa Dinas Pariwisata sampai sekarang belum melakukan kerjasama dengan masyarakat sekitar ini merupakan salah satu faktor lambatnya Perkembangan Objek Wisata Hutan Mangrove. Pasalnya kerjasama dengan masyarakat merupakan faktor penting dalam mendukung Perkembangan Objek Wisata Hutan Mangrove ini. Jadi penulis menyimpulkan bahwa salah satu upaya yang harus dilakukan Dinas Pariwisata dalam mempercepat Perkembangan Kepariwisataan yaitu dengan mengajak masyarakat mendukung pariwisata.

**3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Hasil/ temuan utama dari penelitian ini yang terdiri dari 3 permasalahan yakni kinerja ASN, Faktor penghambat/kendala, serta upaya yang telah dilakukan. Kinerja Dinas Pariwisata Kota Tarakan dilihat menggunakan teori milik Dwiyanto



(2012:98) dengan menggunakan 5 (lima) factor yaitu, produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas dan didapatkan hasilnya sudah cukup baik apalagi dilihat. Hal ini sama dengan penelitian milik Sina & Tefa, (2019) yang sama menggunakan teori milik dwiyanto ini dan mendapatkan hasil Kinerja Aparatur Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM dalam Pelestarian Tenun Ikat di Kabupaten Sikka dinilai sudah baik, hal ini dapat ditunjukkan dari indikator kinerja organisasi baik. Perbedaan dari keduanya terletak dari segi perspektif penilaiannya diaman penelitian milik (Sina & Tefa, 2019) bagus dalam segi hal produktifitas sedangkan penelitian ini bagus dalam segi pelayanan yang optimal. Hal ini berbeda dengan yang dikemukakan (Razak, 2022) walaupun sama sama menggunakan teori dwiyanto akan tetapi menunjukkan Kinerja aparatur Dinas Pariwisata Kabupaten Muna dalam pengelolaan objek wisata Kabupaten Muna belum maksimal. Selanjutnya dari segi faktor penghambat dari penelitian sebelumnya kurang lebih sama yakni kekurangan aparatur yang ahli dalam bidang kepariwisataan dan minimnya pengetahuan kepariwisataan. dan upaya yang telah dilaksanakan kurang berinovasi hanya stug dengan penyelesaian yang itu itu saja

### **3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Dalam penelitian ini belum adanya suatu trobosan atau inovasi dari dinas pariwisata untuk mengembangkan objek wisata hutan mangrove di kombinasi dengan sosial media ataupun media elektronik lainnya. Hal ini tentu perlu adanya perbaikan sesegera mungkin karena zaman yang semakin berkembang dan jaman sejarah segala sesuatu mudah viral atau terkenal sehingga bisa jadi kesempatan untuk lebih mengembangkkn objek wisata mangrove ini.

## **IV. KESIMPULAN**

Dari hasil analisis penelitian yang disajikan oleh penulis, kesimpulan tentang Kinerja Aparatur Dinas Pariwisata dalam pengembangan Objek Wisata Hutan Mangrove di Kota Tarakan, Kalimantan Utara, dapat diambil sebagai berikut :

Kinerja Aparatur di Dinas Pariwisata dalam pengembangan Objek Wisata Hutan Mangrove di Kota Tarakan sudah cukup baik apalagi dilihat dari pelayanan yang telah diberikan oleh Dinas Pariwisata kepada masyarakat yang sudah optimal. Dan juga dibuktikan dengan bebrerapa wawancara dengan masyarakat.yang puas akan pelayanan yang diberikan..

Faktor penghambat kinerja aparatur Dinas Pariwisata dalam pengembangan Objek Wisata Hutan Mangrove di Kota Tarakan, Provinsi Kalimantan Utara. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pariwisata kekurangan aparatur yang ahli dalam bidang kepariwisataan dan minimnya pengetahuan kepariwisataan serta jenjang pendidikan yang tidak sesuai dengan kedudukan dan belum adanya dilakukan kerjasama dengan masyarakat sekitar untuk mendukung perkembangan objek wisata.

Tindakan yang diambil oleh aparatur Dinas Pariwisata untuk mengatasi kendala dalam pengembangan Objek Wisata Hutan Mangrove yaitu dengan memberikan Pendidikan dan Latihan kepada Aparatur dan mengajak masyarakat untuk mendukung Perkembangan Pariwisata.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih belum maksimalnya hasil penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pariwisata Kota Tarakan beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, Kepada Bapak Ir. M. Nawawi, M.Si yang telah membimbing dalam menuliskan karya ilmiah ini serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto et.al. (2012). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gajah Mada University Press.
- Aidar, I., Komang, I., Ferdian, J., & Cahyani, A. P. (2018). *KINERJA PEMERINTAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBANGUNAN PARIWISATA DI KOTA BANYUWANGI* (Vol. 128).
- Arifin Abd Kadir, M., & Purnomo, A. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Distrik Maladum Mes Kota Sorong. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(1). <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya>
- I Nyoman Alit badrika, I. N. G. W. (2023). *PERANAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA DENPASAR. 1*.
- Kadarisman, Muh. (2019). EFEKTIFITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI KOTA DEPOK. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, XVI.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Rafika Aditama.
- Muslim, N., & Nasution, I. (2014). Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA Kinerja Aparat Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa Pantai Labu Pekan. In *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik* (Vol. 2, Issue 2). <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jppuma>
- Razak, M. (2022). *KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN OBJEK WISATA KABUPATEN MUNA PROVINSI SULAWESI TENGGARA*.
- Risto Wuri, R., Kaunang, M., & Revlie Pioh, N. (2017). *KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK (Studi di Desa Sinsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow)*. 1.



- Rukmini Widiaswari, R. (2012). *Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kecamatan Banjar Baru*. 2(2).
- Rumondang Bulan, P. (2021). *KINERJA APARATUR DINAS PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN DAYA TARIK OBJEK WISATA SUBAN AIR PANAS DI KABUPATEN REJANG LEBONG PROVINSI BENGKULU*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Simangungsong, F. (2017). *Metedologi Penelitian Pemerintahan (pertama)*. alfabeta .
- Sina, I. Y. N., & Tefa, G. (2019). *KINERJA APARATUR DINAS PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH DALAM PELESTARIAN TENUN IKAT DI KABUPATEN SIKKA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR*. 7, 1–15.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Susanto, H., & Fadhillah, S. (2022). *AKUNTABILITAS DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN SITUBONDO*. In *ACTON: Jurnal Ilmiah* (Vol. 18, Issue 1).

