

KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN OBJEK WISATA DI KABUPATEN MERAUKE

YOHANES HENDRYAN REYAAN
NPP. 29.1851

*Asdaf Provinsi Papua
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

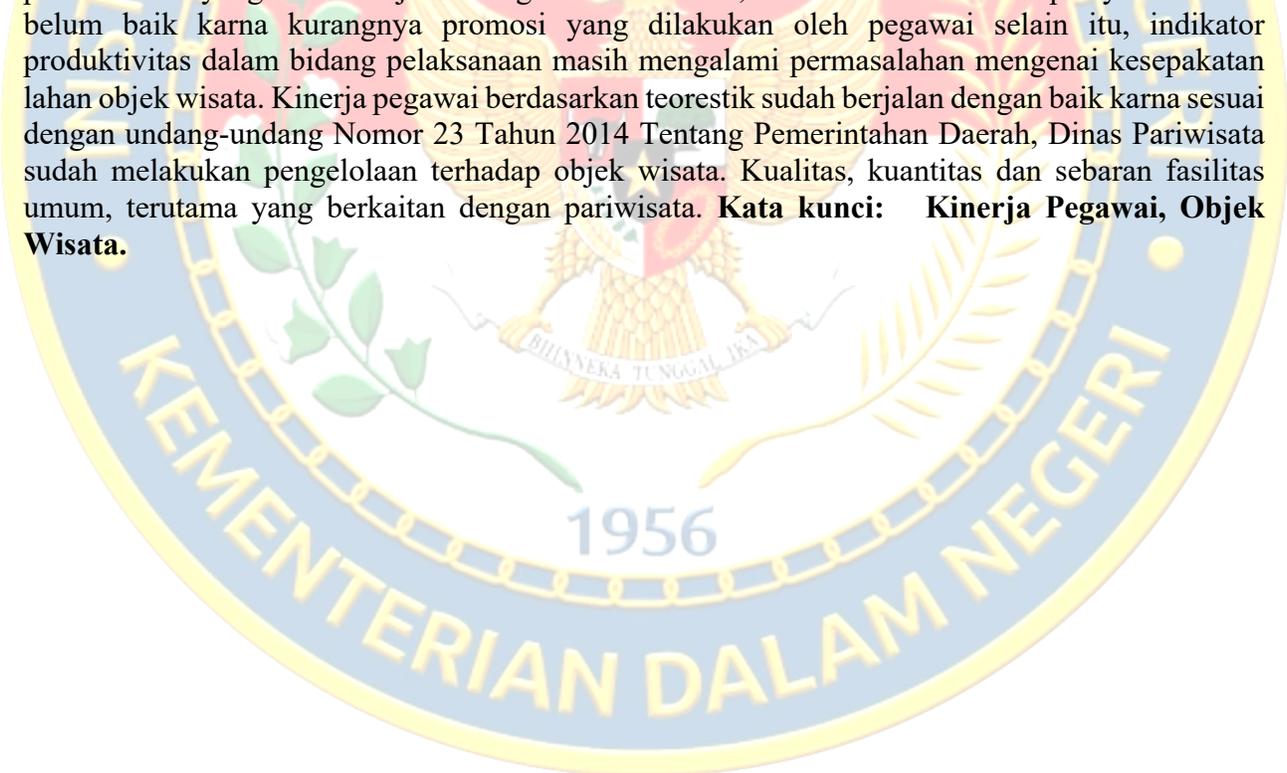
Email:
hendyreyaan13@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): (Contains the background behind the research). At present, good employee performance is the main capital to build a good bureaucracy. To improve employee performance, there needs to be a balance between quality and quantity as well as the competence of existing employees, the workload given to employees must be in accordance with their education, knowledge, abilities and expertise. One way to achieve this is through good job placement. **Objective:** To find out the performance of employees in developing tourism objects at the Merauke Regency Tourism Office **Method:** This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation **Result:** The performance of employees in developing tourism objects at the Merauke Regency Tourism Office has been carried out but has not been in accordance with the Employee Performance indicators. This is because there is still a mismatch between the workload given and the educational qualifications and work experience of the employees as well as the intensity of the turnover of new workers that is uncontrolled and unsuitable in their field, thus affecting the productivity of performance at the Tourism Office in Merauke Regency or even decreasing. **Conclusion:** The Department of Cooperatives and UMKM as a regional apparatus organization that oversees the nets of micro, small and medium enterprises continues to strive to improve the quality of Micro, Small and Medium Enterprises after being affected by the policy. It is hoped that the Cooperatives and MSMEs Office can communicate directly with MSME business actors, so that they can better know the conditions in the field so that there is no mistargeting in providing assistance to MSME actors, and it is also hoped that not only the program implementers are disciplined and consistent but also the program implementers. business actors also so that all programs can run well, and also program implementers can carry out the existing Standard Operating Procedures. **Keywords: Employee Performance, Tourism Objects.**

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Pada masa kini, kinerja pegawai yang baik merupakan modal utama untuk membangun birokrasi yang baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya keseimbangan antara kualitas dan kuantitas serta kompetensi pegawai yang ada maka beban kerja yang diberikan pada pegawai harus sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, kemampuan serta keahliannya. Salah satu bentuk untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui penempatan kerja yang baik. **Tujuan:** untuk mengetahui kinerja pegawai dalam mengembangkan objek wisata pada Dinas Pariwisata Kabupaten Merauke. **Metode:** Penelitian ini menggunakan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, dimana penulis mendapatkan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** kinerja pegawai dalam mengembangkan objek wisata pada Dinas Pariwisata Kabupaten Merauke sudah dilakukan tetapi belum sesuai dengan indikator Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena masih ada ketidakcocokan antara beban kerja yang diberikan dengan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja dari pegawai serta intensitas perputaran tenaga kerja baru yang tidak terkendali dan tidak sesuai pada bidangnya sehingga mempengaruhi produktivitas kinerja pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Merauke atau bahkan mengalami penurunan. **Kesimpulan:** Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Merauke berdasarkan teori yang digunakan yaitu dari indikator akuntabilitas, respontalibilitas, responsivitas, dan prduktivitas yang sudah berjalan dengan baik. Namun, dari indikator kualitas pelayanan masih belum baik karna kurangnya promosi yang dilakukan oleh pegawai selain itu, indikator produktivitas dalam bidang pelaksanaan masih mengalami permasalahan mengenai kesepakatan lahan objek wisata. Kinerja pegawai berdasarkan teorestik sudah berjalan dengan baik karna sesuai dengan undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Dinas Pariwisata sudah melakukan pengelolaan terhadap objek wisata. Kualitas, kuantitas dan sebaran fasilitas umum, terutama yang berkaitan dengan pariwisata. **Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Objek Wisata.



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan yang besar didunia dan juga sebagai bangsa bahari yang tercatat mempunyai 17.504 pulau yang belum mempunyai nama tetap dan 16.056 pulau telah mempunyai nama tetap yang tercatat oleh PBB berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Pemerintahan Umum. Potensi pariwisata di Indonesia harus diekspor lebih dalam lagi untuk menunjang dan memajukan pariwisata Indonesia. Dengan adanya peningkatan pariwisata dan adanya peningkatan jumlah wisatawan maka akan meningkatkan perekonomian masyarakat disekitar Kawasan objek wisata dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dengan berkembangnya kegiatan usaha. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus lebih berperan aktif dalam mengelola sektor pariwisata sehingga dapat meningkatkan perekonomian lewat sektor pariwisata. Dengan adanya pemberian wewenang yang luas, nyata dan bertanggung jawab langsung dalam urusan bidang kepariwisataan kepada pemerintah daerah Kabupaten/Kota harus berpikir jauh kedepan agar bisa mengembangkan semua potensi sumber daya yang ada sehingga bisa meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2011 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisataan Nasional Tahun 2010-2025 pada Pasal 28 huruf h dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan saptapesona adalah 7 (tujuh) unsur pesona yang diwujudkan bagi terciptanya lingkungan yang kondusif dan ideal bagi berkembangnya kegiatan kepariwisataan di suatu tempat yang mendorong tumbuhnya minat wisatawan dalam berkunjung. Kabupaten Merauke adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Papua yang memiliki wilayah yang luas dan kaya akan sumber daya alamnya, sehingga mempunyai potensi yang bisa di kembangkan contohnya pengembangan objek wisata. Kabupaten Merauke memiliki banyak objek wisata sehingga dapat dijadikan daerah untuk tujuan berwisata. Kabupaten Merauke memiliki luas wilayah 45.071 kilometer persegi. Kabupaten Merauke mempunyai potensi sumber daya alam yang besar. Dengan banyaknya potensi objek wisata dan masih sangat banyak potensi wisata yang belum dikembangkan di Kabupaten Merauke sudah seharusnya Kabupaten Merauke bisa dianggap daerah paling potensial untuk sektor pariwisata, karena bisa menjadi daya tarik bagi para wisatawan yang akan berkunjung ke Kabupaten Merauke, tetapi pada kenyataannya banyak potensi wisata yang belum dikembangkan dan bahkan belum terekspos didalam kabupaten Merauke sendiri maupun hingga keluar kabupaten Merauke. Berdasarkan Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dijelaskan fungsi dan peran Aparatur Sipil Negara (ASN). Penyelenggaraan urusan pemerintahan khususnya pada sektor pariwisata perlu mendapat perhatian yang lebih dari pemerintah daerah hal ini dapat dilakukan dengan meninjau kinerja Aparatur sipil Negara (ASN). Selain itu, kompetensi pegawai perlu diperhatikan. Kompetensi pegawai adalah kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan tugas maupun jabatan yang ditempatinya atau dikelola. Dalam proses penyelenggaraan pemerintahan Dinas Parawisata Kabupaten Merauke masih mengalami masalah atau kendala yaitu terhambatnya program kerja karena pergantian kabinet kerja. Hal ini terjadi pergantian kepala dinas sehingga program kerja yang dijalankan sebelumnya tidak dilanjutkan oleh kepala dinas yang baru sehingga menyebabkan program kerja sebelumnya menjadi terbengkalai. Selain itu, permasalahan atau kendala lain yang dihadapi yaitu karenapergantian kepala bidang dan staf yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga pegawai tidak bekerja sesuai dengan keahlian yang dikuasai yang menyebabkan program kerja maupun penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan maka penulis

memutuskan untuk meneliti dan menulis skripsi yang berjudul “**KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN OBJEK WISATA DI KABUPATEN MERAUKE**”.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pada masa kini, kinerja pegawai yang baik merupakan modal utama untuk membangun birokrasi yang baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya keseimbangan antara kualitas dan kuantitas serta kompetensi pegawai yang ada maka beban kerja yang diberikan pada pegawai harus sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, kemampuan serta keahliannya. Salah satu bentuk untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui penempatan kerja yang baik.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Firman Anggara, dengan judul penelitian Kinerja Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahragadalam Pengembangan Objek Wisata Pantai Tanjung Kerasak Di Kabupaten Bangka Selatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni Kinerja Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga dalam pengembangan objek wisata sudah cukup baik seperti aspek produktivitas karena sudah mencapai output dan input yang sudah ditargetkan bahkan lebih walaupun sempat terkendala dengan adanya covid-19, namun masih terdapat yang belum dilaksanakan secara maksimal dilihat pada aspek kualitas layanan, aspek responsivitas aspek responsibilitas dan aspek akuntabilitas, Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga dalam pengembangan objek wisata Pantai Tanjung Kerasak terdapat beberapa faktor penghambat yang menyebabkan pengembangan Pantai Tanjung Kerasak menjadi terhambat, diantaranya: Sarana dan Prasarana, Respon Dinas PariwisataKepemudaan dan Olahraga, Proses Birokrasi, Kerjasama, dan Produk Ekonomi Kreatif. Kedua, Agustina Supriyaningrum, dengan judul Kinerja Dinas Pariwisata Kebudayaan Dan Olahraga Kabupaten Sragen Dalam Pengembangan Situs Purbakala Singiran. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kinerja Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga dalam pengembangan objek wisata Kabupaten Sragen dalam pengembangan situs Sangiran adalah hasil kerja Dinas Parbudpor Kabupaten Sragen dalam menjalankan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mengembangkan situs Sangiran dalam jangka waktu tertentu, pengembangan situs Sangiran merupakan proses atau cara Dinas Parbudpor untuk membuat situs Sangiran menjadi lebih baik. Untuk mengetahui kinerja Dinas Parbudpor Kabupaten Sragen dalam pengembangan situs sangiran diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini diartikan sebagai proses menilai kemajuan yang telah dicapai dbandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan oleh Dinas Parbudpor Kabupaten Sragen dalam pengembangan situs sangiran dalam jangka waktu tertentu.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dam merupakan masalah khusus yang terjadi diLokus Penulis.

1.5 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam mengembangkan objek wisata; Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung kinerja pegawai dalam pengembangan objek wisata di Kabupaten Merauke; Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan Dinas Pariwisata dalam mengatasi hambatan dalam mengembangkan Objek Wisata di Kabupaten Merauke.

II. METODE

Sugiyono (2012:29) mengemukakan bahwa, “setiap peneliti harus dapat menyajikan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara kuesioner (angket) atau dokumen”. Prinsip dasar penyajian data adalah komunikasi dan kelengkapan, dalam artian data yang disajikan dapat menarik perhatian pihak lain untuk membacanya dan dengan mudah memahami isinya. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dari skor jawaban masyarakat dan data kualitatif dari jawaban wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.2 Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Merauke Dengan Berdasarkan Teoritik

Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang, atau prestasi dalam pencapaian target kerja yang dicapai oleh seseorang dalam bertugas maupun melaksanakan tanggung jawabnya dan wewenang masing-masing pekerja. Pariwisata adalah perpaduan dengan aspek-aspek yang berkaitan (pengunjung, tempat tujuan, perjalanan, traveling, dan lain sebagainya yang termasuk dalam akibat dari proses kewisataan ketempat yang dituju, dalam hal ini tidak menetap dengan kata lain hanya bersinggah. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni teori dwiyanto dalam Sembiring (2017; 104). Teori ini terdiri dari lima indikator yang didalamnya untuk menganalisis kinerja pegawai dinas pariwisata dalam pengembangan objek wisata di kabupaten merauke. Teori tersebut yakni: Akuntabilitas, Responsibilitas, Reponsivitas, Kualitas pelayanan dan Produktivitas.

A. Akuntabilitas

Dalam arti sempit Akuntabilitas dapat dipahami sebagai bentuk pertanggungjawaban yang mengacu pada kepada siapa organisasi bertanggungjawab dan untuk apa organisasi bertanggung jawab. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis pengembangan objek wisata di Kabupaten Merauke dalam hal pelaporan terhadap pelaporan kegiatan organisasi cukup baik. tingkat pelaporan kegiatan Dinas Pariwisata Kabupaten Merauke cukup baik, karena mampu melaporkan dan bertanggung jawab terhadap segala kegiatan yang di lakukan di setiap objek wisata yang berada di Kabupaten Merauke dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pemerintahan Dinas Pariwisata Kabupaten Merauke dari Tahun 2015-2019 mengalami peningkatan dari peningkatan kunjungan wisatawan dan terwujudnya Aparatur Dinas Pariwisata yang professional dan Berkinerja tinggi.

B. Responibilitas

Responibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi public itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. aparatur menjalankan tugas dan pokoknya sesuai dengan bidangnya masing-masing dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, tingkat keamanannya juga diutamakan guna meningkatkan rasa aman bagi masyarakat yang berkunjung dan dinas pariwisata harus aktif dalam pengelolaan dan pengembangan objek wisata di Kabupaten Merauke.

C. Responsivitas

Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas di sini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Seperti suatu sarana dan prasarana yang telah menyediakan jasa pelayanan penginapan yang dapat dilengkapi dengan pelayanan- pelayanan yang ada antara lain: Pondok, makanan dan minuman, tempat olahraga, dan lainnya. sarana dan prasarana di objek wisata yang ada di Kabupaten Merauke sudah baik tetapi masih perlu kerja sama dengan pihak lain. Seperti investor yang menanamkan modal berguna untuk pengembangan wisata dan juga meningkatkan terutama dalam perbaikan dan perawatan sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi wisatawan.

D. Kualitas Pelayanan

Isu mengenai kualitas pelayanan cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. kualitas Pelayanan Dinas Pariwisata di Kabupaten Merauke masih kurang ditandai dengan kurangnya promosi objek wisata dan dikarenakan kurang aktifnya pemasaran tersebut. sehingga masyarakat belum mengetahui dengan pasti dimana dan bagaimana kondisi objek wisata, sehingga membuat kurangnya minat dari masyarakat untuk berkunjung di tempat wisata yang kurang akan publikasi. pemasaran objek wisata oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Merauke bisa disebut masih sangat minim dan jauh dari kata optimal sehingga tidak bisa memberi informasi pengetahuan tentang objek wisata bagi masyarakat yang berkunjung, tetapi pengunjung masih terus banyak berdatangan setiap tahunnya untuk menikmati objek wisata yang ada di Kabupaten Merauke.

E. Produktivitas

Dalam pengembangan objek wisata sebagai bentuk kinerja aparatur, kepala dinas pariwisata dan jajaran harus memperhatikan indikator kinerja produktivitas. Produktivitas yaitu perbandingan antara output (keluaran) dengan input (masukan/rencana). Adapun tahapan dalam produktivitas yaitu, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

a. Perencanaan

kepala dinas pariwisata telah mempunyai perencanaan yang baik dengan melakukan kunjungan pada Kepala Distrik Merauke untuk menyelesaikan dan mencari jalan keluar yang baik mengenai kepemilikan tanah agar pembangunan daerah wisata dapat berjalan dengan baik.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan pengelolaan merupakan kegiatan inti dari pengembangan atau pembangunan sebuah objek wisata. Pelaksanaan yang dilakukan sesuai perencanaan yang telah ditetapkan sejak awal dan berdasarkan tugas yang telah diberikan dari masing-masing bagian. Dengan adanya pelaksanaan maka dapat dilihat apakah tujuan dapat dicapai dan perencanaan yang dibuat dapat berjalan dengan lancar atau ada hambatan-hambatan yang terjadi. pelaksanaan manajemen objek wisata pada berbagai bidang sudah dilaksanakan dengan baik namun terdapat beberapa kendala. Dinas Pariwisata selalu berusaha melakukan pengembangan dan mengatasi kendala-kendala tersebut.

c. Evaluasi

Evaluasi merupakan kegiatan atau suatu proses dalam menentukan atau memperoleh nilai dari hasil yang telah dilakukan. Evaluasi pada manajemen objek wisata merupakan tindakan atau proses

melihat hasil yang dilakukan dalam pelaksanaan manajemen objek wisata. evaluasi yang dilakukan plt kepala dinas pariwisata dilaksanakan melalui rapat, sehingga mengetahui perkembangan manajemen objek wisata yang ada di Kabupaten Merauke pada umumnya Bumi Perkemahan Taman Nasional Wasur dan Danau Rawa Biru pada khususnya. Evaluasi yang dilakukan telah baik karena dapat diketahui hambatan-hambatan yang terjadi dan dapat bersama-sama menentukan langkah apa yang diambil agar dapat mengatasi hambatan-hambatan yang ada.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Firman Anggara ,dengan judul penelitian Kinerja Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahragadalam Pengembangan Objek Wisata Pantai Tanjung Kerasak Di Kabupaten Bangka Selatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Adapun temuan penelitiannya yakni Kinerja Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga dalam pengembangan objek wisata sudah cukup baik seperti aspek produktivitas karena sudah mencapai output dan input yang sudah ditargetkan bahkan lebih walaupun sempat terkendala dengan adanya covid-19, namun masih terdapat yang belum dilaksanakan secara maksimal dilihat pada aspek kualitas layanan, aspek responsivitas aspek responsibilitas dan aspek akuntabilitas,Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga dalam pengembangan objek wisata Pantai Tanjung Kerasak terdapatbeberapa faktor penghambat yang menyebabkan pengembangan Pantai Tanjung Kerasak menjadi terhambat, diantaranya: Sarana dan Prasarana, Respon Dinas PariwisataKepemudaan dan Olahraga, Proses Birokrasi, Kerjasama, danProduk Ekonomi Kreatif.Agustina Supriyaningrum, dengan judul Kinerja Dinas Pariwisata Kebudayaan Dan Olahraga Kabupaten Sragen Dalam Pengembangan Situs Purbakala Singiran. Adapun temuan penelitiannya menunjukkan bahwa Kinerja Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga dalam pengembangan objek wisata Kabupaten Sragen dalam pengembangan situs Sangiran adalah hasil kerja Dinas Parbudpor Kabupaten Sragen dalam menjalankan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mengembangkan situs Sangiran dalam jangka waktu tertentu, pengembangan situs Sangiran merupakan proses atau cara Dinas Parbudpor untuk membuat situs Sangiran menjadi lebih baik.Untuk mengetahui kinerja Dinas Parbudpor Kabupaten Sragen dalam pengembangan situs sangiran diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini diartikan sebagai proses menilai kemajuan yang telah dicapai dbandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan oleh Dinas Parbudpor Kabupaten Sragen dalam pengembangan situs sangiran dalam jangka waktu tertentu.Pembaharuan temuan penelitian sebelumnya dari penelitian terdahulu yakni kinerja pegawai dalam mengembangkan objek wisata pada Dinas Pariwisata Kabupaten Merauke sudah dilakukan tetapi belum sesuai dengan indikator Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena masih ada ketidakcocokan antara beban kerja yang diberikan dengan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja dari pegawai serta intensitas perputaran tenaga kerja baru yang tidak terkendali dan tidak sesuai pada bidangnya sehingga mempengaruhi produktivitas kinerja pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Merauke atau bahkan mengalami penurunan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan data hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan mengenai Kinerja Dinas Pariwisata dalam Pengembangan Objek Wisata di kabupaten merauke sebagai berikut:Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Merauke di nilai oleh penulis berdasarkan (2) dua aspek yaitu teoristik dan legalistik. Kinerja pegawai berdasarkan teoristik sudah baik namun masih perlu peningkatan. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian penulis berdasarkan teori yang digunakan yaitu dari indikator akuntabilitas, respontalibilitas, responsivitas, dan prduktivitas yang sudah

berjalan dengan baik. Namun, dari indikator kualitas pelayanan masih belum baik karna kurangnya promosi yang dilakukan oleh pegawai selain itu, indikator produktivitas dalam bidang pelaksanaan masih mengalami permasalahan mengenai kesepakatan lahan objek wisata. Kinerja pegawai berdasarkan teoretik sudah berjalan dengan baik karna sesuai dengan undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Dinas Pariwisata sudah melakukan pengelolaan terhadap objek wisata. Kualitas, kuantitas dan sebaran fasilitas umum, terutama yang berkaitan dengan pariwisata; Faktor penghambat kinerja pegawai dalam pengembangan objek wisata di Kabupaten Merauke adalah perilaku masyarakat dan pengunjung yang menyebabkan rusaknya tempat wisata dan resahnya pengunjung, sarana dan prasarana yang disediakan oleh dinas pariwisata belum memadai, lemahnya sistem administrasi dan pengawasan oleh pegawai dan pergantian kepala bidang dan staf yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Faktor pendukung kinerja pegawai dalam pengembangan objek wisata di Kabupaten Merauke adalah potensi objek wisata unggulan di Kabupaten Merauke, dukungan dari pemerintah daerah dalam pengembangan keparawisataan, dan adanya keinginan masyarakat untuk berpartisipasi; Upaya mengantisipasi faktor permasalahan adalah melakukan pembangunan dan perbaikan sarana prasarana serta fasilitas yang belum memadai, penataan kebersihan lingkungan di tempat wisata, meningkatkan fungsi pengawasan dan pengendalian dinas pariwisata dan melakukan analisis jabatan dalam penempatan pegawai. **Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu kelurahan saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat dwiyanto dalam Sembiring (2017; 104) saja. **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 Kinerja Dinas Pariwisata dalam Pengembangan Objek Wisata di kabupaten merauke untuk Menemukan Hasil Yang Lebih Mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Dinas Pariwisata dalam Pengembangan Objek Wisata di kabupaten merauke serta jajarannya, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Erlangga.
- Hj. Tatik Sutarti dan Edi Irawan. 2017. *Kiat sukses meraih hibah penelitian pengembangan*. Yogyakarta. Deepublish
- Irawan, H. S. (2017). *Kiat sukses Meraih hibah penelitian pengembangan*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UUP STIMYKPN.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Rahardjo. (2010). *Pembangunan kawasan dan tata ruang hal: 127*. Indonesia: Graha ilmu.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai negeri sipil*. Bandung. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.