



Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dalam Pengelolaan Destinasi Wisata Pantai Somi di Kecamatan Gido Kabupaten Nias

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Tuti Lestari Zandroto Universitas Nias tutilestarizendroto@gmail.com Fatolosa Hulu Universitas Nias Fatoshulu@gmail.com Yamolala Zega Universitas Nias Zyamolala@gmail.com Sukaaro Waruwu Universitas Nias sukawaruwu414@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 2, Agustus 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Zandroto, T. L., Hulu, F., Zega, Y., & Waruwu, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Geo Gea Mineralindo. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2), 3148-3156.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi, Kecamatan Gido, Kabupaten Nias. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini menekankan pada pemahaman mendalam mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengelolaan pariwisata. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta telaah dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum cukup baik, terutama dalam menjaga kebersihan lingkungan pantai dan penyediaan fasilitas dasar. Namun, keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, serta lemahnya koordinasi lintas sektor menghambat efektivitas program. Kuantitas kerja yang dihasilkan belum sepenuhnya sejalan dengan rencana, banyak program mengalami keterlambatan, serta pelibatan masyarakat lokal masih terbatas. Faktor pendukung yang ditemukan meliputi komitmen pegawai dan potensi alam Pantai Somi, sementara faktor penghambat meliputi minimnya promosi, evaluasi, serta partisipasi masyarakat. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas pegawai, optimalisasi promosi berbasis digital, serta penguatan kerja sama dengan masyarakat untuk mendorong pengelolaan destinasi wisata yang lebih berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap strategi pengembangan pariwisata daerah berbasis sumber daya lokal.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pariwisata, Pantai Somi, Pengelolaan Destinasi, Nias.

Abstract

This study aims to analyze the performance of Tourism Office employees in managing the Somi Beach tourist destination in Gido District, Nias Regency. Using a qualitative descriptive approach, this study emphasizes an in-depth understanding of the planning, implementation, and evaluation of tourism management programs. Data were collected through observation, interviews, and documentation review, then analyzed using the Miles and Huberman interactive model. The results show that the performance of employees is generally quite good, especially in maintaining the cleanliness of the beach environment and providing basic facilities. However, budget constraints, human resources, and weak cross-sector coordination hamper the effectiveness of the program. The quantity of work produced is not fully in line with the plan, many programs are delayed, and the involvement of the local community is still limited. Supporting factors include employee commitment and the natural potential of Somi Beach, while inhibiting factors include a lack of promotion, evaluation, and community participation. This study emphasizes the importance of increasing employee capacity, optimizing digital-based promotion, and strengthening cooperation with the community to promote more sustainable tourism destination management. Thus, the results of this study contribute to regional tourism development strategies based on local resources.

Keywords: Employee Performance, Tourism, Somi Beach, Destination Management, Nias.

A. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan dan program organisasi. Prawirosentono dalam pasolong (2008:176) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dngan moral dan etika. Selain itu, dukungan manajemen dan keterlibatan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang menekankan pentingnya faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung dan kepercayaan terhadap tindakan keberlanjutan organisasi. Meskipun kinerja organisasi mengacu pada jumlah total dari semua tugas yang diselesaikan oleh suatu organisasi (Mamonto2, 2019). Dengan demikian, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan untuk merealisasikan kebijakan publik secara maksimal dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Menurut torang (2014:74) "kinerja adalah kunatitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar, operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah diteptapkan atau yang berlaku dalam organisasi". Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi kompetensi, motivasi, sistem manajemen, lingkungan kerja, serta dukungan kebijakan dari pimpinan dan pemerintah. Dalam konteks ini, kinerja pegawai berperan sentral dalam menentukan keberhasilan pengelolaan destinasi pariwisata. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2021), kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut dan menjadi indikator efektivitas serta efisiensi pelaksanaan tugas, sekaligus mencerminkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya berpengaruh terhadap keberhasilan program dan kegiatan yang dirancang, tetapi juga berdampak langsung terhadap tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi publik. Pengelolaan destinasi wisata sebagai bagian dari sektor pariwisata memerlukan sistem pengelolaan yang profesional dan berkelanjutan. Kunci utama keberhasilan pengelolaan destinasi wisata terletak pada kinerja pegawai instansi terkait, seperti Dinas Pariwisata, yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai program pengembangan wisata. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang terlatih dan memiliki keterampilan yang memadai dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan destinasi. Sebaliknya, jika kinerja pegawai tidak optimal, maka pengelolaan destinasi akan mengalami hambatan, yang pada akhirnya menghambat pertumbuhan dan daya

saing destinasi wisata tersebut. Oleh karena itu, penguatan kapasitas pegawai Dinas Pariwisata sangat penting untuk menciptakan pengelolaan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Pengelolaan destinasi wisata alam seperti Pantai Somi di Kecamatan Gido, Kabupaten Nias, menunjukkan tantangan yang cukup kompleks.

Permasalahan pertama terlihat jelas pada kinerja pegawai dalam perencanaan program pariwisata. Proses perencanaan masih bersifat normatif dan belum didukung oleh analisis komprehensif terhadap potensi lokal dan data pasar wisata. Staf belum sepenuhnya mempertimbangkan daya dukung lingkungan, kebutuhan masyarakat setempat, dan tren pariwisata. Akibatnya, banyak program yang direncanakan sulit diimplementasikan secara efektif dan hanya memberikan dampak nyata yang kecil terhadap perkembangan Pantai Somi. Pantai somi belum sepenuhnya dikelola dengan baik seperti hal nya pada jembatan penghubung pantai, yang sering kali rusak sehingga sehingga pengunjung sering kali kecewa ketika datang ke pantai somi tersebut.

Lebih lanjut, kinerja pegawai dalam pelaksanaan program juga menghadapi tantangan serius. Banyak kegiatan manajemen yang tidak konsisten akibat lemahnya koordinasi antar unit kerja, terbatasnya sumber daya manusia dan anggaran, serta minimnya keterlibatan masyarakat dan pelaku pariwisata lokal. Lebih lanjut, pengembangan fasilitas pariwisata seringkali tidak dibarengi dengan promosi strategis dan peningkatan kapasitas masyarakat, sehingga menghasilkan hasil yang tidak berkelanjutan. Data dari Dinas Pariwisata Kabupaten Nias menunjukkan bahwa kunjungan ke Pantai Somi hanya 100-150 orang per bulannya, jauh di bawah destinasi wisata lain di daerah tersebut. Kondisi ini menunjukkan perlunya analisis mendalam terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam mengelola destinasi wisata tersebut. Pada destinasi ini banyak program yang dirancang tidak terlaksana dengan baik dikarenakan lemahnya koordinasi antar-unit kerja, adanya keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, serta minimnya pelibatan pelaku wisata lokal. Terutama pada pembangunan fisik seperti fasilitas wisata yang sering tidak diikuti dengan kegiatan promosi (marketing) untuk meningkatkan kapasitas masyarakat yang berdampak terhadap hasil yang kurang berkelanjutan.

Dari perspektif evaluasi program, kinerja pegawai juga dinilai kurang optimal. Evaluasi yang rutin dan mendalam jarang dilakukan, sehingga kurang memberikan umpan balik yang konkret untuk perbaikan di masa mendatang. Kurangnya indikator kinerja yang jelas dan sistem pemantauan yang memadai mempersulit proses pengukuran keberhasilan program pengelolaan destinasi. Kinerja pegawai dalam pelayanan publik di sektor pariwisata juga perlu ditingkatkan. Masyarakat lokal, sebagai pemangku kepentingan utama dalam pengelolaan destinasi wisata, kurang terlibat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, sementara wisatawan dan pelaku usaha pariwisata seringkali menghadapi keterbatasan informasi, layanan yang lambat, dan fasilitas pendukung yang kurang optimal. Pelaksanaan program pengembangan pariwisata terhambat oleh kurangnya koordinasi antar unit kerja, minimnya keterlibatan pemangku kepentingan pariwisata setempat, serta terbatasnya sumber daya manusia dan anggaran. Fasilitas pariwisata yang telah dibangun seringkali tidak dibarengi dengan promosi yang memadai. Sementara itu, dari sisi pelayanan, masih banyak keluhan terkait akses informasi, lambatnya pemberian layanan, dan terbatasnya fasilitas pendukung, yang berdampak pada kepuasan wisatawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, jelaslah bahwa kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam terhadap kinerja pegawai, yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pemberian layanan, untuk menilai kemampuan mereka dalam menjalankan fungsinya secara efektif, profesional, dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk meningkatkan strategi pengelolaan pariwisata, meningkatkan kapasitas pegawai, dan mendorong pembangunan pariwisata yang berdampak nyata terhadap perekonomian lokal dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi konkret untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan destinasi wisata di Kabupaten Nias. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata akan memberikan wawasan yang berharga untuk perbaikan dan pengembangan pariwisata di daerah tersebut.

B. Metodologi

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi di Kecamatan Gido, Kabupaten Nias. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena sosial melalui perspektif partisipan secara alamiah, sehingga peneliti dapat menangkap makna, nilai, serta pola interaksi yang muncul di lapangan. Dengan pendekatan ini, peneliti melakukan observasi langsung di lingkungan kerja, wawancara dengan informan utama dan pendukung, serta telaah dokumentasi sebagai bentuk triangulasi data (Moleong, 2018).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, yakni penelitian yang berusaha menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai objek penelitian. Penelitian ini berupaya menjelaskan bagaimana pegawai Dinas Pariwisata menjalankan perannya dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi program pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini bersifat tunggal, yaitu kinerja pegawai dalam pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi. Menurut Sugiyono (2019:68), variabel adalah sifat atau nilai dari objek penelitian yang ditentukan peneliti untuk dipelajari. Dalam konteks ini, kinerja pegawai dianalisis melalui lima indikator utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama (Mangkunegara, 2022).

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Pantai Somi, Kecamatan Gido, Kabupaten Nias. Lokasi ini dipilih karena merupakan salah satu destinasi wisata alam potensial yang berada di bawah pengelolaan Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Adapun jadwal penelitian mengikuti ketentuan akademik Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias, dengan tahapan yang meliputi penyusunan proposal, seminar proposal, pengumpulan data lapangan, pengolahan data, hingga ujian skripsi.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh langsung melalui wawancara dengan informan utama dan pendukung, serta hasil observasi lapangan. Informan utama meliputi Kepala Dinas Pariwisata, pemangku kepentingan lokal, dan masyarakat setempat.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen resmi, laporan kegiatan, arsip kebijakan, literatur ilmiah, serta dokumentasi lain yang relevan dengan objek penelitian (Sugiyono, 2020).

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, instrumen utama adalah peneliti itu sendiri, karena peneliti terlibat secara langsung dalam proses pengumpulan data, mulai dari observasi, wawancara, hingga interpretasi (Sugiyono, 2020). Untuk mendukung proses tersebut, digunakan instrumen pembantu berupa:

- a. Panduan wawancara semi-terstruktur, yang berisi daftar pertanyaan pokok, namun tetap memberi ruang bagi eksplorasi lebih lanjut.
- b. Lembar observasi, yang digunakan untuk mencatat kondisi fasilitas wisata, interaksi antarpegawai, serta pola kerja sama dengan masyarakat.

Teknik Pengumpulan Data

Tiga teknik utama digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Observasi: dilakukan untuk mengamati aktivitas pegawai dalam mengelola Pantai Somi, termasuk kebersihan, sarana pendukung, dan pelayanan terhadap pengunjung.
- b. Wawancara: dilakukan dengan pegawai dinas, pemimpin, dan masyarakat sekitar untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi dan kendala pengelolaan wisata.
- c. Dokumentasi: berupa telaah arsip, laporan, dan dokumen resmi terkait program kerja serta kebijakan pengelolaan pariwisata di Kabupaten Nias (Sugiyono, 2019).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2020:132-142), yang meliputi:

- a. Pengumpulan data, baik dari hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi.
- b. Reduksi data, yaitu penyederhanaan dan pemilihan data yang relevan dengan fokus penelitian.
- c. Penyajian data, berupa uraian naratif, tabel, dan bagan yang memudahkan interpretasi.
- d. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang dilakukan secara berkesinambungan selama proses penelitian, sehingga hasil analisis bersifat kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan metodologi ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam pengelolaan destinasi wisata Pantai Somi, serta memberikan dasar empiris untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja di masa mendatang.

C. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pantai Somi merupakan salah satu destinasi wisata alam yang terletak di Desa Somi, Kecamatan Gido, Kabupaten Nias, Sumatera Utara. Kawasan ini menawarkan panorama khas pantai tropis berupa hamparan pasir putih, air laut biru kehijauan, serta ombak yang relatif tenang. Potensi tersebut menjadikan Pantai Somi sebagai salah satu aset wisata yang strategis bagi pengembangan pariwisata daerah. Namun demikian, pengelolaan Pantai Somi masih menghadapi sejumlah keterbatasan, baik dari sisi infrastruktur maupun promosi. Akses jalan menuju lokasi masih sederhana, sarana pendukung belum sepenuhnya memadai, serta daya tarik wisata belum dikembangkan secara optimal. Kondisi ini menegaskan pentingnya peran Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dalam memastikan pengelolaan yang terarah, profesional, dan berkelanjutan.

Deskripsi Informan

Penelitian ini melibatkan informan utama dan informan pendukung. Informan utama terdiri atas Kepala Dinas Pariwisata, pegawai dinas yang bertugas di lapangan, serta tokoh masyarakat setempat. Sementara itu, informan pendukung antara lain Kepala Desa Somi dan warga lokal yang terlibat dalam aktivitas wisata. Melalui triangulasi informan ini, peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kinerja pegawai dalam pengelolaan Pantai Somi.

Hasil Wawancara dan Observasi

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi, diperoleh beberapa temuan utama sebagai berikut:

- a. **Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan Pantai Somi**
Secara umum, kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam mengelola Pantai Somi tergolong cukup baik, meskipun belum mencapai hasil yang optimal. Pegawai dinas telah melaksanakan fungsi pengelolaan melalui kegiatan pembersihan kawasan pantai, pembangunan fasilitas dasar, pendataan dan pengamanan pengunjung, serta sosialisasi kepada masyarakat sekitar. Namun, konsistensi pelaksanaan program sering terkendala oleh keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran.
- b. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja pegawai tercermin dari upaya menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan pantai. Pantai Somi relatif terjaga dari sampah, meskipun masih terdapat kelemahan dalam hal pemeliharaan fasilitas yang sudah dibangun. Hal ini menunjukkan adanya komitmen pegawai, namun perlu peningkatan dalam aspek keberlanjutan dan pengawasan.
- c. **Kuantitas Kerja**
Dari segi kuantitas, jumlah program yang direncanakan seringkali tidak seluruhnya dapat terealisasi. Kegiatan pembangunan infrastruktur dasar masih terbatas pada tahap awal, sedangkan program promosi wisata dan pemberdayaan masyarakat belum dijalankan secara intensif. Dengan demikian, kuantitas kerja pegawai dinilai belum sepenuhnya memadai untuk mendorong peningkatan kunjungan wisatawan.

- d. Ketepatan Waktu Dalam pelaksanaan kegiatan, ketepatan waktu masih menjadi tantangan. Beberapa program mengalami keterlambatan, baik akibat keterbatasan anggaran maupun koordinasi lintas sektor yang belum optimal. Keterlambatan ini berdampak pada efektivitas program dan menurunkan kepercayaan masyarakat serta wisatawan terhadap kualitas layanan.
- e. Tanggung Jawab
Pegawai dinas menunjukkan sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, terutama dalam menjaga kelestarian pantai dan memberikan pelayanan dasar kepada pengunjung. Namun, tanggung jawab tersebut belum sepenuhnya diiringi dengan sistem evaluasi dan pemantauan yang terstruktur, sehingga sulit mengukur capaian secara objektif.
- f. Kerja Sama
Kerja sama antarpegawai maupun dengan masyarakat lokal masih bersifat sporadis dan belum terlembaga. Masyarakat setempat belum sepenuhnya dilibatkan dalam perencanaan dan pelaksanaan program wisata. Padahal, literatur pariwisata menegaskan bahwa keterlibatan masyarakat merupakan faktor penting dalam menciptakan destinasi yang berkelanjutan (Yoeti, 2019; Buckley, 2021).

Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai dalam mengelola Pantai Somi:

1. **Faktor Pendukung:**
 - a) Komitmen pegawai untuk menjaga kebersihan pantai.
 - b) Dukungan masyarakat yang bersifat partisipatif, meski belum optimal.
 - c) Potensi alam Pantai Somi yang indah dan layak jual sebagai daya tarik wisata.
2. **Faktor Penghambat:**
 - a) Keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran.
 - b) Koordinasi antarunit kerja yang lemah.
 - c) Minimnya promosi dan kegiatan pemasaran destinasi.
 - d) Kurangnya evaluasi berkala terhadap program yang sudah dijalankan.

Upaya Peningkatan Kinerja

Berdasarkan hasil temuan, terdapat beberapa strategi yang perlu diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pengelolaan Pantai Somi, antara lain:

- a) Peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan di bidang manajemen destinasi wisata.
- b) Optimalisasi koordinasi lintas sektor, khususnya antara dinas pariwisata, pemerintah desa, dan pelaku usaha lokal.
- c) Peningkatan promosi destinasi melalui media digital dan jejaring pariwisata.
- d) Pelibatan aktif masyarakat lokal dalam program pengembangan wisata, baik melalui penyediaan jasa maupun pengelolaan fasilitas.
- e) Penguatan sistem monitoring dan evaluasi agar capaian kinerja dapat diukur secara obyektif.

Pembahasan

Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan Pantai Somi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam pengelolaan Pantai Somi tergolong **cukup baik**, meskipun belum sepenuhnya optimal. Pegawai telah melaksanakan tugas-tugas pokok seperti pembersihan kawasan wisata, pembangunan fasilitas dasar, hingga melakukan sosialisasi kepada masyarakat sekitar. Namun, pelaksanaan program masih menghadapi keterbatasan dalam hal konsistensi dan daya dukung sumber daya.

Menurut Mangkunegara (2022), kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, melainkan juga dari proses pelaksanaan, kedisiplinan, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks Pantai Somi, pegawai telah menunjukkan komitmen dasar, namun pencapaiannya masih belum memadai jika diukur dari indikator keberhasilan destinasi wisata, seperti peningkatan jumlah pengunjung atau berkembangnya kegiatan ekonomi lokal. Temuan ini konsisten dengan penelitian Said Faisal Nugraha (2019) yang menganalisis kinerja pegawai Dinas Pariwisata di Kabupaten Siak. Ia menemukan bahwa meskipun pegawai memiliki tanggung jawab administratif, capaian nyata terhadap peningkatan daya tarik wisata tidak signifikan akibat

lemahnya inovasi dan keterbatasan anggaran. Dengan demikian, kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias dalam mengelola Pantai Somi mencerminkan pola yang sama, yakni pelaksanaan fungsi dasar berjalan, namun hasil belum memberikan dampak besar terhadap perkembangan destinasi.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai diukur dari ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2020). Pada kasus Pantai Somi, pegawai menunjukkan kualitas kerja yang memadai dalam menjaga kebersihan pantai. Lingkungan wisata relatif bersih, meski masih terdapat kelemahan pada aspek pemeliharaan fasilitas, seperti jembatan penghubung dan sarana umum yang cepat rusak.

Kualitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Robbins & Judge (2021) menegaskan bahwa kualitas kerja tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada dukungan organisasi dan kepemimpinan yang kondusif. Di Pantai Somi, kelemahan supervisi dan minimnya monitoring membuat kualitas kerja yang telah dicapai tidak mampu dipertahankan dalam jangka panjang. Penelitian Anisa Agustina dan Bening Hadilinatih (2024) di Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai dinas pariwisata sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pariwisata berbasis budaya. Dalam konteks Pantai Somi, kualitas kerja yang belum optimal menjadi indikator perlunya peningkatan kapasitas pegawai, baik melalui pelatihan teknis maupun manajerial, agar mereka mampu memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah tugas atau program yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya gap antara program yang direncanakan dengan yang terealisasi. Banyak kegiatan yang hanya berhenti pada tahap perencanaan tanpa implementasi. Menurut Torang (2014), kuantitas kerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan individu, motivasi, serta dukungan sistem organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2020) menegaskan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dengan produktivitas yang baik. Dalam kasus Pantai Somi, keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran menyebabkan kuantitas kerja pegawai rendah, sehingga output program pengelolaan tidak signifikan.

Penelitian Rivani Kandou et al. (2022) mengenai kinerja Dinas Pariwisata Minahasa Utara menunjukkan fenomena serupa, di mana meskipun pegawai berkomitmen, keterbatasan kapasitas organisasi membuat kuantitas kerja tidak sebanding dengan tuntutan pengembangan pariwisata. Hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya kuantitas kerja bukan hanya permasalahan individu, tetapi juga masalah struktural yang berkaitan dengan ketersediaan sumber daya.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam manajemen kinerja pegawai. Di Pantai Somi, banyak program mengalami keterlambatan, baik dalam tahap perencanaan maupun implementasi. Faktor utama penyebab keterlambatan adalah koordinasi lintas sektor yang lemah serta keterbatasan anggaran operasional. Menurut Wibowo (2016), ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas menunjukkan efektivitas manajemen kinerja. Keterlambatan pelaksanaan program menandakan adanya kelemahan dalam perencanaan serta rendahnya disiplin kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias masih menghadapi kendala serius dalam menjaga ketepatan waktu, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Cahyadi Kurniawan (2022), dalam penelitiannya di Bengkulu, juga menyoroti pentingnya ketepatan waktu dalam pengembangan objek wisata. Ia menegaskan bahwa keterlambatan pelaksanaan program seringkali menghambat peningkatan daya tarik wisata. Oleh karena itu, perbaikan manajemen waktu sangat penting untuk memastikan efektivitas pengelolaan Pantai Somi.

Tanggung Jawab

Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias telah melaksanakan tanggung jawab dasar, seperti menjaga kebersihan pantai dan melayani pengunjung. Namun, tanggung jawab ini masih bersifat administratif, belum diarahkan pada pencapaian tujuan strategis pengelolaan wisata.

Menurut Hasibuan (2021), tanggung jawab pegawai tidak hanya sebatas menjalankan tugas, tetapi juga memastikan bahwa hasil pekerjaan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam kasus Pantai Somi, kurangnya indikator kinerja yang jelas menyebabkan tanggung jawab pegawai tidak dapat diukur secara obyektif. Hal ini sejalan dengan teori Armstrong (2014) yang menekankan perlunya sistem manajemen kinerja yang komprehensif, di mana tanggung jawab pegawai harus dihubungkan dengan visi dan misi

organisasi. Tanpa adanya sistem evaluasi yang jelas, tanggung jawab pegawai hanya sebatas formalitas.

Kerja Sama

Kerja sama antarpegawai maupun dengan masyarakat lokal di Pantai Somi masih terbatas. Program-program pengelolaan belum sepenuhnya melibatkan masyarakat sebagai pemangku kepentingan utama. Padahal, teori pengelolaan destinasi menekankan bahwa keterlibatan masyarakat sangat penting dalam menciptakan destinasi yang berkelanjutan (Yoeti, 2019). Buckley (2021) menegaskan bahwa pariwisata berkelanjutan harus melibatkan masyarakat lokal agar tercipta rasa memiliki terhadap destinasi. Dalam kasus Pantai Somi, minimnya pelibatan masyarakat menyebabkan program-program pengelolaan tidak berkelanjutan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Bhatia dan Kaur (2022) yang menunjukkan bahwa kolaborasi antara pegawai dinas dan masyarakat lokal dapat meningkatkan inovasi dan daya tarik destinasi.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai:

1. **Faktor Pendukung**
 - a) Komitmen pegawai untuk menjaga kebersihan pantai.
 - b) Potensi alam Pantai Somi yang indah dan menarik bagi wisatawan.
 - c) Dukungan masyarakat lokal, meskipun masih terbatas.
2. **Faktor Penghambat**
 - a) Keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia.
 - b) Koordinasi antarunit kerja yang lemah.
 - c) Minimnya kegiatan promosi dan pemasaran destinasi.
 - d) Kurangnya evaluasi berkala terhadap program yang dilaksanakan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Rivai (2021) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, kompetensi) maupun eksternal (dukungan organisasi, kepemimpinan, dan sarana). Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Nias memerlukan strategi manajerial yang mampu memperkuat faktor pendukung sekaligus mengatasi faktor penghambat.

Upaya Peningkatan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan tinjauan teoritis, terdapat beberapa upaya strategis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pengelolaan Pantai Somi:

1. Peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan di bidang manajemen destinasi wisata (Mangkunegara, 2022).
2. Penguatan koordinasi lintas sektor untuk memastikan sinergi antara dinas pariwisata, pemerintah desa, dan masyarakat lokal (Robbins & Coulter, 2016).
3. Optimalisasi promosi destinasi melalui pemanfaatan teknologi digital dan jejaring pariwisata global (Buhalis, 2020; Sigala, 2021).
4. Pelibatan aktif masyarakat lokal dalam program pengelolaan, sehingga tercipta rasa memiliki terhadap destinasi (Yoeti, 2019; Buckley, 2021).
5. Penguatan sistem evaluasi kinerja berbasis indikator terukur, sebagaimana dianjurkan oleh Kaplan dan Norton (2020).

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, diharapkan pengelolaan Pantai Somi dapat berjalan lebih efektif, meningkatkan daya tarik wisatawan, serta memberikan dampak positif bagi kesejahteraan masyarakat setempat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam mengelola destinasi wisata Pantai Somi di Kecamatan Gido, Kabupaten Nias, bisa ditarik beberapa kesimpulan

1. Kinerja pegawai Dinas Pariwisata masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari perencanaan yang belum matang, pelaksanaan program yang terbatas, serta evaluasi yang belum konsisten.
2. Faktor pendukung pengelolaan wisata antara lain adanya potensi alam Pantai Somi yang menarik, dukungan dari masyarakat sekitar, serta posisi pantai yang strategis.
3. Faktor penghambat yang dihadapi yaitu minimnya anggaran, keterbatasan fasilitas, kurangnya pelatihan untuk pegawai, serta lemahnya koordinasi dengan pihak lain yang seharusnya bisa ikut terlibat.

4. Secara keseluruhan, Pantai Somi punya potensi besar untuk jadi destinasi unggulan, tapi pengelolaannya masih perlu ditingkatkan agar lebih terarah dan memberi dampak positif bagi masyarakat.

E. Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andayani, A., & Dewi, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Buhalis, D. (2020). *Smart Tourism and Sustainability: Foundations and Developments*. London: Routledge.
- Cooper, C., Fletcher, J., Gilbert, D., & Wanhill, S. (1993). *Tourism: Principles and Practice*. London: Longman.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (1996). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Evaluasi Kinerja SDM dalam Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, Said Faisal. *Analisis Kinerja Dinas Pariwisata Dalam Pengelolaan Pariwisata Di Kabupaten Siak*. Diss. Universitas Islam Riau, 2019.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2011). *Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2011 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional (RIPPARNAS) Tahun 2010–2025*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 125. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Prakoso, A., & Sari, D. (2021). *Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Surabaya: Srikandi Press.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, P. J. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yoeti, O. A. (1996). *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Bandung: Angkasa.
- Yoeti, O. A. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata*. Bandung: Angkasa.
- Yuliana, D., & Nugroho, A. (2022). *Kinerja Pegawai dalam Perspektif Administrasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.