

# ANALISIS KINERJA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA SEMARANG

Oleh :

Indah Permatasari, Nina Widowati, Aloysius Rengga

**Jurusan Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

## ABSTRACT

*This study aims to describe and analyze the performance of the Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, to know the problems that become an obstacle to the performance of the organization and to find out how to overcome the performance bottleneck. This study used qualitative research methods. Performance of Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang not shown optimal results. It can be seen from the mission has not been accomplished, including the unavailability of professional human resources as needed, inadequate infrastructure and the absence of a partnership with other parties. For that, it needs to be revisited workload of each employee so that vision and mission can be implemented optimally.*

**Keywords:** *Performance*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi memberikan peluang sekaligus tantangan bagi seluruh negara. Salah satu peluang yang dapat dimanfaatkan adalah banyaknya informasi yang dapat diserap oleh masyarakat sejalan dengan berkembangnya teknologi. Sementara itu, terdapat berbagai tantangan organisasi untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik, yang tidak hanya dituntut bagi sektor *private*, namun sektor publik dituntut hal yang sama. Bagi bangsa Indonesia tuntutan terhadap kinerja yang baik memerlukan usaha yang sungguh-sungguh untuk

mewujudkannya, sebagai konsekuensi dari pelaksanaan otonomi daerah, Pemerintah Daerah dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Saat ini, pemerintah dihadapkan pada masalah-masalah yang sangat pelik dan kompleks yang bersifat multidimensional, baik menyangkut masalah sosial, ekonomi, politik, budaya bahkan perilaku manusia yang menuntut adanya perubahan yang mendasar. Untuk menghadapi situasi yang demikian, aparat pemerintah pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang khususnya dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreatifitas, keteladanan maupun profesionalisme.

Hal itu penting agar dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya, yakni dalam rangka pencapaian Visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yaitu “Semarang Sebagai Kota Tujuan Wisata yang Berdaya Saing”. “Yang berdaya saing” artinya sarana dan prasarana pariwisata yang dimiliki seperti hotel, restoran maupun rumah makan bersaing dengan kota metropolitan lain sehingga Kota Semarang menjadi setara. Jadi, Visi tersebut mengandung pengertian bahwa lima tahun ke depan Kota Semarang diharapkan menjadi Kota Tujuan Wisata yang berdaya saing, dapat melayani wisatawan nusantara maupun wisatawan mancanegara.

Tercapainya Visi tersebut hanya akan terlaksana jika Misi organisasi dijalankan dengan baik, Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yaitu:

- 1) Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) pariwisata yang berkualitas dan profesional
- Dilihat dari perspektif sumber daya manusia pendukung pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, bahwa memiliki sumber daya manusia yang kurang potensial. Jumlah pegawai 132 orang terdiri dari berpendidikan S2 (4 orang), S1 (47 orang), Sarjana Muda/D3 (8 orang), SLTA (38 orang), SLTP (11 orang), dan SD (24 orang). Pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja yang optimal, yang diutamakan yaitu tingkat pendidikan. Jumlah tingkat pendidikan SLTA masih mengalami jumlah yang dominan. Kondisi yang demikian merupakan suatu keadaan yang kurang memadai untuk pelaksanaan tugas kedinasan ditinjau dari segi kualitas.

- 2) Mewujudkan pelestarian nilai-nilai budaya, kesenian tradisional dikalangan masyarakat, serta benda cagar budaya dan bangunan bersejarah
- Dalam hal ini Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang mengembangkan kepedulian terhadap bangunan bersejarah dan meningkatkan eksplorasi berbagai kesenian dalam rangka memperkuat identitas jati diri masyarakat, contohnya bangunan “Lawang Sewu” sekarang diperbaharui dan adanya kegiatan “Dugderan” yang menandakan datangnya bulan puasa.
- 3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas keanekaragaman obyek dan daya tarik budaya dan wisata
- Meningkatkan kualitas usaha sarana dan jasa pariwisata diarahkan pada peningkatan keanekaragaman obyek dan daya tarik budaya dan wisata. Diamati dari obyek wisata yang dikelola oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, yaitu “Kampoeng Wisata Taman Lele” adanya sarana, prasarana dan penyediaan jasa untuk berwisata belum optimal. Ini terbukti bahwa obyek wisata tersebut kurang diminati wisatawan karena sarana dan prasarana kurang memuaskan wisatawan.
- 4) Meningkatkan kualitas sarana dan jasa, budaya dan pariwisata dengan memfasilitasi dan meningkatkan kerjasama antar pelaku budaya dan pariwisata
- Terwujudnya kerjasama yang lebih terpadu antar pelaku usaha, kerjasama dalam hal ini adalah berbagai pihak terutama unit kerja yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja manajemen. Kolaborasi yang sistematis dan sinergis dari berbagai unit kerja yang ada akan sangat mendukung

peningkatan kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Akan tetapi kondisi yang ada saat ini masih merefleksikan tidak adanya terintegrasi antarunit.

Penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang masih dihadapkan pada berbagai kendala yang multidemensi, diantaranya:

1. Aspek Teknis Operasional

Aspek teknis operasional merupakan penunjang dalam kelancaran kinerja, apabila aspek ini tidak memadai maka mengakibatkan kinerja tidak optimal. Masalah pokok dalam teknis operasional antara lain, masih kurangnya sarana dan prasarana peralatan kerja yang memadai pada obyek-obyek wisata sehingga cukup mengganggu kenyamanan pengunjung dalam berwisata, penataan kawasan obyek wisata masih kurang baik, dan kurangnya kebersihan, keamanan, dan keindahan dari obyek-obyek wisata.

2. Aspek Institusional

Masalah yang berkaitan dengan aspek institusi diantaranya masalah kemampuan dari sumber daya manusia. Berdasarkan survey diketahui jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA lebih dominan serta tidak adanya pelatihan dan pendidikan teknis fungsional yang seharusnya diikuti oleh pegawai. Selain itu, masih terdapatnya kendala kurangnya sarana pendukung teknologi seperti komputer yang tersambung dengan jaringan internet, hal ini tentu saja akan menghambat dalam proses penyelesaian pekerjaan dan menyebabkan kurangnya perolehan informasi secara cepat yang akan mempengaruhi kinerja dari organisasi.

3. Aspek Pembiayaan

Secara umum masalah pembiayaan cukup mendominasi berhasilnya pengembangan pariwisata di Kota Semarang, karena secara langsung hal tersebut berkaitan erat dengan masalah teknis operasional di lapangan. Adanya tercukupinya dana akan berarti tercukupinya biaya investasi dan biaya operasional serta pemeliharaan sarana dan prasarana maupun obyek wisata itu sendiri. Pengelolaan obyek wisata agar dapat menarik minat pengunjung diperlukan dana anggaran untuk pengelolaan yang cukup besar. Berikut tabel pendapatan sektor pariwisata:

**Tabel 1.1**  
**Pendapatan Sektor Pariwisata**

No	Tahun	Jumlah	%
1.	2005	Rp. 37.099.487.364,00	16,03
2.	2006	Rp. 42.698.798.956,00	18,45
3.	2007	Rp. 45.762.393.451,00	19,78
4.	2008	Rp. 50.595.734.790,00	21,87
5.	2009	Rp. 55.148.335.851,00	23,84
Jumlah		Rp. 231.304.750.412,00	100

Sumber: Rencana Strategis SKPD (RENSTRA) Tahun 2010-2015

4. Aspek Pengaturan

Adanya pengaturan yang melingkupi proses kerja, dalam hal ini mencakup prosedur dan mekanisme kerja yang dilakukan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Peraturan tersebut tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 Tahun 2008 tentang

Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang.

#### 5. Aspek Peran Serta Masyarakat

Apabila dilihat dari peran masyarakat, permasalahan umumnya muncul dari kurangnya peran pemerintah dalam ikut melaksanakan kegiatan ekonomi yang dapat menunjang sektor kepariwisataan, misalnya seperti bangunan rumah makan dan kios-kios cinderamata. Selain itu, juga masalah kurangnya kesadaran masyarakat tentang arti pentingnya menjaga keindahan, kebersihan pada obyek-obyek wisata. Oleh karena itu, mengenai upaya pengembangan potensi pariwisata di Kota Semarang, perlu untuk memperelajari dan menganalisis kinerja dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang sebagai institusi pemerintah yang berwenang dalam kegiatan di bidang pariwisata dan seni budaya.

Pemaparan tersebut menunjukkan ada beberapa permasalahan yang terdapat di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang mana merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja tentunya akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kerja yang diberikan organisasi. Hasil kerja yang kurang baik, tentunya akan menyebabkan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tidak akan dapat mencapai visi dan misinya, maka penulis tertarik mengambil judul **“Analisis Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang”**.

### 1.2. TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

- 2) Untuk mengetahui masalah yang menjadi penghambat kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

- 3) Untuk mengetahui cara mengatasi hambatan kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

### 1.3. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

#### 1.3.1. Pengertian Kinerja

Dewasa ini, kinerja diartikan pemanfaatan sumberdaya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil (dalam Yeremias T. Keban, 2008:209). Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Dalam pandangan Keban (2008) kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil yang dapat dinilai menurut pelaku, yaitu hasil yang diraih oleh individu (kinerja individu) atau kelompok (kinerja kelompok) atau institusi (kinerja organisasi) dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program/kebijakan).

#### 1.3.2. Kinerja Organisasi

Bastian (2001:329) mengemukakan definisi kinerja organisasi sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengukuran terhadap kinerja suatu organisasi harus merefleksikan tujuan dan misi dari organisasi sehingga akan berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan tujuan dan misi inilah yang mengakibatkan kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi. Tujuan dan misi organisasi publik bersifat multidimensional meskipun demikian, penilaian terhadap kinerja organisasi publik merupakan kegiatan sangat

penting. Penilaian tersebut bukan hanya sebagai input bagi perbaikan kinerja organisasi selanjutnya namun juga digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja organisasi mempertanyakan (Keban 2008), yaitu

- 1) Apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, sosial, politik dan budaya yang ada;
- 2) Apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkannya;
- 3) Apakah mempunyai kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya;
- 4) Apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan seleksi dan pelatihan dan sumber dayanya.

#### **1.4. METODE PENELITIAN KUALITATIF**

Penelitian kualitatif menurut Moleong (2007:6) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

##### **1.4.1. Situs Penelitian**

Penelitian ini mengambil situs atau *setting* di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, Jalan Pemuda No. 175 (Lantai 8 Gedung Pandanaran) Semarang. Peneliti memilih Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang untuk dijadikan situs penelitian.

##### **1.4.2. Subjek Penelitian**

Narasumber atau informan dalam penelitian ini antara lain :

- 1) Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang;
- 2) Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Goa Kreo;
- 3) Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kampung Wisata Taman Lele;
- 4) Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Taman Margaraya Tinjomoyo;
- 5) Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Taman Budaya Raden Saleh;
- 6) Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Taman Marga Satwa Mangkang.

##### **1.4.3. Fenomena Penelitian**

Fenomena yang akan diteliti penulis mengambil dari teori Kinerja organisasi mempertanyakan (Keban 2008), yaitu

- 1) Apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, sosial, politik dan budaya yang ada;
- 2) Apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkannya;
- 3) Apakah mempunyai kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya;
- 4) Apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan seleksi dan pelatihan dan sumber dayanya.

##### **1.4.4. Jenis Data**

Data pada penelitian ini berbentuk data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka.

##### **1.4.5. Sumber Data**

- 1) Sumber Data Primer;
- 2) Sumber Data Sekunder.

#### 1.4.6. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi;
- 2) Wawancara;
- 3) Dokumentasi;
- 4) Triangulasi.

#### 1.4.7. Analisis Data

- 1) Reduksi Data;
- 2) *Display*/penyajian;
- 3) Kesimpulan/verifikasi.

#### 1.4.8. Kualitas Data (*Goodness Criteria*)

- 1) Standar Kredibilitas;
- 2) Standar Transferabilitas;
- 3) Standar Dependabilitas;
- 4) Standar Konfirmabilitas.

## 2. ISI

### 2.1. HASIL PENELITIAN

Tujuan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang itu sendiri sudah tertuang di renstra. Tujuan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata “Semarang sebagai Kota Tujuan Wisata yang Berdaya Saing”. Mencapai tujuan yang diinginkan Dinas mengadakan *event-event* yang membuat pengunjung tertarik untuk mengunjunginya.

Sumber daya manusia pendukung pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, bahwa memiliki sumber daya manusia yang kurang potensial. Jumlah tingkat pendidikan SLTA masih mengalami jumlah yang dominan. Kondisi yang demikian merupakan suatu keadaan yang kurang memadai untuk pelaksanaan tugas kedinasan ditinjau dari segi kualitas. Namun, untuk menyeimbangkan supaya tugas dalam melaksanakan urusannya di bidang Kebudayaan dan Pariwisata lancar, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang mempunyai empat pegawai yang berasal dari lulusan Ekonomi Pariwisata. Dilihat dari sumber daya yang ada di obyek wisata yang dikelola oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, di obyek wisata

Kampoeng Taman Lele dan Taman Margasatwa Tinjomoyo kekurangan sumber daya.

Mewujudkan pelestarian nilai-nilai budaya, kesenian tradisional serta benda cagar budaya dan bangunan bersejarah, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Semarang, Goa Kreo dan Taman Budaya Raden Saleh sudah menunjukkan hasil yang optimal. Namun, hal ini berbeda dengan Kampoeng Wisata Taman Lele, Taman Margaraya Tinjomoyo dan Taman Margasatwa Mangkang tidak memiliki potensi dalam hal melestarikan nilai budaya dan kesenian tradisional karena tidak dalam bidangnya.

Meningkatkan kualitas dan kuantitas keanekaragaman obyek dan daya tarik budaya dan wisata, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang beserta lima obyek wisata yang dikelola sudah menunjukkan hasil yang optimal.

Meningkatkan kualitas sarana dan jasa, budaya dan pariwisata dengan memfasilitasi dan meningkatkan kerjasama antapelaku budaya dan pariwisata, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang lima obyek wisata yang dikelola sudah menunjukkan hasil yang optimal. Namun, berbeda dengan Goa Kreo dan Kampoeng Wisata Taman Lele, mereka tidak ada jalinan kerjasama dengan pihak lain.

Kaitannya dengan struktur dan kebijakan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang hubungan kerja antarbidang yang ada di dalam struktur sudah sistematis dan kebijakannya sudah mendukung kinerja yang diinginkan.

Adanya kepemimpinan, modal dan infrastruktur yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang sudah menunjukkan hasil yang optimal. Namun, hal ini berbeda

dengan Goa Kreo yang mana infrastruktur tidak memadai.

Selanjutnya, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tidak menciptakan dan memelihara kebijakan seleksi dan pelatihan sumber daya karena Dinas mempunyai kebijakan bahwa yang ingin mengikuti seleksi dan pelatihan maka mereka ikut program dari Pemerintah Kota yaitu di Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

## 2.1. PEMBAHASAN

Tujuan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang itu sendiri sudah tertuang di renstra. Tujuan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata “Semarang sebagai Kota Tujuan Wisata yang Berdaya Saing” yang mana menjadi kota pilihan untuk berwisata dan kita mengupayakan akan siap bersaing dengan kota-kota besar lainnya. Sampai periode lima tahun untuk mencapai tujuan yang kita inginkan maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang melakukan *event-event* yang menjadi pengunjung bisa tertarik untuk mengunjunginya, contohnya *event* “Pandanaran *Art Fest*”, pengunjungnya sangat antusias untuk menghadiri dan melihat-lihat pameran-pameran yang ada di lokasi. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang juga sudah menyusun program-program yang dilaksanakan supaya bisa mencuri perhatian para wisatawan.

Dilihat dari sumber daya manusia, keseluruhan tidak ada masalah tetapi di obyek wisata Kampoeng Taman Lele dan Taman Margaraya Tinjomoyo kekurangan sumber daya, mereka merasa tidak mampu mengembangkan obyek wisata dengan sumber daya yang cukup minim. Namun, untuk menyeimbangkan supaya tugas dalam melaksanakan urusannya di bidang Kebudayaan dan Pariwisata lancar, Dinas Kebudayaan dan

Pariwisata Kota Semarang mempunyai empat pegawai yang berasal dari lulusan Ekonomi Pariwisata yaitu Kristina Yuliani, Bambang Hadi, Soeyanto dan Teguh Bambang Tri. Mereka memberikan kontribusi dengan mengaplikasikan ilmu yang didapat, sehingga sasaran-sasaran program akan sejalan dengan misi yang ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

Mewujudkan pelestarian nilai-nilai budaya, kesenian tradisional serta benda cagar budaya dan bangunan bersejarah, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang memberikan contoh pada bangunan Lawang Sewu yang sekarang diperbaiki dan adanya kegiatan *Dugderan* yang diselenggarakan menjelang bulan ramadhan. Di Goa Kreo ada kegiatan “Sesaji Rewanda” untuk melestarikan nilai budaya dikalangan masyarakat. Di Taman Budaya Raden Saleh, mengadakan pementasan wayang untuk melestarikan kesenian tradisional. Namun, hal ini berbeda dengan Kampoeng Wisata Taman Lele, Taman Margaraya Tinjomoyo dan Taman Margasatwa Mangkang tidak memiliki potensi dalam hal melestarikan nilai budaya.

Meningkatkan daya tarik wisata yang bisa ditelaah di Goa Kreo antara lain ada kera-kera yang hidup liar, dan akan menjaga populasi kera-kera dengan menanam pohon. Daya tarik yang diberikan di Kampoeng Wisata Taman Lele itu adanya permainan anak-anak yang dilengkapi dengan fasilitas penginapan. Dengan begitu, mereka akan selalu memberikan pelayanan yang baik supaya pengunjung senang dan mau datang lagi ke sini. Di Tinjomoyo daya tariknya menyediakan lahan kosong untuk digunakan berkemah dan disediakan permainan. Meningkatkan daya tarik maka akan selalu memberi

pelayanan yang baik dan menerima apabila ada komplain. Di Taman Budaya Raden Saleh, setiap ada pementasan wayang, mengusahakan untuk bisa menarik, dan ceritanya juga kreatif. Mereka juga mendatangkan pemain wayang dari luar kota contohnya dari Solo. Taman Margasatwa Mangkang menyediakan berbagai macam koleksi binatang dan ada juga beberapa mainan air, dan mereka tinggal merawatnya.

Meningkatkan kualitas usaha sarana dan jasa, budaya dan pariwisata. Hal ini merupakan kegiatan dimana pada setiap obyek wisata diusahakan untuk merawat dan melengkapi sarana yang ada dan menyediakan pegawai yang ada dilokasi obyek wisata untuk mendampingi pengunjung untuk memberi pengarahan tentang obyek wisata. Kerjasama dengan pihak lain setiap obyek mempunyai jalinan kerjasama dengan Wonderia, Wisma Pancasila, Media Halo Semarang tetapi untuk obyek wisata Goa Kreo dan Taman Margaraya Tinjomoyo tidak ada jalinan kerjasama dengan pihak lain. Selanjutnya cara meningkatkan kerjasama setiap obyek wisata yang dikelola Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang mempunyai ciri khasnya masing-masing sesuai dengan kondisi yang ada di obyek wisata tersebut.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dan lima obyek wisata yang dikelola hubungan kerja antar bidang yang ada di dalam struktur sudah sistematis dan kebijakannya sudah memenuhi standard dan untuk meningkatkan kinerja secara lebih optimal perlu adanya evaluasi terhadap struktur dan *job description* yang ada, dilakukan setiap setahun sekali dalam evaluasi laporan akuntabilitas kinerja.

Adanya kepemimpinan, modal dan infrastruktur yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang sudah menunjukkan hasil yang optimal. Namun, hal ini berbeda dengan Goa Kreo, Kampoeng Wisata Taman Lele dan Taman Margasatwa Mangkang yang mana infrastruktur tidak memadai.

Seleksi dan pelatihan sumber daya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang bahwa Dinas mempunyai kebijakan yang ingin mengikuti seleksi dan pelatihan maka mereka mengikuti program dari Pemerintah Kota atau Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah pelayanan terbaik bagi pegawai Negeri, bagian dari sistem Pemerintahan yang bertindak dengan cara meningkatkan hormat orang kepada Pemerintah, Bangsa dan Negara. Selanjutnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mencari cara untuk meningkatkan kualitas kinerja, mewujudkan sistem karier yang bertitik berat pada sistem prestasi kerja.

### **3. PENUTUP**

#### **3.1. SIMPULAN**

Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dengan mengacu pada indikator yang akan disajikan sebagai berikut:

- 1) Sumber daya manusia yang kurang memadai terdapat di obyek wisata Kampoeng Wisata Taman Lele dan Taman Margaraya Tinjomoyo;
- 2) Infrastuktur kurang memadai terdapat di obyek wisata Goa Kreo, Kampoeng Wisata Taman Lele dan Taman Margasatwa Mangkang;
- 3) Tidak adanya jalinan kerjasama dengan pihak lain di obyek

wisata Goa Kreo dan Kampoeng Wisata Taman Lele.

### 3.2. SARAN

Kenyataannya obyek wisata yang dikelola Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang menghadapi hambatan dalam menjalankan kinerja. Oleh karena itu, ada beberapa saran untuk menjalankan kinerja secara optimal, yaitu:

- 1) Kurangnya sumber daya manusia, maka dihitung beban kerja masing-masing pegawai selanjutnya membuat proposal ke Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dan ditindaklanjuti ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD);
- 2) Infrastruktur yang kurang memadai, maka perlu segera ditambahkan, karena obyek wisata itu menjual hiburan;
- 3) Tidak adanya jalinan kerjasama dengan pihak lain, maka perlu adanya *networking* dengan pihak lain, misalnya dengan biro perjalanan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2005. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Dharma, Surya. MPA. 2011. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Keban, Yeremias T. 20008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM Edisi pertama*. Bandung:PT Refika Aditama.

- Rachmawati, Ike Kusdyah,. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ruky, Achmad S. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Purwanto, Erwan Agus. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Wibisoso, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo, Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

### Modul

- Rencana kerja (Renja) tahun 2010  
Rencana Strategis SKPD (Renstra)  
Tahun 2010-2015  
Laporan Akuntabilitas Kinerja  
Pemerintah Tahun 2010  
Laporan Akuntabilitas Kinerja  
Pemerintah Tahun 2011