

ANALISIS KINERJA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI JAWA TENGAH

Oleh :

Agahari Abadi Sianipar, Hesti Lestari, Zainal Hidayat, Landjar Kurniawan

**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](http://www.fisip.undip.ac.id) email fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Pariwisata saat ini menjadi satu dari lima sektor penyumbang devisa tertinggi. Oleh karena itu Negara kita berupaya untuk memaksimalkan peran seluruh penggiat pariwisata salah satunya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Namun berdasarkan temuan, pencapaian kinerja terhadap visi misi belum maksimal salah satunya karena faktor Sumberdaya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja khususnya kinerja pegawai dan faktor penghambat dan pendukung kinerja. Penilaian kinerja dilakukan dengan meneliti indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian kerja. Sementara faktor penghambat dan pendorong kinerja dinilai dari penelitian yang dilakukan di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan hasil temuan di lapangan dan wawancara yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah belum optimal. Dibuktikan dari permasalahan pada seluruh indikator kinerja Kemudian faktor penghambat tidak mendukung kinerja menjadi tidak optimal, sehingga organisasi harus membentuk iklim kerja kompetitif, membenahi kemampuan pegawai, dan berkordinasi dengan pemerintah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada.

Kata Kunci : Pariwisata, Kinerja, Faktor Penghambat dan Pendukung,

Indikator Kinerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi ditandai dengan persaingan setiap Negara. Salah satu cara bersaing adalah dengan memperkenalkan sektor-sektor pembangunan yang ada salah satunya pariwisata. Di Indonesia sektor pariwisata masuk 5 besar penghasil devisa pembangunan Indonesia. Provinsi Jawa Tengah termasuk salah satu provinsi yang mengandalkan sektor pariwisata sebagai Pendapatan Asli Daerah (PAD). Sejalan dengan visi misi gubernur “Menuju Jawa Tengah Sejahtera Dan Berdikari” secara langsung mengajak masyarakat turut andil dalam mengembangkan sektor pariwisata di jawa tengah.

Di dalam mencapai visi tersebut gubernur dibantu oleh Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 66 Tahun 2008. Dengan tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kebudayaan dan pariwisata

Disburpar Jateng ingin lima tahun ke depan Provinsi Jawa Tengah

Di dalam mencapai visi dan misi, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah telah berusaha salah satunya dengan program “Visit Jawa Tengah”. Program ini bertujuan untuk mendatangkan lebih banyak wisatawan asing ke jawa tengah sehingga dapat memperkenalkan pariwisata Provinsi Jawa Tengah lebih baik ke mata internasional. Namun program visit jawa tengah belum dapat memberikan dampak yang signifikan. Wisatawan yang berkunjung ke jawa tengah hanya wisatawan nusantara (wisnus). Sementara kunjungan wisatawan mancanegara tidak ada peningkatan yang signifikan

Tabel 1.2
Data Wisatawan Lokal dan
Mancanegara Tahun 2010- 2014

No	Tahun	Jumlah Pengunjung	
		Wisatawan Mancanegara	Wisatawan Lokal
1	2010	317.805	22.275.146
2	2011	381.514	21.838.351
3	2012	363.150	25.240.007
4	2013	388.143	29.430.609
5	2014	419.584	29.852.095
	Jumlah	1.870.196	128.636.208

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah

Dari data yang diperoleh kurun waktu 5 tahun menunjukkan bahwa wisatawan yang berwisata di Provinsi Jawa Tengah tidak meningkat secara signifikan terutama wisatawan mancanegara, sehingga dapat dikatakan kinerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah belum optimal. Hal ini didukung oleh data di bawah ini.

Tabel 1.3
Pencapaian Kinerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah

No	Program/ Kegiatan	Pencapaian Kinerja (dalam %)		
		2010	2011	2012
1	Program Pemasaran	107.3	103	123.1
2	Program Destinasi	90.75	98.3	121
3	Program Pengembangan Kemitraan	47	84	87
4	Program Pembinaan Pengembangan Nilai Kekayaan dan Keragaman Budaya	102.3	105.18	112
5	Program Pembinaan Penganut Kepercayaan	100	95	88
6	Program Pendidikan Non Formal & Informal	163.3	86.3	15
7	Program Peningkatan Kualitas Hidup & Perlindungan Perempuan dan Anak	99.27	95.4	107.7

Sumber : Renstra Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa kinerja Disburpar Jateng masih belum stabil, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah belum optimal. Kemudian dari hasil temuan penelitian ditemukan permasalahan khususnya masalah

Sumberdaya manusia serta kurangnya pelayanan yang prima dari pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah khususnya pada bagian *Tourist Information Centre* dan *Website* yang tidak ter-update.

Di dalam mencapai kinerja secara optimal banyak faktor yang berpengaruh, salah satu yang paling penting adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia sangatlah penting karena pegawai menjadi sangat vital bagi keberlangsungan suatu organisasi karena maju tidaknya organisasi dipengaruhi oleh individu di dalamnya. Penilaian tersebut dinilai berdasarkan kinerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dengan mengacu kepada tujuan organisasi. Berbicara mengenai pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, berdasarkan data yang diperoleh penulis, lebih dari 50% pegawai pegawai Disburpar Jateng masih lulusan SD sampai SMA, sisanya melanjutkan ke PT. Tingkat pendidikan tersebut tentu dapat mempengaruhi kemampuan dan

kompetensi pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi pegawai yang tidak sesuai mengakibatkan pegawai tidak dapat memberikan kualitas terbaik mereka kepada organisasi. Selain itu, masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai juga mempengaruhi kemandirian dan perilaku pegawai dalam bekerja. Salah satunya adalah disiplin pegawai. Dari disiplin pegawai ditemukan bahwa terdapat pelanggaran-pelanggaran. Dimana terdapat pegawai yang tidak bekerja, absen namun tidak di kantor, dan ijin tidak kembali.

Data di atas menunjukkan kurangnya disiplin pegawai di dalam bekerja. Perilaku kerja tersebut tentu akan berpengaruh menghasilkan kinerja pegawai yang optimal sehingga dapat dikatakan bahwa maju tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia di dalamnya.

Berdasarkan data dan permasalahan-permasalahan diatas peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis**

Kinerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi penghambat dan pendorong kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Penyusunan penulisan karya ilmiah ini mempunyai tujuan :

1. Menganalisis kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.
2. Mengetahui faktor-faktor penghambat kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

D. Landasan Teori

1. Administrasi Publik

Administrasi publik berperan penting dalam pembangunan bangsa karena berbicara langsung tentang pemenuhan layanan kepada masyarakat. Dimana aktor utamanya adalah masyarakat.

Di dalam buku Ilmu Administrasi Publik karangan Inu Kencana Syafie, **Dwight Waldo** (2006:25) “Administrasi publik adalah proses *me-manage* organisasi dari manusia dan sumber daya guna mencapai tujuan.

Kemudian **Nicholas Henry** di dalam buku teori Administrasi Publik karangan Harbani Pasolong (2010:8) mendefinisikan administrasi publik sebagai kombinasi antara teori dan praktik pelaksanaan hubungan pemerintah dan masyarakat dalam mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Selanjutnya **John M. Pfiffner** dan **Robbert V. Presthus** (2006:23) dalam buku Ilmu Administrasi Publik karangan Inu Kencana Syafie, mendefinisikan “Administrasi Publik meliputi implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik”.

Oleh karena itu dapat disimpulkan administrasi publik

adalah proses implementasi kebijakan dan perencanaan yang dilakukan oleh pemerintah (legislatif, eksekutif, dan yudikatif) dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal, efektif, dan efisien.

2. Kinerja Organisasi

Di dalam buku budaya kinerja organisasi karangan Masana Sembiring (2012:81), **Mahsum** (2009:25) mengatakan “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Kemudian *organization performance* di dalam buku Manajemen Kinerja karangan **Wibowo** (2007:2) diartikan sebagai kinerja organisasi. Menurut **Amstrong dan Baron** (1998:15) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses berlangsung. Di dalam

kinerja, pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi.

3. Indikator Kinerja

Setiap pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh organisasi perlu adanya pengukuran yang bertujuan untuk menilai apakah hasil yang dicapai sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kemudian, menurut **Robbins** (2006:260) dalam buku *Evaluasi Sumberdaya Manusia* terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

a. Kualitas.

Kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan pegawai yang diukur dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Kualitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit maupun

jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

d. Kemandirian.

Kemandirian kerja adalah kemampuan pegawai di dalam menjalankan fungsi kerjanya di organisasi.

E. Metodologi Penelitian

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berlokasi di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Informan pada penelitian ini adalah Pejabat Struktural dan Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, pengamatan, dokumentasi, dan studi pustaka. Dimana data yang diperoleh dirangkum dan difokuskan serta analisis kemudian disajikan dan akhirnya disimpulkan sebagai hasil jawaban atas penelitian yang

dilakukan. Selanjutnya, Kualitas data diuji dengan menggunakan teknik triangulasi. Dimana peneliti membandingkan hasil penelitian yang ada, seperti wawancara antara informan satu dengan informan lainnya dan melakukan pengecekan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah

1. Kualitas Kerja

Di dalam mengetahui kualitas kerja terdapat beberapa gejala yang dapat dilihat, yang pertama dari pengetahuan pegawai terhadap visi misi organisasi yang mutlak harus dipahami. Kedua pengetahuan pegawai terhadap tugas pekerjaannya sehingga kita dapat menyusun strategi serta memunculkan ide dan gagasan. Kemampuan pegawai melihat kekuatan dan kelemahan dari setiap tindakan yang diambil dan mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdapat permasalahan terkait kualitas kerja. Permasalahan pertama kurangnya pengetahuan dan pemahaman pegawai mengenai tujuan organisasi dan belum terealisasinya tujuan organisasi secara optimal. Selanjutnya sistem birokrasi yang terlalu kaku menyebabkan pegawai terkurung dalam situasi untuk mengikuti sesuatunya berdasarkan sistem yang menyebabkan pegawai kesulitan untuk mengaktualisasikan diri dan mengurangi daya tanggap pegawai di dalam melaksanakan kerjanya.

Selanjutnya kemampuan SDM yang rendah menyebabkan kurangnya efektivitas dan efisiensi dalam bekerja .

Kemudian dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan terlihat banyak pegawai yang meminta pegawai lain untuk mengerjakan tugas tanggung jawabnya. Seperti membuat SKP yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai secara individu malah meminta pegawai lain untuk mengerjakan, khususnya pegawai *outsourcing*. Ditambah seringnya

pegawai mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Berdasarkan analisis diatas dapat dikatakan kualitas kerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang belum optimal

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah target pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode yang ditentukan. Dari gejala ini kita dapat melihat produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian kuantitas kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah belum optimal.

Hal ini dikarenakan permasalahan permasalahan yang terjadi antara lain komposisi pegawai dengan jumlah dan jenis pekerjaan yang tidak seimbang. Kemudian kurangnya jumlah SDM yang ada, pegawai yang terbebani dengan pekerjaannya khususnya pegawai *outsourcing*. Pegawai *outsourcing* yang bertugas untuk membantu beralih fungsi menjadi tokoh utama dalam penyelesaian pekerjaan sehingga membuat

pegawai *outsourcing* cukup kesulitan.

Kemudian perbedaan kemampuan antar pegawai mengakibatkan pegawai dengan kemampuan lebih baik memiliki beban pekerjaan lebih banyak. Selain hal-hal diatas dari pengamatan yang dilakukan mengenai ditemukan bahwa target dan realisasi pekerjaan pegawai diisi oleh pegawai itu sendiri, yang artinya bahwa tidak ada data yang membuktikan bahwa pekerjaan tersebut benar-benar dilakukan. Padahal seharusnya ini menjadi tugas tanggung jawab dari pimpinan yang ada.

3. Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa penyelesaian pekerjaan pegawai sudah cukup baik. Kemudian terkait disiplin waktu masih terdapat pegawai yang terlambat datang kerja. Dari data absensi pegawai menunjukkan presentasi pegawai yang terlambat bekerja sudah sedikit. Hal ini dikarenakan tunjangan penghasilan pekerjaan yang sudah diberlakukan di Dinas

Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

Hal yang menarik adalah terdapat pegawai-pegawai yang yang absen hanya untuk memenuhi prosedur dari tunjangan penghasilan pekerjaan tersebut. Selain itu informan-informan juga mengungkapkan bahwa banyak pegawai yang datang hanya untuk absen kemudian pergi dan waktu jam pulang datang untuk absen lagi.

Sedangkan berdasarkan pengamatan ditemukan banyak pegawai yang tidak berada di ruangan saat bekerja. Banyak pegawai yang berada di kantin saat jam bekerja untuk makan, merokok, maupun hanya untuk membaca koran dan berbincang-bincang. Terkait permasalahan tersebut terdapat kurang lebih 10% pegawai melakukan tindakan tersebut. Hal ini tentu sangat merugikan organisasi sehingga diperlukan penindakan secara tegas.

4. Kemandirian Kerja

Kemandirian merupakan tingkat kemampuan pegawai untuk

menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja yang dilihat dari cara mengambil keputusan dan menangkap instruksi. Berdasarkan penelitian disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah belum mandiri.

Hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan pegawai dalam memutuskan permasalahan. Dimana keputusan sepenuhnya berada pada pemimpin yang akhirnya membentuk karakter pegawai sebagai follower atau disebut pengikut. Kemudian dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai masih menunggu instruksi untuk melakukan pekerjaan.

Hal ini menunjukkan ketergantungan pegawai kepada pimpinan dan kurangnya komitmen pegawai dalam bekerja. Selanjutnya sikap pemimpin yang acuh tak acuh menunjukkan sisi kepemimpinan yang belum baik, karena salah satu tugas pemimpin adalah mengayomi bawahan untuk melakukan pekerjaan.

Kemudian dari segi pendelegasian wewenang terlihat bahwa pendelegasian wewenang

masih tidak merata. Pendelegasian masih dilakukan hanya kepada pegawai yang dirasa memiliki kemampuan lebih baik untuk melakukan pekerjaan. Kemudian ke tidak mandirian pegawai terlihat dari pegawai yang meminta pegawai *outsourcing* untuk melakukan tugas pekerjaan yang seharusnya pegawai itu lakukan sendiri.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan berkaitan dengan kemampuan, keterampilan serta kompetensi yang dimiliki pegawai. Melalui pendidikan seseorang akan terspesialisasi dari segi ilmu pengetahuan maupun kemampuan. Spesialisasi pendidikan ini akan dapat menentukan dimana, posisi apa, dan pekerjaan seperti apa yang dapat dilakukan seseorang di dalam organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan sekitar 60% pegawai sudah bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sisanya saat ini sedang diusahakan, salah

satu cara adalah dengan mengajak pegawai untuk melanjutkan tingkat pendidikannya khususnya pegawai yang masih lulusan SMA/ SMK/ Sederajat. Pada dasarnya saat ini masih terdapat permasalahan-permasalahan terkait pegawai seperti tingkat pendidikan yang masih rendah, pegawai yang dimutasi dari SKPD lain dan ditempatkan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah tanpa analisis pendidikan dan jabatan, pegawai *outsourcing* yang diterima dan langsung ditempatkan di bidang yang membutuhkan.

2. Keterampilan dan Pengetahuan

Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, organisasi mengadakan diklat dan pelatihan untuk menunjang peningkatan kemampuan pegawai. Namun, berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa keterampilan dan pengetahuan pegawai masih belum baik, baik dalam menggunakan teknologi maupun kemampuan berbahasa inggris.

Selanjutnya berdasarkan penelitian terlihat antusiasme pegawai yang masih sangat kurang untuk mengikuti diklat, khususnya diklat, *workshop* dan seminar. Hal ini dikarenakan banyak hal seperti usia pegawai. Dimana pegawai dengan berusia tua menganggap bahwa mengikuti diklat khususnya diklat berupa *workshop* maupun seminar sudah tidak penting lagi. Kedua pengalaman, pegawai dengan masa kerja lebih lama merasa bahwa mereka sudah berpengalaman sehingga sekarang banyak pegawai yang mengikuti diklat berdasarkan paksaan atas kewajiban dari tugas pekerjaan.

3. Pengalaman Kerja

Berdasarkan penelitian, pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah sudah berpengalaman. Namun tidak cukup baik untuk membentuk pegawai yang terampil. Hal ini dikarenakan sistem *rolling* yang tidak terstruktur menyebabkan seseorang berpindah posisi, jabatan, bidang, dan pekerjaan dalam waktu yang tidak menentu, sehingga pegawai tidak dapat

memaksimalkan pengetahuan dan keterampilannya

4. Gaji

Gaji adalah sesuatu yang harus dipenuhi oleh organisasi. Tidak dipungkiri bahwa banyak orang bekerja untuk mencari uang, sehingga kadang kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh besar gaji yang didapatkan. Berdasarkan penelitian disimpulkan bahwa gaji sudah sesuai dan memenuhi kebutuhan pegawai. Walaupun terdapat perspektif berbeda antara pegawai tetap (PNS) dengan pegawai *outsourcing*. Dimana gaji pegawai *outsourcing* belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

Pegawai *outsourcing* tidak mendapatkan penambahan tunjangan gaji sehingga gaji yang diterima hanya berdasarkan persetujuan kontrak antara kedua belah pihak. Hal ini tentu dikawatirkan akan menyebabkan penurunan dari kinerja pegawai *outsourcing* tersebut, mengingat beban pekerjaan yang lebih banyak dan waktu bekerja yang

lebih lama tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan.

Namun jika dilihat secara umum, gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban pekerjaan. Kesesuaian antara penghasilan dan pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi

5. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah masih sangat kurang terutama pada lingkungan kerja fisik. Dimana lingkungan kerja fisik tidak kondusif Penempatan barang sembarangan dan tidak adanya gudang menyebabkan seluruh ruangan beralih fungsi. Lorong yang berfungsi sebagai jalan berubah menjadi “gudang”. Hal ini menyebabkan pegawai sangat tidak nyaman untuk bekerja.

Dilihat dari lingkungan non fisik, komunikasi dan interaksi pegawai dapat dikatakan sudah

cukup baik namun hubungan antara pemimpin dan bawahan masih belum akrab. Dimana pimpinan yang kaku menciptakan iklim kerja yang terkesan kaku, namun begitu pimpinan sudah baik. Berdasarkan penjabaran hasil penelitian data di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah belum baik sehingga diperlukan tindak lanjut dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai di dalamnya.

6. Fasilitas Kantor

Fasilitas pendukung kantor yang ada saat ini sudah mendukung pegawai di dalam meningkatkan kinerja. Fasilitas pendukung seperti komputer, internet, dan lainnya sangat membantu pegawai bekerja menjadi lebih efektif dan efisien di dalam melakukan tugas pekerjaan dan membantu pegawai meningkatkan kinerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kinerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah

belum optimal. Dibuktikan dari ke tidak optimalan organisasi dalam mencapai kinerja pada indikator-indikator yang diteliti yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian.

Faktor Pendukung kinerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah adalah gaji dan fasilitas kerja, sedangkan yang menjadi faktor penghambat adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung proses pekerjaan, latar belakan dan tingkat pendidikan yang masih rendah dan tidak sesuai dengan kompetensi, pengalaman kerja yang tidak optimal mendukung kemampuan pegawai, serta pengetahuan dan keterampilan pegawai yang masih rendah di dalam menggunakan teknologi dan melaksanakan pekerjaannya

Saran

1. Di dalam meningkatkan kinerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah perlu upaya sebagai berikut :
 - a. Menciptakan budaya kerja kompetitif dan meningkatkan

pemahaman mengenai visi misi organisasi serta memperbaiki pelayanan kepada masyarakat.

- b. Meningkatkan kordinasi dan kerjasama dengan pemerintah daerah terkait masalah SDM serta merekrut pegawai *outsourcing* sesuai kompetensi dan posisi yang dibutuhkan
 - c. Memberlakukan sistem laporan tiap jam. Memperketat proses perijinan pegawai yang ingin ijin meninggalkan kantor.
 - d. Mendelegasikan pekerjaan secara merata sehingga meningkatkan komitmen serta rasa percaya diri pegawai.
2. Di dalam memperbaiki faktor penghambat kinerja terdapat rekomendasi dan saran sebagai berikut :
 - a. Menciptakan iklim kerja kondusif dan berkordinasi dengan pemerintah terkait perenovasian bangunan fisik serta mengalih sistem data

- administrasi dari manual ke elektronik.
- b. Memotivasi pegawai dengan cara meningkatkan standart pendidikan untuk naik jabatan dan golongan
 - c. Meningkatkan kualitas SDM melalui penguasaan teknologi komputer, diklat pengetahuan pekerjaan dan bahasa inggris secara berkala
 - d. Membekali pegawai sebelum di mutasi dan berkordinasi dengan pemerintah daerah dalam menciptakan sistem mutasi yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi, Suwandi (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Emzir. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Raja grafindo Persada
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2001). Jakarta: Balai Pustaka
- Malayu, Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Moleong. Lexy J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasalong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta
- Ruky, Achmad S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokus Media
- Sofyandi, Herman. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subagyo, Joko. (2006). *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syafie, Inu Kencana. (2003). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Syafie, Inu Kencana. (2006). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sunyoto, Danang. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta Buku Seru
- Tangkilisan, Hessel. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia
- Teguh, Ambar. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja
Sumber Daya Manusia*.
Jakarta: Salemba Empat

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014

Rencana Strategis Dinas Kebudayaan
Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah
tahun 2013 - 2018

PERATURAN

Peraturan Gubernur Jawa Tengah No.
66 Tahun 2008 Tentang Penjabaran
Tugas, Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja,
Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi
Jawa Tengah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang- Undang Nomor 43 Tahun
1999 tentang Pokok-Pokok
Kepegawaian

WEBSITE

<http://www.parekraf.go.id>

LAPORAN PENELITIAN

Data Absensi Pegawai Dinas
Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi
Jawa Tengah pada Bulan Januari 2015

Data Profil Dinas Kebudayaan Dan
Pariwisata Provinsi Jawa Tengah

Data Rekapitulasi Jumlah Pegawai
CPNS/PNS Diinas Kebudayaan dan
Pariwisata Provinsi Jawa Tengah 2015

Data Statistik Pengunjung Wisatawan
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010 –
Tahun 2014

Data Usulan Formasi Pegawai Dinas
Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi
Jawa Tengah Tahun 2015