

KINERJA UPTD DALAM PENGELOLAAN OBJEK WISATA CANDI MUARA TAKUS KECAMATAN XIII KOTO KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

Oleh :

Marta Dewi

Email : Martadewi39@gmail.com

Pembimbing : Dr. H. Zaili Rusli SD. M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Based on interviews and observations at the resort, there is found a phenomenon that occurs : (a) The main duties of UPTD in resort area of Muara Takus Tempel at XIII Koto Kampar has not been done entirely properly, (b) Many programs that have been created by UPTD in resort areas of Muara Takus Tempel was not implemented, (c) The employees in the UPTD is still lacking so it is affecting the main duties to be carried out properly. The aim of this study was to determine how the performance of UPTD in resort areas of Muara Takus Tempel at XIII Koto Kampar on this resort management and what are the factors that affect the performance. The locatin method of this study performed in the UPTD office in resort areas of Muara Takus Tempel XIII Koto Kampar ditrict. The primary date source that is stated by Stephen P. Robbins (2001:266), that is (ability), (motivation) and (chance). While secondary data is the data obtained from the UPTD office in resort area of Muara Takus Tempel at XIII Koto Kampar district that is employment data, the data of observation, documentation, review and interviews that conducted and analyzed qualitatively. The results showed that the employee performance of UPTD in resort areas of Muara Takus Temple seen from the ability, motivation, and opportunity, in value is not maximal yet, because there are still the man duties that have not been implemetated in conducting employee performance achievement, there are several factors that effect performance include the lack of employees, lack of facilities and infrastucture of its employee, as well as the problem of law levels of education possessed employees.

Keywords : *Employee performance, Ability, Motivation, Opportunity*

PENDAHULUAN

Perkembangan pariwisata di Indonesia semakin berkembang seiring dengan lajunya perekonomian dunia. Indonesia kaya akan wisata

alam dan budaya, dewasa ini pemerintah makin gencar mengembangkan sumber daya pariwisata yang akan direncanakan sebagai sumber devisa, oleh karena

itu pemerintah menyadari pentingnya pariwisata sebagai sektor yang dapat memperbaiki taraf hidup masyarakat Indonesia secara umum dan secara khusus akan meningkatkan taraf hidup masyarakat regional, dengan kata lain akan meningkatkan pendapatan masyarakat yang bertempat tinggal di lingkungan sekitar tempat wisata.

Propinsi Riau adalah salah satu propinsi di Indonesia yang memiliki budaya dan potensi alam yang melimpah dengan di dukung berbagai fakta kesejarahan. Provinsi Riau merupakan salah satu provinsi yang banyak memiliki potensi pariwisata yang tersebar di beberapa kabupaten, salah satunya berabada di Kabupaten Kampar. Kabupaten Kampar merupakan salah satu kabupaten di Propinsi Riau yang memiliki potensi alam dan daya tarik khususnya dibidang pariwisata yaitu dengan adanya sebuah Candi yang menjadi daya tarik untuk mendatangkan wisatawan yang kondisinya sangat memprihatinkan yang jika tidak dilakukan pembenahan dari sekarang maka situs peninggalan bersejarah ini bisa hilang di telan masa. Candi Muara Takus adalah sebuah situs candi Budha yang terletak di desa Muara Takus, Kecamatan XIII Koto Kampar, Kabupaten Kampar, Riau, Indonesia. Situs ini berjarak kurang lebih 135 kilometer dari Kota Pekanbaru. Dinas pariwisata merupakan salah satu kelembagaan yang berperan penting dalam mengembangkan obyek wisata candi muara takus. Salah satu tugas pokok Dinas Pariwisata Kabupaten Kampar adalah pengelolaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) untuk kawasan obyek wisata Kecamatan XIII Koto Kampar.

Adapun Tugas Pokok UPTD kawasan objek wisata Candi Muara Takus kecamatan XIII koto kampar yaitu:

1. Memantau, Mengontrol kerja petugas kebersihan
2. Memberikan pelayanan kepada para pengunjung baik dalam hal memandu para pengunjung maupun peneliti yang melakukan penelitian di sana
3. Menciptakan suasana aman dan nyaman para pengunjung selama berada dalam kawasan objek wisata
4. Memungut uang retribusi masuk objek wisata candi muara takus dan menyetorkan setiap bulan ke dinas pariwisata pemuda dan olahraga
5. Melaksanakan tugas-tugas yang diperintahkan oleh atasan

Tetapi pada kenyataannya tugas-tugas pokok dari UPTD ini tidak berjalan dengan baik faktanya adalah banyaknya terdapat permasalahan-permasalahan yang dapat membuat pengunjung tidak tertarik untuk mengunjungi objek wisata candi muara takus ini yang disebabkan oleh kurangnya SDM dalam pengelolaan objek wisata candi muara takus yang mengakibatkan tidak terawatnya objek wisata ini diartikan adalah Adanya bangunan candi yang sudah mulai rusak karena jarang dibersihkan dan di rawat dan sangat di butuhkan perbaikan dan renovasi. Selain itu keberadaan ternak-ternak warga yang mencari makan di sekeliling candi juga sangat mengganggu, baik itu kenyamanan pengunjung maupun kebersihan di

sekeliling candi tersebut.

Berdasarkan wawancara sementara diketahui bahwa UPTD kawasan obyek Wisata Candi Muara Takus Kecamatan XIII koto kampar memiliki beberapa program yang diantaranya: Program pertama adalah pengembangan objek wisata candi muara takus, sasaran yang ingin dicapai dalam program ini yaitu perluasan lokasi serta persiapan untuk penyediaan lahan, namun sampai pada saat ini kendala yang di hadapi adalah pendataan lahan masyarakat di areal candi muara takus belum juga dilakukan sehingga sulit untuk memperluas lokasi.

Program yang ke dua adalah meningkatkan serta memperlancar urusan pemantauan kedesa-desa yang ada daya tarik wisatanya, adapun sasaran yang ingin dicapai dalam hal ini adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan UPTD kawasan objek wisata candi muara takus, namun karena keterbatasan kendaraan dinas roda dua menyebabkan pemantauan ke desa-desa yang ada daya tarik wisatanya kurang efektif.

Selanjut nya program yang ke tiga yaitu peningkatan/mengantisipasi gangguan keamanan objek wisata candi muara takus dari manusia maupun binatang ternak, hal ini dilakukan untuk meningkatkan sistem keamanan candi muara takus, namun pembuatan pagar dan gerbang masuk dan keluar candi muara takus sampai pada saat ini belum juga di buat sehingga menyebabkan binatang ternak masuk ke areal candi muara takus yang membuat kenyamanan pengunjung tetganggu dengan kotoran-kotorannya di sekitar candi.

Program yang ke empat yaitu

pelayanan administrasi serta peningkatan mutu kepariwisataan XIII Koto Kampar, hal ini dilakukan untuk pendanaan administrasi kantor dan operasional petugas THL, serta perawatan mesin rumput, tetapi kendalanya adalah dana operasional kantor UPTD belum bisa untuk pendanaan tersebut, sehingga petugas THL pun sangat sedikit yaitu hanya berjumlah 7 orang.

Program selanjutnya yaitu pengadaan listrik, pengadaan listrik ini sangat penting guna untuk mengantisipasi gangguan keamanan candi dan kantor UPTD pada malam hari serta berjalannya administrasi kantor, tetapi sampai pada saat ini penyambungan jaringan listrik pun belum dilakukan.

Selanjutnya adalah pengadaan petugas keamanan dan kebersihan kantor demi terciptanya keamanan dan kebersihan kantor UPTD, tetapi hal itu belum terlaksana karena penyambungan listrik belum dilakukan sehingga tidak ada yang menjaga kantor UPTD maupun candi muara takus pada malam harinya.

Program lainnya adalah membuat batas yang jelas antara lahan masyarakat dengan lahan PEMDA, hal ini dilakukan untuk menjaga kemungkinan terjadinya permasalahan lahan, salah satu kegiatan yang dilakukan adalah pembuatan pagar dan parit sehingga lebih jelas antara lahan masyarakat dan PEMDA, ini dilakukan di danau rusa dengan luas Ha.

penambahan tenaga harian lepas, tujuannya adalah untuk mengimbangi serta mengoptimalkan pekerjaan petugas kebersihan, namun permasalahannya adalah belum di tambahannya jumlah THL sampai saat

ini.

Adapun program terakhir yaitu pengadaan sarana dan prasarana tenaga kebersihan, sehingga pekerja kebersihan pekerjaannya lebih maksimal, namun sampai pada saat ini UPTD hanya memiliki 2 alat mesin rumput sehingga kebersihan di areal candi muara takus masih bermasalah.

Meskipun UPTD kawasan objek wisata candi muara takus Kecamatan XIII Koto Kampar telah membuat program tersebut, tetapi masih terdapat beberapa program yang tidak terlaksanakan dengan baik, seperti: kurangnya perawatan bangunan candi, tidak adanya petugas keamanan sehingga masih terdapat pungutan-pungutan liar yang dilakukan warga sekitar, tidak adanya pemasukkan listrik dan air bersih yang sangat di butuhkan oleh pengunjung maupun penjaga candi, terdapat banyak sampah lingkungan sekitar candi sehingga para wisatawan kurang nyaman dan kurang tertarik untuk melakukan perjalanan wisata ke Candi Muara Takus tersebut. Hal ini terlihat dengan tidak tercapainya target kunjungan wisatawan beberapa tahun dari lima tahun terakhir yang ditetapkan UPTD XIII Koto Kampar

Berdasarkan latar belakang fenomena permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Kinerja UPTD Dalam Pengelolaan Objek Wisata Candi Muara Takus Kecamatan XIII Koto Kampar, Kabupaten Kampar”**.

Konsep Teor

Menurut Malayu Hasibuan (2009:24) kinerja adalah

penghormatan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Wirawan (2012:5) mendefinisikan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Wilson Bangun (2012:231), menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Malayu Hasibuan (2006:94) mengatakan bahwa Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Selain dari pendapat tersebut juga dapat kita lihat beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar. Yaitu:

Menurut Mulyadi (2011:337) mendefinisikan konsep kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Sasaran strategik ini merupakan basis pengukuran pencapaian kinerja.

Hasibuan dalam Hadari Nawawi (2001:64) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. selanjutnya dikatakannya juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga

faktor yaitu: minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Stephen P. Robbin dalam Hadari Nawawi (2001:62) mendefinisikan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”.

1. Penilaian Kinerja

Menurut wilson Bangun (2012:231) mengatakan bahwa Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi dan menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau kinerja rendah. Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui batas standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

2. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja.

Bagi suatu organisasi penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antara individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Menurut Wilson Bangun (2012:232) tujuan dan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Evaluasi antarindividu dalam organisasi.

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi.

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja

rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

c. Pemeliharaan sistem.

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem satu dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembang perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi.

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya

manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

3. Tujuan dan sasaran kinerja.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2011:552), Pada dasarnya meliputi:

- a. eningkatkan etos kerja.
- b. meningkatkan motivasi kerja.
- c. untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- d. untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- e. pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- f. untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi

- atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
- h. sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
 - i. engidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
 - j. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
 - k. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
 - l. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
 - m. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
 - n. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.
- Menurut Prawirosentono dalam Edi Sutrisno (2013:176) mengatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:
- a. Efektifitas dan Efisiensi
- Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Misalnya adalah

bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen

dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

a. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan organisasi, maka hal ini menggambarkan adanya kondisi yang baik.

b. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikri. Kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67-68), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

$Human\ Performance = Ability\ vs\ Motivation$

$Motivation = Attitude\ x\ Situation$

$Ability = Knowledge\ x\ skill$

Mangkunegara (2011:67-68) mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*)

dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan

(*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

5. Indikator Pengukuran Kinerja

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan

harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Robbins (2002:155) menyebutkan indikator pengukuran kinerja sebagai berikut:

Kuantitas hasil kerja.

Yaitu jumlah kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan.

Kualitas hasil kerja.

Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).

Ketepatan waktu.

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Robbins (2001: 226) Menjelaskan” Kinerja

merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau Opportunity (O), sehingga kinerja= f (A x M x O) artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

a. *Ability* (Kemampuan)

Kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua prangkat faktor: yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina,kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Uji *Intelligence Quotient* (IQ), misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan kemampuan umum seseorang.

b. *Motivation* (Motivasi)

Menyatakan motivasi sebagai

proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Akan tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

c. *Opportunity* (Kesempatan)Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk melakukan pengukuran yang cermat dan sistematis terhadap fenomena sosial dengan memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan-

kenyataan yang ditemukan dilapangan, yaitu mengenai Partisipasi Perempuan dalam Pembangunan.

Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Alasan meneliti pada Kelurahan Simpang Baru ini karena penulis tertarik pada fenomena minimnya partisipasi perempuan dalam Musrenbangkel Simpang Baru, adanya ketimpangan yang besar antara jumlah partisipan laki-laki dan perempuan. Informan penelitian dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *snowball sampling* teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil kemudian membesar. Ibarat bola salju yang menggelinding yang lama-lama menjadi besar.

Strategi dasar teknik bola salju dimaksud dengan menetapkan satu atau dua orang, tetapi karena dua orang tersebut belum dirasa lengkap dalam memberikan data maka peneliti melakukan interview dengan menetapkan satu atau beberapa orang diminta arahan, saran, petunjuk siapa baiknya yang menjadi informan berikutnya yang menurut mereka memiliki pengetahuan, pengalaman informasi yang dicari, selanjutnya penentuan informan berikutnya.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang berkaitan langsung dengan obyek penelitian. Data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan yang didapat berupa kata-kata, tindakan, serta data lainnya yaitu dokumentasi, informasi

yang belum diolah dengan melakukan observasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber-sumber kedua atau secara tidak langsung melalui berbagai literatur-literatur baik dari buku, media masa (cetak ataupun elektronik) ataupun jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dengan tujuan penelitian. Selain itu dapat juga memperoleh tambahan data dari arsip yang dimiliki oleh Kantor Kelurahan Simpang Baru.

Dalam suatu penelitian selalu terjadi proses pengumpulan data. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam suatu proses penelitian, terjadi proses pengumpulan data, proses tersebut dapat dilakukan dengan teknik-teknik tertentu. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau *field research*, yaitu penelitian secara langsung kepada sumber yang diteliti dalam menghimpun data-data yang dibutuhkan. Ada beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Observasi

Menurut **Nazir (2005:175)** pengumpulan data dengan observasi atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Teknik ini biasanya diartikan sebagai pengamatan dari sistem fenomena yang diselidiki, dimana observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi langsung yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan

gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian, pelaksanaannya langsung di mana suatu peristiwa terjadi.

b. Wawancara (interview)

Menurut **Mulyana (2004:180)** wawancara adalah komunikasi antara dua orang atau lebih yang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pencatatan data dari dokumen yang ada di lokasi penelitian. Selain itu juga melalui foto atau gambar informan dan aktivitasnya. Data ini berguna untuk memperkuat data primer yang ada.

Untuk lebih meningkatkan tingkat kepercayaan dan devaliditasi terhadap penelitian ini, penulis melakukan teknik triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data yang diperoleh. Triangulasi secara umum merupakan *check*, *re-check*, dan *crosscheck* antara materi/data/informan dengan observasi penelitian selanjutnya hasil observasi di *crosscheck* melalui persepsi peneliti.

Dalam menganalisis data yang peneliti peroleh di lapangan, peneliti menggunakan analisis data model Miles dan Huberman (1984:98), proses datanya mencakup :

1. *Data collection* (Pengumpulan Data) yaitu proses memasuki

lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian. Ini merupakan tahap awal yang harus dilakukan oleh peneliti agar dapat memperoleh informasi mengenai masalah – masalah yang terjadi di lapangan.

2. *Data Reduction* (Reduksi Data) mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang sudah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya,

3. *Data Display* (Penyajian Data) yang dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan selanjutnya, yang paling sering untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

4. *Conclusion Drawing /verification* (Penarikan Kesimpulan) langkah terakhir dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal

didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori robbin (2001:266) yaitu kinerja itu dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) faktor motivasi (motivation) dan peluang (opportunity). Dalam penelitian ini terdiri atas dua bagian utama yaitu :

- A. Bagaimana kinerja UPTD dalam pengelolaan objek wisata candi muara takus kecamatan XIII koto kampar kabupaten kampar.
- B. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UPTD dalam pengelolaan objek wisata candi muara takus kecamatan XIII koto kampar kabupaten kampar.

Berikut ini hasil dari penelitian yang dilakukan di kawasan objek wisata candi muara takus kecamatan XIII koto kampar kabupaten kampar yaitu:

1. Kinerja UPTD dalam pengelolaan objek wisata candi muarat takus kecamatan XIII koto kampar kabupaten kampar

Penilaian kinerja pegawai UPTD kawasan objek wisata candi muara takus kecamatan XIII koto kampar kabupaten kampar dalam pengelolaannya dapat juga dilihat dari bagaimana jumlah

kunjungan wisatawan dalam waktu 5 tahun terakhir, yaitu tidak tercapainya jumlah target kunjungan tersebut, dengan kinerja kita dapat mengetahui seberapa besar peringkat prestasi keberhasilah atau bahkan mungkin kegagalan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan amanah yang telah di terimanya.

Untuk mengetahui penjelasan yang lebih rinci maka peneliti melakukan wawancara yang lebih difokuska kepada kinerja UPTD dalam pengelolaan objek wisata candi muara takus kecamatan XIII koto kampar kabupaten kampar dapat dilihat dari beberapa hal :

1. Ability (Kemampuan)

Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi dan seseorang tersebut tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan intelektual rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Ability merupakan kemampuan keseluruhan dari seorang pegawai yang pada dasarnya terdiri dari faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kinerja pegawai UPTD kawasan objek wisata sangat di pengaruhi oleh kemampuan fisik dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang bersifat dilapangan

sangat dipengaruhi oleh kemampuan fisik, apabila kemampuan fisik baik maka akan banyak hal yang dapat dilakukan pegawai yang mendukung pekerjaannya. Sebaliknya fisik yang kurang baik, akan menghambat pekerjaan yang akan dilakukan, guna menyelesaikan kewajiban pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Besarnya peran kemampuan fisik dan kemampuan intelektual bagi kinerja pegawai berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual juga merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian bagi pegawai dalam pengelolaan objek wisata candi muara takus. Kemampuan intelektual lebih mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, selain itu ide dan kreatifitas pegawai sangat dibutuhkan guna mendukung terlaksananya segala tugas yang harus dijalankan pegawai. di UPTD kawasan objek wisata candi muara takus memiliki beberapa program yang menuntut para pegawainya memiliki kreativitas dalam pengelolaannya di antaranya adalah pengembangan objek wisata candi muara takus. Pengembangan objek wisata candi muara takus ini tentunya memiliki cakupan yang luas selain hanya memperluas lokasi serta persiapan atau penyediaan lahan, tetapi pengembangan di sini adalah bagaimana para wisatwan-wisatawan tertarik untuk mengunjungi situs peninggalan yang bersejarah ini dan jumlah pengunjungnya selalu meningkat setiap tahunnya seperti salah satu contohnya adalah menyediakan wahana permainan untuk anak-anak dan lain sebagainya.

Namun pada kenyataannya kemampuan intelektual yang sangat dibutuhkan dalam pengelolaan objek wisata candi muara takus ini belum dimiliki oleh pegawai di kantor UPTD kawasan objek wisata candi muara takus yang di sebabkan karena Sumber Daya Manusia yang masih kurang, sehingga kinerja pegawai UPTD tidak berjalan dengan baik.

2) Kemampuan Fisik

Pekerjaan yang bersifat teknis dilapangan sangat di pengaruhi oleh kemampuan fisik, apabila kemampuan fisik baik maka akan banyak hal yang dapat dilakukan pegawai yang mendukung pekerjaannya. Sebaliknya fisik yang kurang baik khususnya petugas di lapangan akan menghambat pekerjaan yang akan dilakukan, guna menyelesaikan kewajiban pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Seperti beberapa program UPTD candi muara takus yang sangat membutuhkan kempuan fisik yaitu meningkatkan serta memeperlancar urusan pemantauan ke desa-desa yang ada daya tarik wisata nya, walaupun pemantauan kedesa- desa ini menggunakan kendaraan tetapi ini sangat membutuhkan kemampuan fisik yang sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas seorang pegawai, tetapi program ini masih mendapatkan permasalahan yaitu terbatasnya kendaraan dinas roda dua di UPTD kawasan candi muara takus kecamatan XIII koto kampar.

2. Motivation (Motivasi)

Motivasi dalam melakukan pekerjaan sangat terkait dengan intensitas pekerjaan dalam melakukan

pekerjaannya, terarahnya pegawai dalam melakukan pekerjaan, serta pekerjaan itu dilakukan secara terus menerus. ketiga aspek ini menjadi faktor penting bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, motivasi dapat berupa hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. di kawasan objek wisata candi muara takus, selain diklat tidak ada motivasi khusus yang dilakukan oleh pihak UPTD dalam mengelolah objek wisata candi muara takus ini hanya karena bnyaknya terdapat permasalahan baik itu masalah kebersihan kawasan candi maupun keamanan dan kenyamanan para pengunjung, makanya banyak mendapatkan kritikan dan saran dari para pengunjung tersebut, sehingga UPTD bisa termotivasi untuk melakukan pengelolaan yang baik terhadap objek wisata yang sudah di akui oleh dunia ini.

3. Opportunity (Kesempatan)

Kesempatan sangat berperan penting dalam mengembangkan kemampuan serta kreatifitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsi pegawai. Kesempatan yang baik yang diberikan kepada pegawai akan mendukung terlaksananya tugas – tugas dan fungsi yang ada.

1) Rintangan

Penilaian dari kesempatan (*Opportunity*) dalam hal kinerja pegawai dalam pengelolaan objek wisata candi muara takus kecamatan XIII koto kampar tidak terlepas dari rintangan yang

menjadi penghambat seperti kedisiplinan dan tanggung jawab.

Mengenai masalah kedisiplinan sangat diperhatikan sekali dalam melihat kinerja pegawai maupun atasan. Dalam penjelasan juru pelihara objek wisata candi muara takus mengatakan kedisiplinan itu merupakan hal yang paling penting bagi pegawai ataupun atasan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka karna semakin disiplin seorang pegawai atau atasan makan akan semakin efektif tugas-tugas yang diberikan.

2) Tingkat Kinerja

Dalam menjalankan tugas-tugasnya UPTD memberikan pembagian-pembagian tugas kepada para staf dan THL (Tenaga Harian Lepas), sehingga akan lebih mudah dalam menjlankan fungsinya masing-masing.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan terhadap penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai UPTD kawasan objek wisata candi muara takus kecamatan XIII koto kampar dalam pegelolaannya yang dilihat dari *Ability* (kemampuan), *Motivation* (motivasi), *Opportunity* (kesempatan) secara umum kinerja pegawai

dapat dikatakan tidak berjalan dengan baik, karena masih banyaknya tugas-tugas pokok UPTD yang tidak terlaksana dengan baik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai UPTD kawasan objek wisata candi muara takus kecamatan XIII koto kampar antara lain masalah kurangnya pegawai, kurangnya sarana dan prasarana serta masalah rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai.

SARAN

1. Hendaknya selaku kepala UPTD kawasan objek wisata candi muara takus kecamatan XIII koto kampar membuat suatu kebijakan ataupun ketegasan kepada pegawai yang tidak disiplin serta melengkapi sarana di kantor UPTD guna untuk menunjang keberlangsungan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diadakannya diklat dan juga pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan si pegawai. Hal yang paling penting di sini adalah penambahan jumlah pegawai dalam pengelolaan obek wisata candi muara takus supaya lebih mudah dalam membagi tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alo, Liliweri. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju
- Andespa, Roni. 2012. *Metodologi*

Riset Bisnis. Pekanbaru: Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Al Huda Press.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Hani Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Mathis, Roberth. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.

Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Ratminto. Atik Septi Winarsih. 2010. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Grafindo Persada

Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisas*. Jakarta: Erlangga

Robbins, Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Jilid 2, Terjemahan Hadayana Pujaatmaka. Jakarta, Prenhalindo.

Sadad, Abdul. 2015. *Pengembangan*

Pariwisata. Pekanbaru

- Sunaryo, Bambang. 2013. *Kebijakan Pembangunan Destinasi Pariwisata*. Yogyakarta: Gava Media
- Suprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Usman, Husaini, Purnomo Setiadi Akbar. 2009. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Winardi. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirman. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Dokumen

Undang-undang Republik Indonesia nomor 10 tahun 2009, tentang kepariwisataan

Peraturan Daerah Kabupaten Kampar nomor 23 tahun 2007, tentang retribusi tempat rekreasi dan objek wisata