

ANALISIS KINERJA PEGAWAI TAMAN MARGASATWA

KOTA SEMARANG

Oleh :

Aldini Novana Putri

(14010110141027)

Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269

Website : <http://www.fisip.undip.ac.id> / Email : fisip@undip.ac.id

Abstract

Tourism is one of the activities that support the economy and a potential source of income for a region. Tourism spots / recreations are a symbol of the presence of tourism activity itself. Semarang city has some attractions that are able to be a mainstay and a place for people to unwind. Among the tourism spots which become the mainstay of Semarang is the Wildlife Park of Semarang. Semarang Wildlife Park offers amusement or recreation that is able to attract the attention of the public to always re-visit the place. Public interest to always return to the Wildlife Park Semarang must be followed by the performance of the staff of the Wildlife Park to always provide the best service to the community.

The method used by the author is a qualitative research method with descriptive analytic approach. Used data collection technique is data triangulation consisting of interviews, observation and documentation. The data analysis technique used by the author is an interactive analysis technique which is supported by the documents that author gets in the locus of research.

Research conducted by the author is the analysis of the performance of employees in Wildlife Park of Semarang. The author found a lack of good governance in the management of Semarang Wildlife Park, one of the reason is the performance of the staff of the Wildlife Park which is still less than satisfactory. This can occur due to several factors such as inhibiting the lack of facilities and infrastructure support, as well as the lack of cash injection from the Government of

Semarang which can be an important element in improving the management of Semarang Wildlife Park itself, and the absence of the wildlife conservation license due to its management should not be from government agencies but must go through the local company.

Conclusion of a study conducted by the author that the presence of Wildlife Park of Semarang contributes substantially to the Local Revenue of Semarang, but on the other hand the performance of employees of Wildlife Park of Semarang still insatisfactory in service delivery due to several factors such as lack of inhibiting one quality of human resources contained in the Wildlife Park of Semarang. The author recommends that with the proliferation of creative economic activities that can provide a positive injection to the scope of the Semarang Wildlife Park itself as well as the search for a third party or partner from the private sector are able to fund and develop Semarang Wildlife Park to be able to compete with Wildlife Park in other cities.

Keyword : Tourism, Employees Performance, Operational Office Unit of Semarang Wildlife Park

A. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu kegiatan yang menunjang perekonomian dan sumber pendapatan yang cukup potensial bagi negara. Pariwisata adalah salah satu dari industri gaya baru, yang mampu menyediakan pertumbuhan ekonomi yang cepat dalam hal kesempatan kerja, pendapatan, taraf hidup dalam mengaktifkan sektor produksi lain didalam negara penerima wisatawan.¹

Indonesia sebagai salah satu tujuan wisata dunia dan merupakan kawasan yang memiliki daya tarik tersendiri bagi wisatawan. Posisi geografis yang terletak di daerah khatulistiwa dengan iklim tropisnya menjadikan alam Indonesia memiliki

¹ Salah Wahab, *Manajemen Kepariwisata*, Jakarta:Pradnya Paramita, 2003, hlm.5

keunikan dan keindahan yang bisa dikembangkan. Di samping itu didukung oleh keragaman dan keunikan kebudayaan masyarakatnya.²

Setiap daerah di Indonesia memiliki aset daerah dan kekayaan wisata masing-masing yang mampu meningkatkan pendapatan daerah selain keindahan pulau yang ditawarkan juga kebudayaan yang dimiliki setiap daerah yang dapat ditampilkan. Salah satunya adalah Kota Semarang Ibu Kota Provinsi Jawa Tengah yang juga memiliki aset daerah yang mampu meningkatkan pendapatannya.

Terdapat salah satu tempat wisata yang kerap di kunjungi masyarakat yaitu Taman Margasatwa Bonbin Semarang. Tempat tersebut tampaknya tetap menjadi pilihan terbaik untuk mengajak anak-anak dan keluarga pada saat liburan. Selain untuk refreshing, taman margasatwa bisa menjadi wahana pendidikan bagi generasi muda untuk mengenal binatang dan alam sekitar agar kelak tumbuh dalam jiwa generasi penerus bangsa untuk mencintai sesama makhluk ciptaan Tuhan.

Konsep yang dibuat oleh wisata ini sangat menarik. Konsep yang ditawarkan oleh taman Margasatwa ini konservasi, edukasi dan rekreasi. Area lahan yang sangat luas, keanekaragaman fauna (darat, air, udara) lengkap, kolam renang untuk pemandian, danau kecil dengan permainan sepeda air, fasilitas umum seperti mushola dan toilet yang memadai, fasilitas outbond dan lahan untuk piknik sambil menggelar

²<http://www.jbptunpaspp-gdl-rakmathid-2912-babi.pdf> dikunjungi tanggal 17 maret 2014 pukul 17.00

tikar, serta kemudahan memperoleh makanan dengan harga terjangkau. Kebun binatang ini sudah ideal untuk dijadikan alternatif wisata keluarga.³

Dibalik konsep yang menarik dan sempurna terdapat juga kekurangan. Dalam kenyataannya pengelolaan dan pengembangan dari kawasan pariwisata tersebut terkesan tidak sungguh-sungguh. Dapat dilihat dari tempat-tempat wisata yang tidak terawat dan terurus, serta fasilitas yang ada tidak mampu menjadikan tempat wisata tersebut menarik pengunjung. Kinerja merupakan salah satu dimensi strategis, dimensi kinerja ini memberikan suatu bukti nyata tentang kehadiran dan kegunaan riil pemerintah yang menjalankan fungsi-fungsi dalam suatu negara.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan oleh perusahaan tersebut sehingga mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Untuk menghadapi situasi yang demikian, aparatur pemerintah pada UPTD Taman Marga Satwa Kota Semarang khususnya dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreatifitas, keteladanan maupun profesionalisme. Hal itu penting agar dalam menjalankan pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya.

³<http://kompasiana.com/bonbin-mangkang-wisata-taman-margasatwa-pendidikan-terbaikan-520938.html>.
diunduh pada tanggal 14 Mei 2013 pukul 10.05

B. PEMBAHASAN

B.1. Misi Taman Margasatwa Kota Semarang

Seperti yang sudah disampaikan di bab sebelumnya, secara umum tujuan Taman Margasatwa Kota Semarang adalah selain sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah (PAD), juga dapat dijadikan sebagai tempat konservasi satwa. Konservasi ini dimaksudkan untuk menjaga dan melestarikan satwa dengan harapan satwa yang ada dapat berkembang biak dan tidak punah meskipun tidak berada di habitat aslinya. Selain itu nilai lebih yang dihasilkan tempat konservasi ini adalah dapat dijadikan tempat hiburan sekaligus pendidikan bagi masyarakat dan juga sebagai ruang terbuka hijau yang menjadi paru-paru kota dan wilayah resapan air ibukota.

B.2. Perencanaan Kinerja

Dalam perencanaan kinerja pegawai yang ada di UPTD Taman Margasatwa Kota Semarang, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sebagai instansi langsung di atas UPTD Taman Margasatwa telah mengeluarkan standar operasional pegawai yang didalamnya berisi kriteria kinerja, standar kinerja serta target kinerja. Mekanisme pelaksanaan, pelayanan dan kinerja di Taman Margasatwa Kota Semarang pada intinya berpusat pada Kepala UPTD dan Kepala Bagian TU yang kemudian fungsi tersebut diturunkan pada masing-masing petugas sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Pembagian tugas tersebut dibagi dalam beberapa bagian diantaranya bagian kebersihan, bagian keamanan dan bagian satwa.

Pada bagian perencanaan kinerja juga telah ditetapkan kriteria-kriteria kinerja pegawai dalam mengelola Taman Margasatwa Kota Semarang. Kriteria ini dibuat dengan maksud memberikan standar kualifikasi untuk menempatkan pegawai sesuai bidangnya masing-masing.

B.3. Pelaksanaan Kinerja

Pelaksanaan kinerja merupakan tindak lanjut dari perencanaan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan kinerja pegawai dalam hal ini meliputi hubungan kinerja pimpinan dan kinerja pegawai. Kerjasama yang terjalin antara pimpinan dan pegawai diharapkan mampu menciptakan suasana yang kondusif dalam pelaksanaan tugas pengelolaan Taman Margasatwa Kota Semarang.

1. Kinerja Pimpinan

Kepala UPTD Taman Margasatwa Kota Semarang, Ir. Kusyanto sudah bekerja di Taman Margasatwa sekitar 20 tahun. Kinerja pimpinan di Taman Margasatwa terbilang cukup baik. Pendidikannya yang berasal dari jurusan peternakan membuat dirinya lebih memahami bagaimana kondisi yang harusnya diciptakan di tempat konservasi satwa. Hubungan kedekatan antara Ir. Kusyanto selaku kepala UPTD dengan para pegawai yang dijadikan partner dalam bekerja membuat keadaan yang semakin harmonis. Selanjutnya sifatnya yang selalu aktif dalam bekerja seringkali membuat dirinya terlibat langsung dalam tugas yang seharusnya dikerjakan oleh para pegawainya.

2. Kinerja Pegawai

1. Pada bagian perawat satwa tugas yang dilakukan secara umum adalah menjaga kebersihan kandang, memberi makan dan minum serta mengamati perilaku satwa. Selain itu tugas perawat satwa yang ada di UPTD Taman Margasatwa adalah mengupayakan satwa itu nyaman walaupun tidak dihabitat aslinya. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai pada bagian perawat satwa dibagi kedalam kelompok-kelompok yang terdiri dari empat orang. Setiap orangnya harus dapat menguasai keseluruhan tugas baik yang itu diberikan kepadanya maupun yang diberikan kepada kelompoknya. Hal ini bertujuan agar ketika ada salah satu pegawai yang tidak dapat hadir, tugas dan tanggungjawabnya bisa digantikan oleh teman satu kelompoknya.
2. Untuk bagian kebersihan, para petugas kebersihan setiap harinya bertugas keliling seluruh Taman Margasatwa untuk mengecek kondisi kebersihan yang ada di lingkungan Taman Margasatwa tersebut. Wilayah Taman Margasatwa dibagi menjadi 13 lokasi. Pelaksanaan tugas yang dilakukan pada bagian kebersihan biasanya dilaksanakan setiap satu kali sehari pada pagi hari.
3. Untuk bagian keamanan sendiri tugas dan fungsinya lebih difokuskan kepada menjaga keamanan kawasan Taman Margasatwa. Supaya lingkungan Taman Margasatwa keadaannya tetap kondusif pihak petugas keamanan bekerja selama 24 jam secara bergantian untuk memantau seluruh kondisi yang ada di Taman Margasatwa Kota Semarang. Selain memantau kondisi

lingkungan Taman Margasatwa para petugas keamanan juga ikut serta dalam menjaga kondisi satwa-satwa.

B.4. Hambatan Kinerja Pegawai

1. Produktivitas pegawai PNS yang dinilai kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, dalam jajaran instansi pemerintahan tidak ada reward/punishmen bagi para pegawai.
2. Rendahnya tingkat pendidikan yang hanya lulusan SMP-SMA mengakibatkan tugas dan kewajibannya sulit dimengerti oleh para pegawai.
3. Disebabkan karena kurangnya sarana-prasarana penunjang kerja bagi para pegawai.
4. Kurangnya jumlah pegawai yang ada di Taman Margasatwa.

B.5. Cara Mengatasi Hambatan

Untuk menangani kualitas kinerja pegawai yang diakibatkan oleh rendahnya SDM pihak Taman Margasatwa sering kali mengikuti kegiatan diskusi yang diadakan PKBSI (Persatuan Kebun Binatang Se-Indonesia) secara rutin. Untuk menangani kualitas kinerja pegawai yang diakibatkan oleh rendahnya SDM pihak Taman Margasatwa sering kali mengikuti kegiatan diskusi yang diadakan PKBSI (Persatuan Kebun Binatang Se-Indonesia) secara rutin.

B.6. Peran serta pengunjung dalam pengelolaan Taman Margasatwa

Keberhasilan kinerja pegawai UPTD Taman Margasatwa akan lebih optimal jika ada keterlibatan pengunjung didalamnya. Bentuk keterlibatan pengunjung salah

satunya adalah dengan menjaga kebersihan lingkungan Taman Margasatwa, tidak membuang sampah sembarangan, mematuhi peraturan yang ada contohnya dilarang memberi makanan dalam bentuk apapun ke satwa. Pengunjung yang datang diharapkan dapat membantu kinerja pegawai Taman Margasatwa justru berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan. Tingkat kesadaran pengunjung yang masih rendah membuat beban kerja para pegawai lebih berat dikarenakan pengunjung tidak dapat bekerjasama.

B.7. Analisis Kinerja Pegawai

Analisis kinerja pegawai Taman Margasatwa dapat dilihat dari beberapa faktor. Faktor pertama kualitas kepemimpinan yang ada di Taman Margasatwa. Kedua, kualitas kinerja pegawai yang ada di Taman Margasatwa, dalam hal ini berisi pelaksanaan tugas, tingkat kesadaran, dan tanggungjawab pegawai. Ketiga, hambatan-hambatan dan cara penyelesaian kasus selama proses bekerja. Keempat, peran serta masyarakat.

Kinerja para pegawai yang seharusnya bisa optimal dan dapat menunjang keberhasilan pengelolaan Taman Margasatwa, pada kenyataannya berbeda. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor penunjang ketidak optimalan kinerja. Dalam melaksanakan kinerja tidaklah berjalan mulus. Di setiap kegiatan pelaksanaan terdapat hambatan-hambatan yang senantiasa menghadang. Baik hambatan yang bersifat intern organisasi maupun hambatan dari eksternal organisasi.

Jumlah sumber daya manusia yang juga belum mencapai titik ideal. Tingkat pendidikan juga menjadi penyebab lambatnya kinerja pegawai.

C. PENUTUP

C.1. Kesimpulan

Keberadaan Taman Marga Satwa Kota Semarang bertujuan selain menjadi tempat konservasi satwa juga sekaligus menjadi potensi besar dalam memberikan sumbangsih terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Semarang. Dalam hal pengelolaan, Taman Margasatwa memiliki beberapa rencana yang harus dijalankan salah satunya perencanaan kinerja. Taman Margasatwa merencanakan beberapa perencanaan kinerja antara lain, target Taman Margasatwa Kota Semarang adalah menjadi tempat konservasi satwa yang diharapkan satwa tersebut dapat berkembang biak dan Taman Margasatwa dapat lebih dikenal. Kemudian standar kerjanya adalah pada masing-masing pegawai sudah memiliki SOP jadi setiap pegawai tau akan tugas dan tanggungjawabnya. Kriteria kinerja pegawai Taman margasatwa ditetapkan sesuai keahlian dan bidangnya masing-masing. Untuk melaksanakan apa yang sudah direncanakan Taman Margsatwa menentukan bagaimana cara merencanakannya antara lain dengan cara membangun kompetensi dengan diskusi yang diselenggarakan oleh PKBSI dan belajar dari jurnal-jurnal ataupun kasus-kasus dari kebun binatang lain yang diterbitkan dalam bentuk majalah. Yang kedua mengarahkan perilaku dilakukan dengan cara komunikasi dua arah anantara pegawai dan pimpinan, dan adanya briefing sebelum melakukan tugas dan tanggungjawab para

pegawai masing-masing. Setelah perencanaan dibuat selanjutnya mengaplikasikan dalam pelaksanaan kinerja yang terdiri dari tanggung jawab pimpinan yang selalu menciptakan kondisi yang memotivasi pegawai dengan menyampaikan sasaran kerja kepada pegawai dengan maksud agar para pegawai terpacu untuk bekerja lebih optimal. Untuk memperkuat koordinasi antara pimpinan dan pegawai Taman Margasatwa lebih menjadikan pegawai sebagai partenr dalam bekerja. Dan pimpinan memberikan contoh kepada para pegawai dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk ikut serta dalam tugas yang seharusnya dikerjakan para pegawai. Selain tanggung jawab pimpinan, diperlukan tanggung jawab dari para pegawai secara garis besar setiap pegawai yang ada di bagian masing-masing sudah memiliki tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Namun pelaksanaan kinerja pegawai dinilai kurang optimal dikarenakan beberapa faktor, antara lain yang pertama rendahnya kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini meliputi tingkat pendidikan yang rendah dan kurangnya jumlah pegawai. Kedua, sarana prasarana penunjang yang masih kurang. Ketiga, kurangnya perhatian dari pemerintah khususnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Dan diperparah dengan perilaku dari pengunjung Taman Margasatwa yang minim kesadaran akan aturan yang diberlakukan. Ijin konservasi yang belum didapat membuat koleksi satwa di Taman Margasatwa menjadi terbatas. Dengan adanya ijin konservasi pihak Taman Margasatwa Kota Semarang dapat melakukan pertukaran satwa dari Taman Margasatwa atau tempat konservasi lain. Alasan belum didapatkannya ijin dari lembaga konservasi dikarenakan sampai saat ini kepemilikan Taman Margasatwa Kota Semarang masih berada dibawah instansi

pemerintah, sedangkan salah satu syarat untuk mendapatkan ijin tersebut kepemilikan Taman Margasatwa harus berada di perusahaan daerah (perusda).

C.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dibuat oleh penulis di atas, membuahakan beberapa rekomendasi yang sekiranya dapat memberikan solusi alternatif terbaik yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengelolaan Taman Marga Satwa seharusnya dibarengi dengan pengawasan dari Dinas terkait juga partisipasi aktif masyarakat dalam mendukung keberadaan objek wisata tersebut dengan menciptakan kegiatan-kegiatan ekonomi kreatif di seputaran objek wisata tersebut.
2. Program pendidikan dan pelatihan mengenai kesatwaan yang diberikan oleh PKBSI (Persatuan Kebun Binatang Seluruh Indonesia) yang biasa dilakukan dua tahun sekali, pihak UPTD Taman Marga Satwa seharusnya mengajukan permohonan untuk dilakukan pendidikan dan pelatihan kesatwaan tersebut menjadi lebih sering frekuensinya, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM di lingkungan UPTD tersebut.
3. Pembuatan kerjasama antara UPTD Taman Marga Satwa disertai oleh Dinas terkait dan dicarikan pihak-pihak ketiga atau para rekanan yang mau berpartisipasi dalam mengembangkan sarana dan prasarana di lingkup UPTD Taman Marga Satwa yang di kemudian hari mampu menghasilkan profit bagi ketiga belah pihak dalam asas keadilan dan proporsionalitas.

4. Untuk membuat Taman Margasatwa lebih baik dalam pengelolaannya, seharusnya pegawai yang dipekerjakan disana lebih difokuskan pada pribadi yang menyukai binatang.