

PENGELOLAAN OBJEK WISATA TAMAN SAPANA DESA PEMATANG KECAMATAN BANUA LAWAS KABUPATEN TABALONG

Aulia Rahmah¹, Muhamad Arsyad², Siti Paulina³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: auliyarh23@gmail.com

ABSTRAK

Pariwisata merupakan sektor strategis dalam meningkatkan perekonomian daerah, namun pengelolaan Objek Wisata Taman Sapana di Desa Pematang, Kecamatan Banua Lawas, menghadapi berbagai kendala, kebersihan lingkungan masih belum optimal. Belum adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan Jumlah sumber daya manusia yang tersedia masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan objek wisata tersebut serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, melibatkan 12 informan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan pengelolaan Objek Wisata Taman Sapana tergolong cukup baik, ditunjukkan oleh kejelasan tujuan, struktur kerja yang terorganisir, proses rekrutmen dan penempatan SDM, serta pengawasan dan tindakan koreksi yang rutin. Faktor pendukung meliputi lokasi strategis, penambahan wahana baru, dan fasilitas yang lengkap, sedangkan faktor penghambat mencakup keterbatasan SDM, minimnya promosi melalui media sosial, dan kebersihan lingkungan yang belum optimal. Peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan, pengelolaan promosi digital, serta dukungan pemerintah dan partisipasi masyarakat menjadi kunci keberlanjutan pengelolaan objek wisata ini.

Kata Kunci: pengelolaan wisata, sumber daya manusia, partisipasi masyarakat

ABSTRACT

Tourism significantly contributes to regional economic growth, yet the management of Sapana Park Tourism Object in Pematang Village, Banua Lawas District, faces challenges such as limited promotion, insufficient workforce, and low employee education levels. This study aims to examine the management practices and identify factors influencing effectiveness. Using a qualitative descriptive method, data were collected through observation, interviews, and documentation involving 12 informants, and analyzed via data reduction, presentation, and verification. Findings reveal that management is fairly good, with clear objectives, structured task allocation, proper human resource placement, supportive work environment, and routine supervision. Supporting factors include strategic location, new recreational facilities, and complete amenities, while inhibiting factors are limited human resources, minimal social media promotion, and environmental cleanliness issues. Recommendations include enhancing human resource quality through training and social media management, alongside continued local government support and community participation to ensure sustainable tourism development.

Keywords: tourism management, human resources, community participation

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor strategis yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan ekonomi dan sosial suatu daerah maupun negara. Konsep pariwisata awalnya banyak dikembangkan oleh para ahli biokonservasi, yang menekankan pentingnya pelestarian lingkungan dalam menghadapi pertumbuhan wisata alam yang pesat, terutama sejak era 1980-an. Jika tidak diimbangi dengan pengelolaan yang tepat, pertumbuhan ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kelestarian keanekaragaman hayati. Pendekatan pariwisata berbasis masyarakat dianggap

sebagai salah satu solusi efektif untuk menjaga keberlanjutan lingkungan sekaligus memberikan manfaat ekonomi bagi masyarakat lokal. Indonesia, dengan kekayaan alam dan budaya yang beragam, memiliki potensi wisata yang tinggi, baik untuk wisatawan domestik maupun mancanegara. Pariwisata tidak hanya menjadi sumber hiburan, tetapi juga dapat membuka peluang ekonomi, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, melestarikan budaya, dan menjaga lingkungan.

Oleh karena itu, sektor ini perlu direncanakan dan dikelola secara sistematis agar memberikan kontribusi optimal bagi pembangunan daerah dan negara. Perencanaan pariwisata menjadi langkah awal yang krusial dalam manajemen destinasi, meliputi penentuan tujuan, pengorganisasian sumber daya, penempatan tenaga kerja, motivasi karyawan, serta pengawasan kegiatan. Undang-Undang Kepariwisata No. 10 Tahun 2009 menegaskan bahwa pariwisata mencakup berbagai aktivitas wisata yang didukung fasilitas dan layanan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah, serta bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengurangi pengangguran, serta melestarikan sumber daya alam dan budaya. Setiap destinasi wisata memiliki daya tarik unik, baik berupa wisata alam, budaya, maupun buatan. Daya tarik ini menjadi motivator utama kunjungan wisatawan dan menentukan keberhasilan pengelolaan objek wisata.

Salah satu destinasi wisata buatan yang berkembang di Kabupaten Tabalong adalah Taman Sapana, yang berlokasi di Desa Pematang, Kecamatan Banua Lawas. Taman ini menyediakan fasilitas rekreasi keluarga, termasuk area bermain anak, hammock, dan berbagai spot santai yang menarik dengan harga tiket terjangkau. Namun, pengelolaan taman masih menghadapi beberapa kendala. Fasilitas di Taman Safana tergolong lengkap, seperti tersedianya tempat duduk, gazebo, musholla dan tersedia kantin. Namun kebersihan lingkungan masih belum optimal. Belum adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan secara berkelanjutan. Jumlah sumber daya manusia yang tersedia masih terbatas sehingga beberapa tugas harus dikerjakan secara rangkap oleh petugas yang sama. Penelitian terdahulu terkait pengelolaan objek wisata di wilayah yang sama maupun wilayah lain menunjukkan tantangan yang serupa. Ulfah (2023) meneliti Taman Bunga Poska di Desa Pematang dan menemukan pengelolaan yang kurang optimal terkait kebersihan, pemeliharaan wahana, dan keterbatasan SDM. Wahyuyusifa (2021) menunjukkan bahwa kendala pengelolaan Objek Wisata Senjoyo menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, SDM, motivasi, dan pengawasan yang efektif.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengelolaan Objek Wisata Taman Sapana di Desa Pematang, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan objek wisata dilakukan serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, sekaligus secara praktis memberikan masukan bagi pengelola dan pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pengelolaan wisata, mendorong partisipasi

masyarakat, serta memastikan keberlanjutan pengelolaan objek wisata. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi acuan dalam perencanaan strategi pengembangan objek wisata serupa di wilayah lain. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran komunitas lokal dalam mendukung pengelolaan destinasi wisata.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Desa Pematang, Kecamatan Banua Lawas, Kabupaten Tabalong, dengan fokus pada pengelolaan Objek Wisata Taman Sapana. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif, yang bertujuan memahami secara mendalam proses pengelolaan objek wisata dalam kondisi alamiah. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi makna, pengalaman, dan interaksi para pihak yang terlibat, serta menganalisis data secara induktif untuk menemukan pola dan kesimpulan dari fenomena yang diamati. Data yang digunakan terbagi menjadi data primer, berupa informasi langsung dari informan terkait pengelolaan objek wisata, dan data sekunder sebagai pendukung dari dokumen, catatan, dan literatur relevan. Sumber data penelitian terdiri dari 12 informan, meliputi pengelola, staf, pedagang, dan pengunjung. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk memastikan informasi yang diperoleh lengkap dan akurat.

Analisis data dilakukan secara induktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sehingga tema dan pola yang muncul dapat dijelaskan dengan jelas. Untuk memastikan kredibilitas data, penelitian menerapkan perpanjangan pengamatan, ketekunan peneliti, triangulasi sumber dan teknik, analisis kasus negatif, penggunaan referensi pendukung, serta member check kepada informan. Desain operasional penelitian mengacu pada teori pengelolaan George R. Terry, mencakup perencanaan, pengorganisasian, penempatan SDM, motivasi, dan pengawasan. Pendekatan ini diharapkan memberikan gambaran menyeluruh mengenai proses pengelolaan Taman Sapana serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya keterlibatan semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, pengelola, dan masyarakat lokal, untuk mendukung keberlanjutan pengelolaan wisata. Dengan pemahaman menyeluruh terhadap peran masing-masing pihak, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kualitas pengelolaan, efisiensi operasional, dan pengalaman pengunjung di Objek Wisata Taman Sapana.

PEMBAHASAN

A. Pengelolaan Objek Wisata Taman Sapana Di Desa Pematang Kecamatan Banua Lawas Kabupaten Tabalong

1. Perencanaan (*Plannig*)

Planning adalah proses menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam jangka waktu tertentu serta merumuskan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan tidak hanya berkaitan dengan menetapkan sasaran, tetapi juga mencakup pengidentifikasian sumber daya yang tersedia, penjadwalan kegiatan, dan pengaturan prioritas agar tujuan dapat tercapai secara efektif. Planning juga berfungsi sebagai pedoman bagi pengelola dalam mengambil keputusan, sehingga setiap tindakan yang dilakukan terarah dan terkoordinasi dengan baik. Dengan perencanaan yang matang, potensi hambatan dapat diantisipasi lebih awal, dan evaluasi terhadap pencapaian tujuan menjadi lebih mudah dilakukan.

a. Kejelasan tujuan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, tujuan pengelolaan Taman Sapana dapat dikategorikan baik dan jelas. Tujuan ini meliputi peningkatan ekonomi masyarakat, penyediaan lapangan pekerjaan, pelayanan yang lebih mudah bagi pengunjung, pengembangan fasilitas, serta menjadikan tempat wisata representatif dan nyaman. Objek wisata juga berperan sebagai sarana hiburan sekaligus media edukasi, terlihat dari kunjungan siswa untuk belajar di taman. Keseluruhan tujuan selaras dengan visi dan misi pengelolaan, menjadi pedoman dalam perencanaan, pembangunan wahana secara bertahap, dan peningkatan kualitas layanan. Hal ini sesuai dengan konsep planning menurut George R. Terry, yang menekankan bahwa tujuan harus jelas, terarah, dan menjadi acuan bagi semua aktivitas pengelolaan.

b. Langkah pencapaian tujuan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, langkah-langkah untuk mencapai tujuan pengembangan Taman Sapana sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari pembentukan Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis), pembangunan wahana baru setiap tahun, perbaikan fasilitas, studi banding, dan penerapan program pembangunan berkelanjutan. Aktivitas Pokdarwis yang aktif dan adanya SK resmi menunjukkan keterlibatan yang nyata serta struktur dan tanggung jawab yang jelas dalam pengelolaan destinasi. Ide-ide baru juga mulai muncul, meskipun penerapannya masih perlu ditingkatkan. Namun, aspek promosi belum optimal, sehingga implementasi perencanaan belum maksimal. Langkah pengelolaan sudah sesuai konsep planning George R. Terry (2020), namun promosi dan tindak lanjut studi banding perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas dan menarik pengunjung.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Mengelompokkan, menentukan berbagai kegiatan penting, dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu. Proses mengelompokkan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menentukan struktur organisasi, dan mengalokasikan sumber daya yang tersedia. Dalam pengorganisasian, kita harus mempertimbangkan efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas. Pengorganisasian yang baik juga mendorong koordinasi yang jelas antaranggota sehingga setiap tugas dapat dijalankan secara optimal.

a. Pembagian tugas

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, pembagian tugas di Taman Sapana sudah cukup baik dengan struktur kerja jelas dan tugas tidak tumpang tindih, meski masih terdapat kekurangan pada bagian promosi karena belum ada petugas khusus yang menangani media sosial. Secara umum, pembagian tugas sejalan dengan teori *organizing* George R. Terry (2020), namun perlu penyempurnaan agar pengelolaan promosi lebih optimal dan mendukung efektivitas keseluruhan. Penambahan petugas promosi dan koordinasi yang lebih baik diharapkan meningkatkan informasi dan kelancaran operasional wisata.

b. Penataan sumberdaya manusia (SDM)

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, penataan SDM di Taman Sapana masih tergolong kurang baik. Meskipun beberapa petugas telah ditempatkan sesuai kemampuan, ada proses seleksi, dan beberapa pelatihan telah dilakukan, penempatan SDM belum sepenuhnya optimal. Petugas sering berpindah posisi, jadwal kerja tidak tetap, pelatihan minim, dan ada penunjukan berdasarkan hubungan kerabat, sehingga tugas tidak selalu dijalankan secara konsisten. Kondisi ini menunjukkan bahwa penataan SDM belum sesuai keahlian dan tugas, sehingga perlu perbaikan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan wisata sesuai prinsip George R. Terry (2020).

3. *Staffing* (Penempatan SDM)

a. Rekrutmen SDM

Berdasarkan wawancara dan observasi, rekrutmen SDM di Taman Sapana cukup baik karena menggunakan surat lamaran dan wawancara, namun praktik penunjukan langsung dan dominasi pegawai dari kerabat menunjukkan sistem belum konsisten dan belum sepenuhnya profesional, sehingga belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip *staffing* George R. Terry (2020). Beberapa pegawai memang telah dipilih berdasarkan kompetensi, tetapi kesempatan seleksi formal masih terbatas. Kondisi ini mengakibatkan variasi kemampuan antarpegawai dan kurang merata dalam penempatan tugas. Perbaikan prosedur rekrutmen yang lebih terstruktur sangat diperlukan agar kualitas SDM dan efektivitas pengelolaan objek wisata meningkat.

b. Penempatan SDM

Berdasarkan wawancara dan observasi, penempatan SDM di Taman Sapana sudah cukup baik karena melalui wawancara keahlian, masa training dua minggu, serta pemantauan dan evaluasi berkala oleh pengelola. Penempatan dilakukan sesuai kemampuan, namun masih ada ketidak-konsistenan posisi akibat absensi pegawai atau kebutuhan mendesak. Secara teori staffing George R. Terry (2020), proses ini sudah berjalan, tetapi fungsi penempatan SDM belum optimal dan perlu penyempurnaan agar sesuai kompetensi secara konsisten. Perbaikan prosedur rotasi dan pengganti sementara dapat membantu menjaga konsistensi dan efektivitas penempatan SDM.

c. Pelatihan SDM

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, pelatihan SDM di Taman Sapana tergolong kurang baik karena tidak ada program rutin yang mencakup seluruh pegawai. Pelatihan hanya dilakukan pada awal kerja dan terbatas bagi pengelola inti, sementara pegawai lapangan jarang atau tidak mendapatkan pelatihan lanjutan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai belum merata dan belum sejalan dengan prinsip pengembangan SDM menurut George R. Terry (2020). Perlu adanya pelatihan berkelanjutan dan menyeluruh untuk meningkatkan kemampuan seluruh pegawai secara konsisten. Peningkatan frekuensi dan variasi materi pelatihan juga dapat membantu menyesuaikan kemampuan pegawai dengan kebutuhan tugas di lapangan.

4. Motivasi (*actuating*)

Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan atau meningkatkan kinerja. Motivasi dapat bersifat intrinsik, yaitu berasal dari keinginan internal individu, maupun ekstrinsik, yang datang dari lingkungan atau pemberi tugas. Motivasi yang efektif akan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong inovasi serta partisipasi aktif dari seluruh anggota tim.

a. Dorongan produktivitas

Berdasarkan wawancara dan observasi, dorongan produktivitas pegawai Taman Sapana tergolong cukup baik, terlihat dari pemberian bonus, komunikasi yang baik, dukungan atasan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Suasana kerja yang ramah dan semangat pegawai mendukung pelayanan, meski beberapa masih kurang antusias. Secara keseluruhan, dorongan produktivitas sudah berjalan cukup baik namun belum merata, sejalan dengan konsep *actuating* George R. Terry (2020) yang menekankan motivasi, pengarahan, dan komunikasi efektif. Peningkatan pelatihan motivasi dan penghargaan tambahan diharapkan dapat merata pada seluruh pegawai.

b. Apresiasi atau penghargaan

Berdasarkan wawancara dan observasi, apresiasi kepada pegawai Taman Sapana masih tergolong cukup baik, karena terbatas pada tambahan gaji atau bonus saat kunjungan ramai. Belum tersedia penghargaan non-materi seperti piagam, reward tahunan, atau fasilitas tambahan, sehingga motivasi belum maksimal. Apresiasi yang ada belum sepenuhnya sejalan dengan konsep motivating George R. Terry (2020) yang menekankan penghargaan materi dan non-materi. Peningkatan bentuk penghargaan, termasuk pengakuan formal, diharapkan dapat mendorong motivasi pegawai lebih merata dan berkelanjutan. Selain itu, pemberian penghargaan yang rutin dan transparan dapat meningkatkan rasa keadilan dan loyalitas pegawai. Upaya ini juga berpotensi memperkuat kinerja tim secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

5. Pengawasan

a. Adanya Kontrol

Berdasarkan wawancara dan observasi, pengawasan pegawai Taman Sapana tergolong cukup baik karena dilakukan monitoring oleh Dinas Pariwisata setiap triwulan, oleh pengelola sebulan sekali, serta saat padat pengunjung. Namun, jadwal pengawasan belum konsisten dan jumlah pengawas terbatas, sehingga kontrol belum optimal. Pengawasan sudah sejalan dengan konsep controlling George R. Terry (2020), tetapi perlu penambahan petugas dan jadwal lebih teratur agar pengelolaan pegawai lebih efektif. Peningkatan koordinasi antarpengawas juga penting untuk memastikan seluruh kegiatan dan fasilitas tetap terpantau secara menyeluruh. Selain itu, penerapan sistem evaluasi rutin dapat membantu mengidentifikasi masalah lebih cepat dan meningkatkan kinerja pegawai. Pencatatan hasil pengawasan secara tertulis dapat menjadi dasar perbaikan dan pengambilan keputusan yang lebih tepat.

b. Tindak koreksi

Berdasarkan hasil wawancara, tindakan koreksi terhadap pegawai tergolong cukup baik karena kesalahan biasanya ditindaklanjuti dengan teguran langsung, dan jika terkait kerusakan fasilitas, dilakukan perbaikan segera. Observasi menunjukkan bahwa fokus koreksi lebih pada pemulihan fasilitas agar tetap berfungsi, sementara mekanisme koreksi terhadap pegawai belum sepenuhnya terstruktur. Dokumentasi memperkuat hal ini dengan bukti perbaikan fasilitas yang cepat. Secara keseluruhan, tindak koreksi sudah sesuai prinsip *corrective action* dalam *controlling* George R. Terry (2020), namun masih sederhana dan belum sistematis. Peningkatan mekanisme koreksi yang lebih terencana dan menyeluruh diperlukan untuk memperbaiki kinerja pegawai secara konsisten dan meningkatkan kualitas layanan objek wisata. Penetapan prosedur koreksi tertulis dan evaluasi berkala diharapkan dapat memperkuat efektivitas tindakan korektif.

B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Objek wisata Taman Sapana

1. Faktor pendukung

a. Penambahan wahana baru setiap tahunnya

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, penambahan wahana baru setiap tahun menjadi faktor pendukung utama dalam pengembangan Taman Sapana. Wawancara menunjukkan bahwa pengelola memandang pembangunan wahana sebagai strategi penting untuk menjaga minat pengunjung, mencegah kebosanan, serta membedakan Taman Sapana dari objek wisata lain di sekitar. Observasi di lapangan memperkuat hal ini, karena wahana baru yang dibangun terlihat sudah beroperasi dengan baik, terawat, dan digunakan secara aktif oleh pengunjung. Dokumentasi berupa foto dan catatan pengembangan menunjukkan bahwa pembangunan wahana dilakukan secara rutin dan konsisten setiap tahunnya, menandakan adanya komitmen nyata dari pengelola. Inovasi dan pengembangan fasilitas berkelanjutan membuat Taman Sapana tetap menarik, memuaskan pengunjung, dan lebih kompetitif dibanding destinasi lain.

b. Lokasi strategis

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, lokasi Taman Sapana sangat strategis karena berada di jalur penghubung Tabalong–HSU, sehingga mudah dijangkau masyarakat dari kedua kabupaten. Akses jalan menuju taman mulus, petunjuk arah jelas, dan kendaraan dapat masuk dengan mudah, memudahkan arus kunjungan terutama saat akhir pekan atau hari libur. Posisi taman yang mudah dikenali memperkuat daya tariknya sebagai pilihan rekreasi keluarga, sehingga lokasi menjadi faktor penting yang mendukung tingginya minat pengunjung. Keberadaan lokasi strategis juga mempermudah promosi dari mulut ke mulut, karena pengunjung yang melewati jalur utama dapat melihat taman secara langsung. Hal ini turut meningkatkan peluang pengunjung baru dan memperkuat reputasi Taman Sapana sebagai destinasi wisata favorit di wilayah tersebut.

c. Fasilitas lengkap

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, fasilitas Taman Sapana sudah cukup lengkap dan terawat, meliputi musholla, toilet, wahana bermain, area duduk, spot foto, dan area istirahat. Kelengkapan ini mendukung kenyamanan pengunjung, meningkatkan pengalaman berwisata, serta menjadi salah satu kekuatan utama pengelolaan taman. Fasilitas yang memadai juga mempermudah pengunjung untuk beraktivitas tanpa kendala, termasuk keluarga dengan anak-anak. Perawatan rutin fasilitas menambah kesan positif dan keamanan bagi pengunjung. Selain itu, ketersediaan fasilitas yang lengkap turut mendorong pengunjung untuk kembali dan merekomendasikan taman kepada orang lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelola telah memperhatikan kebutuhan dasar.

2. Faktor penghambat

a. Kurangnya sumberdaya manusia

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, kekurangan SDM menjadi hambatan utama dalam operasional Taman Sapana. Beberapa pos, seperti parkir dan wahana, sering tidak dijaga, terutama saat kunjungan ramai, sehingga pelayanan menjadi kurang responsif. Wawancara pegawai dan pengunjung menguatkan bahwa tugas tidak berjalan maksimal akibat terbatasnya tenaga, termasuk petugas promosi dan pegawai yang menguasai bahasa Indonesia formal. Dokumentasi berupa foto dan data penataan SDM memperkuat bukti kekurangan tenaga. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai belum sebanding dengan kebutuhan lapangan, sehingga efektivitas pengelolaan wisata masih terbatas. Oleh karena itu, penambahan SDM yang kompeten sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kenyamanan pengunjung.

b. Minim promosi di sosial media

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, promosi Taman Sapana belum berjalan optimal karena tidak ada pegawai khusus yang mengelola media sosial. Akun sosmed jarang diperbarui, sehingga informasi mengenai wahana baru dan kegiatan lainnya tidak tersebar luas, dan pengelola masih mengandalkan kunjungan organik tanpa strategi pemasaran. Screenshot akun yang jarang diupdate memperkuat bukti lemahnya promosi digital, sehingga mengurangi daya saing taman dibanding destinasi lain. Selain itu, kekurangan SDM menjadi hambatan serius dalam operasional, terlihat dari beberapa pos, seperti parkir dan wahana, yang tidak dijaga saat kunjungan ramai. Petugas sering kewalahan, dan beberapa area tidak terpantau, sehingga pelayanan belum maksimal. Kondisi ini menegaskan perlunya penambahan tenaga khusus promosi serta peningkatan jumlah dan koordinasi pegawai untuk memperbaiki efektivitas pengelolaan taman.

c. Kebersihan lingkungan yang masih belum optimal

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kebersihan Taman Sapana masih menjadi masalah utama, terutama di area tempat duduk, sekitar wahana, dan toilet saat pengunjung ramai. Jumlah petugas kebersihan terbatas, sehingga pembersihan tidak dilakukan secara rutin sepanjang hari. Banyak kotoran burung di kursi dan burung yang berkeliaran bebas, termasuk di area kantin, menjadi penghambat kenyamanan pengunjung. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan pengelolaan kebersihan dan pengendalian hewan agar pengalaman berwisata lebih nyaman dan aman. Penambahan jumlah petugas kebersihan dan jadwal pembersihan yang lebih teratur dapat membantu menjaga kebersihan secara konsisten. Pemasangan sarana penangkap atau penghalang burung di area strategis dapat mengurangi gangguan burung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, observasi, dan pembahasan, pengelolaan Objek Wisata Taman Sapana di Desa Pematang, Kecamatan Banua Lawas, Kabupaten Tabalong dapat dikategorikan cukup baik. Tujuan pengelolaan telah tersusun dengan jelas dan sejalan dengan visi-misi, terlihat dari pembangunan wahana baru setiap tahun, peningkatan fasilitas, serta upaya menciptakan kenyamanan pengunjung. Struktur organisasi dan pembagian tugas juga cukup baik karena setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang jelas, meskipun belum ada petugas khusus promosi sehingga pengelolaan media sosial belum optimal dan penyebaran informasi masih terbatas. Proses rekrutmen dan penempatan SDM masih perlu diperbaiki karena beberapa pegawai ditunjuk langsung tanpa seleksi formal, penempatan tidak selalu sesuai keahlian, dan pelatihan belum diberikan secara merata kepada seluruh staf. Dorongan produktivitas dan apresiasi terhadap pegawai sudah berjalan melalui pemberian bonus, perhatian atasan, dan suasana kerja yang kondusif, namun penghargaan non-materi seperti piagam, reward tahunan, atau fasilitas tambahan belum tersedia sehingga motivasi belum merata.

Pengawasan dan tindakan koreksi sudah dilakukan melalui monitoring rutin dan perbaikan fasilitas, namun jumlah pengawas terbatas, jadwal pengawasan tidak konsisten, dan mekanisme koreksi masih sederhana sehingga belum sepenuhnya efektif. Faktor pendukung pengelolaan Taman Sapana meliputi penambahan wahana baru secara berkelanjutan, lokasi strategis di jalur penghubung, dan fasilitas yang lengkap serta terawat, yang secara langsung meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pengunjung. Sementara faktor penghambat terdiri dari keterbatasan SDM, promosi yang minim melalui media sosial, dan kebersihan lingkungan yang belum optimal, khususnya terkait pengendalian burung yang berkeliaran di area taman. Dengan peningkatan kapasitas SDM, penguatan sistem promosi, dan perbaikan kebersihan, pengelolaan Taman Sapana dapat menjadi lebih profesional, efektif, dan mampu memberikan pengalaman berwisata yang lebih memuaskan bagi seluruh pengunjung. Perbaikan promosi, penataan SDM, pengawasan, dan kebersihan perlu dilakukan agar pengelolaan lebih profesional dan pelayanan pengunjung optimal.

Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan rutin dan pengembangan kompetensi, ditambah pemberian penghargaan materi maupun non-materi, diharapkan dapat menumbuhkan motivasi yang merata, memperkuat koordinasi antarpegawai, dan memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai perencanaan. Dengan mengoptimalkan faktor pendukung dan mengatasi kendala yang ada, Taman Sapana memiliki potensi untuk menjadi destinasi wisata yang lebih kompetitif, nyaman, aman, dan profesional, sekaligus meningkatkan citra positif di mata pengunjung dan masyarakat sekitar. Peningkatan promosi melalui media sosial dan perbaikan kebersihan lingkungan juga menjadi langkah penting untuk mendukung keberhasilan pengelolaan. Pengelolaan Taman Sapana cukup baik, tetapi perlu perbaikan berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021) *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar: CV. Syakir Media Press.
- Eddyono, F. (2021) *Pengelolaan Destinasi Pariwisata Jawa Timur*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ismayanti, (2020) *Dasar-dasar Pariwisata*. Jakarta: Universitas Sahid.
- Jirawanto, H., dkk (2024) *Manajemen Keuangan*. Sumatra Barat: CV. AZKA Pustaka.
- Karini, R. S. R. A., et al. (2024) *Audit Manajemen*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kurniawan, J., et al. (2021) *Sosiologi Kepariwisata*. Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Madjid, U. (2023) *Pengantar Ilmu Administrasi*. Bandung: PT Pustaka.
- Terry, G. & Rue, L. W. (2019) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.