

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BIMA

Oleh :

¹ Syamsuddin, ² Suraya, ³ Haeril

¹ Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Mbojo-Bima

Email : syamsuddin@stisipbima.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan manajemen sumber daya manusia pada dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian ini berada di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima, lokasi tersebut sangat strategis dalam melihat studi kasus dan permasalahan yang terjadi. Subyek penelitian ini dipilih melalui teknik *nonprobability sampling*, dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atau teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan aspek tertentu. Teknik pengumpulan data terdiri atas observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pariwisata sudah menjadi sebuah bentuk dari bidang industri jasa di Kota Bima. Alasan dari pentingnya sumber daya manusia pada pengelolaan pariwisata adalah karena kegiatan pariwisata tidak dapat dilakukan hanya oleh satu orang saja, tetapi harus dilakukan secara bersama-sama oleh sekelompok orang. Dalam hal inilah faktor SDM menjadi faktor yang sangat krusial. Manajemen sumber daya manusia sangat penting terutama agar suatu perusahaan, instansi, atau organisasi mampu menerapkan pengelolaan yang tepat untuk menunjang kualitas. Penempatan posisi pegawai juga harus berdasarkan latar belakang pendidikan dan kualifikasi akademik yang sebaiknya sesuai dengan bidang pekerjaan. Kurangnya kapasitas Sumber Daya Manusia dengan latar belakang pendidikan yang sesuai, dapat diatasi dengan memberikan program pengembangan kompetensi pegawai, seperti pelatihan, *workshop*, atau beasiswa peningkatan jenjang akademis.

Kata kunci: *Manajemen, Sumber daya Manusia, Pariwisata*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya adalah seluruh unsur yang dapat disebut sebagai aset perusahaan maupun lembaga pemerintah guna mencapai tujuan yang diinginkan (Abdussamad, 2019). Sumber daya yang dimiliki perusahaan bisa dikategorikan dalam empat tipe sumber daya, seperti Sumber Daya Finansial, Sumber Daya Fisik, Sumber Daya Manusia, dan Sumber Daya Kemampuan Teknologi (Hermiyanty, Wandira Ayu Bertin, 2017). Sumber Daya Finansial berperan sebagai unsur yang berhubungan dengan saham dan modal, sedangkan Sumber Daya Fisik adalah sumber daya yang menyangkut unsur penunjang secara fisik dan logistik (Hadju & Adam, 2019). Sumber Daya Manusia sendiri merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan dan kualitas para pekerja, ditunjang dengan Kemampuan Teknologi yang mampu memudahkan perusahaan maupun lembaga Pemerintah untuk bisa berkembang dengan pesat (Febriani et al., 2021).

Demikian sumber daya manusia juga merupakan semua kekuatan, potensi, atau apa saja yang dimiliki manusia seperti akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, serta bakat untuk berkomunikasi dengan pihak lain dan hak untuk memiliki rasa dalam cipta, karya, dan karsa (Dzulfadhli et al., 2018). Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari dalam diri manusia, dan dapat digunakan untuk mengembangkan suatu perusahaan atau organisasi Pemerintah (Sahlan, 2022). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia inilah yang harus dipahami dengan baik, sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen pada setiap aktivitas

operasional SDM (Syarifuddin et al., 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk bisa efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Leuhery, 2018). Jucius dalam bukunya *Personal Management* merumuskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segala unsur pengaturan yang berhubungan dengan hal-hal spesifik seperti perencanaan, pengorganisasian, serta pengendalian bermacam-macam fungsi dalam pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja (Widiastuti, 2020). Hal ini haruslah diatur dan diarahkan sedemikian rupa, sehingga tujuan bersama agar masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik, seluruh pegawai memperoleh kesejahteraan yang optimal, dan untuk apa perusahaan atau organisasi tersebut didirikan, dapat tercapai secara efektif dengan cara yang efisien (Humano et al., 2017).

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan sebuah bentuk dan fungsi pada suatu perusahaan atau organisasi Pemerintahan yang berkonsentrasi pada kegiatan pengelolaan dan pengarahan untuk setiap orang yang bekerja pada perusahaan tersebut (Dewi, 2022). Secara garis besar, aktivitas manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi beberapa bagian besar seperti *Preparation and Selection, Development and Evaluation*, serta *Compensation and protection*. Pengelolaan Sumber Daya Manusia secara tepat, akan mampu meningkatkan kualitas suatu instansi atau perusahaan (Yusuf & Kartini, 2020). Hal ini berlaku dalam bidang apa saja, termasuk juga untuk pengembangan pada

bidang pariwisata daerah (Putra & Sobandi, 2019) (Herat et al., 2015).

Pada dasarnya pengembangan pariwisata daerah ditangani oleh Dinas Pariwisata kabupaten/kota setempat (Nugraha & Firman, 2020). Demikian, Dinas pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima adalah organisasi perangkat daerah yang menangani urusan bidang kepariwisataan di Kota Bima. Dinas pariwisata, Pemuda dan Olahraga di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 05 tahun 2016, tanggal 23 Oktober 2016, sebagaimana telah di ubah berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 9 tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi perangkat daerah Kota Bima. Dimana Kegiatan Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima sendiri dilaksanakan berdasarkan Peraturan Wali Kota Bima, nomor 9 tanggal 05 Februari tahun 2021, tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima.

Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga mendukung Visi dan Misi Kota Bima sendiri yaitu “Mewujudkan Kota Bima yang Berkualitas dan Setara Menuju Masyarakat yang Maju dan Mandiri”, dengan salah satu misi yang berkaitan dengan pariwisata, yaitu “Penguatan Ekonomi Kota yang bertumpu kepada industri jasa, perdagangan dan pariwisata”. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima dipimpin Oleh Kepala Dinas dan dibantu oleh Sekretaris Dinas dan 4 (empat) orang Kepala Bidang beserta perangkatnya masing-masing

Proses pengembangan pariwisata suatu daerah terdiri dari rangkaian tahapan yang terintegrasi satu dengan yang lain. Hal ini merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan keterpaduan dan kerjasama dalam memaksimalkan berbagai sumber daya di bidang pariwisata, termasuk sumber

daya manusia yang berkualitas. Bentuk integrasi dalam tahapan pengembangan pariwisata Kota Bima dapat dilihat dari aspek-aspek utama penilaian peningkatan kualitas, seperti perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan.

Pariwisata sendiri merupakan salah satu bagian strategis yang memiliki peran dan kontribusi penting dalam pembangunan perekonomian nasional maupun daerah setempat. Kemajuan dan kesejahteraan ekonomi yang semakin tinggi telah menjadikan pariwisata sebagai bagian pokok dari kebutuhan gaya hidup masyarakat. Bidang ini juga bahkan telah menggerakkan jutaan manusia untuk mengenal alam dan budaya di berbagai belahan dunia lainnya. Kegiatan ini selanjutnya menggerakkan mata rantai ekonomi yang saling berkaitan, dan menjadi industry jasa yang memberikan kontribusi penting bagi perekonomian, bukan saja terhadap perekonomian dunia, tetapi juga peningkatan kesejahteraan ekonomi daerah.

Karena itulah, adanya pengaturan yang baik tentang kapasitas sumber daya manusia mampu mengatasi permasalahan, hambatan, serta tantangan yang sering terjadi dalam proses pengembangan daerah. Sistem manajemen sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu menjembatani kesenjangan antara kinerja pegawai dan tujuan serta visi dan misi organisasi.

Penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang Pariwisata sudah banyak dilakukan oleh peneliti lainnya. Beberapa penelitian sebelumnya yang serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rony Ika Setiawan, yang mengkaji tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata. Dalam tulisannya, dia menemukan bahwa pengelolaan,

pengembangan, dan pembiayaan kawasan wisata memerlukan daya dukung dari banyak *stakeholder* (*public, private, dan society*) sehingga proses pengembangan dapat berjalan dengan lancar. Ada juga penelitian dari Azalahu Francis Akwara dan Iliyasa M. Biu tentang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan pariwisata industri perhotelan di Nigeria. Mereka menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam industri pariwisata sangat penting untuk meningkatkan pertumbuhan jumlah industri serta menarik wisatawan domestik dan mancanegara, sehingga membantu dalam penciptaan lapangan pekerjaan, meningkatkan penerimaan devisa, dan berperan aktif dalam kontribusi terhadap pembangunan sosial dan ekonomi bangsa.

Penelitian sejenis yang juga digunakan peneliti sebagai referensi dan pembandingan dengan penelitian ini adalah penelitian dari Sri Pajriah, yang meneliti tentang Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya di Kabupaten Ciamis. Dalam penelitiannya, Pajriah menemukan bahwa peran SDM sangat menunjang keberhasilan pengembangan bidang pariwisata, sehingga objek wisata budaya yang ada di kabupaten Ciamis menjadi tujuan wisata yang lebih menarik dan memiliki keunikan tersendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian ini berada di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima, lokasi tersebut sangat strategis dalam melihat studi kasus dan permasalahan yang terjadi. Subyek penelitian ini dipilih melalui teknik *nonprobability sampling*, dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atau teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan aspek tertentu. Teknik

pengumpulan data terdiri atas observasi (*observation*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi (*documentation*). Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap dari lapangan, tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah tahap analisa data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data model interaktif, dimana menurut Miles dan Huberman *dalam* (Idrus, 2009) ialah teknik terdiri dari dari tiga hal utama, yaitu; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penempatan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima ditentukan oleh Surat Keputusan WaliKota Bima, melalui pertimbangan dari Badan Pertimbangan Jabatan Perangkat Daerah. Dinas pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima terdiri dari satu Kepala Dinas, satu Sekretaris, dan empat Kepala Bidang. Setiap posisi dan jabatan, memiliki tugas pokok dan fungsi jabatannya masing-masing. Aparatur Sipil Negara yang dipercayakan memegang jabatan tertentu juga bertanggung jawab penuh terhadap beberapa hal yang spesifik, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya tersebut.

Kepala Dinas mempunyai tugas untuk membantu Walikota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Pariwisata. Kepala Dinas juga bertugas untuk menyelenggarakan fungsi dalam pemerintahan dalam perumusan kebijakan teknis di bidang pariwisata, serta mengkoordinasi segala penyusunan perencanaan dan pengendalian dalam pelaksanaan tugas. Segala bentuk tanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan administrasi kesekretariatan, kegiatan pada bidang pengembangan destinasi, bidang pengembangan industri pariwisata, pengembangan pemasaran pariwisata, serta

penyelenggaraan hal-hal pada bidang pengembangan kelembagaan dan kapasitas kepariwisataan, masuk dalam tugas pokok dan fungsi jabatan Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima, termasuk tugas tambahan lainnya yang diberikan oleh Walikota. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada walikota dilaksanakan langsung oleh kepala dinas itu sendiri, melalui Sekretaris Daerah. Untuk hal-hal yang berhubungan dengan administrasi dan kepegawaian dalam instansi, ditangani langsung oleh Sekretariat Dinas, dipimpin oleh seorang Sekretaris Dinas.

Sedangkan Sekretaris Dinas bertugas untuk membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas, serta membina dan memberikan pelayanan, baik teknis maupun administratif, kepada semua unsur dilingkungan Dinas Pariwisata. Sebagai pimpinan dalam bagian kesekretariatan, Sekretaris Dinas melaksanakan fungsi dalam koordinasi, sinkronisasi, dan integrasi terhadap pelayanan administrasi. Kegiatan penyusunan program, evaluasi, penyelenggaraan urusan umum dan kepegawaian, termasuk juga segala urusan keuangan, ditangani dan dikoordinasi oleh sekretaris dinas, dibantu oleh tiga subbagian.

Tiga subbagian yang berperan dalam membantu tugas dan tanggung jawab sekretaris dinas adalah subbagian Perencanaan, subbagian Keuangan, serta subbagian Umum dan Kepegawaian. Subbagian perencanaan bertugas dalam penyusunan perencanaan dan pelaporan. Subbagian Keuangan bertugas dalam mengurus administrasi yang berhubungan dengan bidang keuangan dan gaji pegawai. Subbagian Umum dan Kepegawaian bertugas dalam mengurus hal-hal yang berhubungan dengan administrasi dan surat-menyurat terkait kepentingan Dinas

Pariwisata Kota Bima.

Dalam pelaksanaan kegiatan kepariwisataan, Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga dibagi dalam empat bidang utama, yaitu Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, Bidang Pengembangan Industri Pariwisata, Bidang Pengembangan Pemasaran Pariwisata, dan Bidang Pengembangan Kelembagaan dan Kapasitas Kepariwisata. Keempat bidang ini, berada langsung dibawah garis koordinasi Kepala Dinas sendiri, dengan fokus utama dalam pengembangan unsur-unsur pariwisata.

Bidang pengembangan destinasi pariwisata mempunyai tugas melaksanakan urusan dibidang infrastruktur dan atraksi wisata, juga menangani destinasi pariwisata, tata kelola destinasi, serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas. Beberapa atraksi dan kegiatan wisata bertaraf internasional maupun nasional, berhasil dilaksanakan oleh bidang ini. Pimpinan bidang ini tidak memiliki kualifikasi akademik secara khusus dalam pendidikan pariwisata, tetapi beliau memiliki kemampuan dan keahlian tingkat internasional dalam mengatur tata laksana lingkungan dan organisasi. Dengan profesionalisme yang dimiliki, tim pengembangan destinasi pariwisata mampu membawa nama Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima tampil terdepan dalam kontribusi pengembangan kota.

Dalam melakukan tugas dan fungsi, bidang pengembangan destinasi pariwisata adalah yang memberi pelayanan administrasi dilingkungannya, menyusun rencana dan pelaporan kegiatan, serta mengkoordinasi hal-hal yang berhubungan dengan pembagian dan pengaturan tugas. Tidak hanya itu, bidang pengembangan destinasi pariwisata juga bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan infrastruktur dan atraksi wisata, penyelenggaraan

destinasi dan investasi pariwisata, serta penyelenggaraan tata kelola destinasi.

Bidang selanjutnya yaitu Bidang Pengembangan Industri Pariwisata. Bidang ini bertugas untuk melaksanakan urusan tentang Kemitraan dan Investasi Usaha Pariwisata, Pelayanan, Tanda Daftar Usaha Pariwisata, Pengawasan, Standarisasi dan Sertifikasi Usaha Pariwisata, serta tugas lain yang diberikan oleh pimpinan instansi. Bidang ini bertugas untuk menyelenggarakan fungsi pelayanan administrasi pada lingkungan dinas pariwisata, menyusun rencana dan pelaporan kegiatan serta mengkoordinasi seluruh pembagian dan pengaturan tugas.

Bidang pengembangan industri pariwisata ini berperan dalam penyelenggaraan urusan kemitraan dan investasi usaha pariwisata, penyelenggaraan urusan pelayanan tanda daftar usaha pariwisata, penyelenggaraan urusan pengawasan usaha pariwisata, urusan standarisasi usaha pariwisata, dan penyelenggaraan sertifikasi usaha pariwisata.

Melalui bidang ini, segala kegiatan yang menyangkut hubungan instansi dengan pihak luar lainnya, diselenggarakan dan ditangani secara professional. Unit ini rutin mengadakan pemeriksaan ijin usaha pariwisata yang dilaksanakan secara berkala. Pada setiap hari raya keagamaan, unit ini mengunjungi setiap usaha berbasis pariwisata untuk memeriksa lisensi yang dimiliki. Beberapa usaha pariwisata seperti *café*, rumah makan, atau *Night club* yang tetap beroperasi diluar jam operasional yang ditetapkan pemerintah kota, langsung diberikan peringatan atau mendapat sanksi berupa pembatalan ijin usaha. Hal-hal seperti ini ditangani langsung oleh bidang pengembangan industri pariwisata, dibawah arahan kepala bidang yang tegas.

Pimpinan bidang ini juga tidak memiliki latar belakang pendidikan pariwisata, tetapi memiliki banyak pengalaman lapangan sehubungan dengan urusan bisnis, kemitraan, investasi, dan ijin usaha. Ketegasan dalam pemberian sanksi bagi pelanggar hukum, membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas dan jiwa kepemimpinan yang eksplisit. Hal ini dimiliki oleh pimpinan bidang ini, sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya dalam bidang bisnis dan usaha. Karenanya, berkat keahlian yang dimiliki pimpinan bidang dalam mengarahkan timnya, unit ini mampu membawa industri pariwisata Kota Bima menjadi disiplin dalam penegakkan aturan-aturan yang berlaku, terutama ijin usaha serta legalitas hukum bagi pelaku usaha di bidang pariwisata.

Berikutnya adalah bidang Pengembangan Pemasaran Pariwisata, yang bertugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam penyelenggaraan pengembangan pemasaran pariwisata. Bidang ini bertanggung jawab dalam pemberian pelayanan administrasi di lingkungannya, serta bertugas untuk menyusun rencana dan pelaporan kegiatan. Bidang ini juga bertugas dalam penyelenggaraan urusan promosi pariwisata, penyelenggaraan urusan analisis pemasaran dan pengelolaan data informasi pariwisata serta penyelenggaraan urusan Kalender Wisata.

Pembagian bidang yang terakhir adalah Bidang Pengembangan Kelembagaan dan Kapasitas Kepariwisata. Bidang ini bertugas untuk melaksanakan tanggung jawab tentang pengembangan kapasitas SDM Kepariwisata, penelitian dan pengembangan kebijakan kepariwisataan, juga hal-hal sehubungan dengan urusan kelembagaan kepariwisataan. Tugas dan tanggung jawab bidang ini berhubungan

dengan pemberian pelayanan administrasi dilingkungan dinas pariwisata, penyusunan rencana dan pelaporan kegiatan dinas pariwisata, pengembangan SDM Kepariwisata, penyelenggaraan urusan penelitian dan pengembangan kebijakan kepariwisataan, serta urusan kelembagaan pariwisata lainnya.

Keempat bidang dalam Dinas Pariwisata Kota Bima, saling bersinergi dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Bidang-bidang ini dipimpin oleh empat orang kepala bidang, yang berada langsung dibawah garis komando Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima. Komunikasi dan pengaturan dari

setiap bidang, membantu instansi ini untuk lebih meningkatkan kapasitas pelayanan terhadap masyarakat, khususnya pelayanan dalam halkepariwisataan.

Pengaturan dan penempatan sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima bukan hanya ditentukan oleh faktor politik dan unsur-unsur lainnya, tetapi juga dipertimbangkan berdasarkan latar belakang pendidikan dan unsur keahlian lainnya, seperti data yang tercantum dalam tabel profil SDM Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima berdasarkan golongan dan pendidikan tahun 2021.

Table 1: Profil SDM Dinas Pariwisata Kota Bima Berdasarkan Golongan & Pendidikan, Tahun 2021.

No	Golongan	Pendidikan						Tota 1
		S-3	S-2	S-1	D-III	SLTA SLTP	S D	
1	IV / e	-	-	-	-	-	-	-
2	IV / d	-	-	-	-	-	-	-
3	IV / c	-	1	-	-	-	-	1
4	IV / b	-	-	-	-	-	-	-
5	IV / a	-	2	2	-	-	-	4
	Total gol IV	-	3	2	-	-	-	-
1	III / d	-	2	9	1	-	-	12
2	III / c	-	-	9	1	-	-	10
3	III / b	-	-	5	3	2	-	11
4	III / a	-	-	2	2	1	-	4
	Total Gol. III	-	2	25	7	4	-	-
1	II / d	-	-	-	-	-	-	-
2	II / c	-	-	-	1	-	-	1
3	II / b	-	-	-	-	-	-	-
4	II / a	-	-	-	-	-	-	-
	Total Gol. II	-	-	-	1	-	-	-
	Total		5	27	8	3		43

Sumber: Data Sekunder, 2022

Berdasarkan data kepegawaian tahun 2021, diketahui bahwa total jumlah pegawai adalah 43 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Lulusan SMA sebanyak empat (4) orang, dengan posisi sebagai staff di bidang sekretariat dan bidang kelembagaan. Empat orang pegawai dengan lulusan SMA ini masuk dalam kelompok pegawai golongan III, dan menjalankan tugas dan fungsi sebagai penata administrasi dalam kesekretariatan. Mereka menyiapkan bahan-bahan dan logistik untuk perumusan kebijakan teknis Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima.

Satu orang pegawai dalam kelompok golongan II bertugas sebagai staf umum dalam subbagian perencanaan pariwisata. Pegawai di bagian ini diberi tanggung jawab untuk menyiapkan bahan bagi pengelolaan data dan informasi dalam membantu tugas Kepala subbagian perencanaan. Staff dalam kelompok ini juga menyiapkan bahan untuk pemantauan evaluasi dan pelaporan. Keberhasilan penyusunan pengelolaan data dan informasi serta pemantauan evaluasi dan pelaporan adalah tanggung jawab Kepala Subbagian Perencanaan, yang dalam pekerjaannya dibantu oleh tim dan staff pegawai yang ditempatkan pada bagian yang sama.

Pegawai dengan latar belakang pendidikan D-III adalah sebanyak delapan (8) orang. Sebagian besar dari pegawai dengan ijazah D-III berada dalam golongan III, dan hanya satu orang pegawai saja yang masih masuk dalam golongan II. Pegawai dengan latar belakang pendidikan D-III bertugas sebagai staff pada empat bidang pengembangan destinasi pariwisata. Setiap staf memiliki tanggung untuk membantu mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan masing-masing kepala bidang,

seperti logistik laporan, logistik evaluasi, dan logistik kegiatan lainnya. Sedangkan untuk tanggung jawab laporan dan evaluasi kegiatan yang berhubungan dengan pariwisata, tetap menjadi tugas pokok dan fungsi setiap kepala bidang.

Mereka yang memiliki latar belakang pendidikan S-1 menempati posisi paling banyak, dengan jumlah 27 pegawai. Seluruh pegawai dengan latar belakang pendidikan S-1 berada dalam golongan III, serta memiliki pangkat dan jabatan yang berbeda-beda. Pada umumnya, mereka yang memiliki ijazah S-1 menduduki jabatan sebagai kepala subbagian, serta menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan peran dalam jabatan.

Para kepala subbagian ini dibantu oleh beberapa staff yang ditunjuk oleh Kepala Dinas lewat nota dinas, dengan tetap memperhitungkan kualitas dan kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan data yang dimiliki dalam penelitian ini, para staff pada Dinas Pariwisata Kota Bima juga sebagian besar memiliki kualifikasi akademik yang mampu menunjang tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Penempatan pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima diatur berdasarkan golongan, pangkat dan jabatan, dan juga berdasarkan latar belakang pendidikan. Kepala Dinas sebagai pimpinan instansi, memiliki latar belakang pendidikan Strata 2, mempunyai gelar akademik Magister Sains dan berada pada golongan IVc. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam SK Walikota, tentang Penetapan Kepala Dinas Kota Bima.

Keempat pimpinan bidang pengembangan destinasi pariwisata adalah pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima yang berada dalam golongan VIa. Dua orang kepala bidang memiliki latar belakang

pendidikan Strata 2 dengan gelar Magister Manajemen dan Master of Environmental Management, sedangkan dua orang pimpinan bidang lainnya berlatar belakang pendidikan di Strata 1, dengan gelar Sarjana Sosial dan Sarjana Ekonomi Akuntansi.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh keempat pimpinan bidang ini mampu menunjang sumber daya manusia yang ada untuk bisa melaksanakan tugas dan fungsi mereka, walaupun mereka tidak secara khusus memiliki gelar yang berhubungan dengan bidang kepariwisataan, seperti Sarjana Pariwisata.

Para pegawai yang berada pada golongan III kebanyakan memiliki latar belakang pendidikan di strata 1, dengan kualifikasi akademis yang berbeda-beda. Hal inilah yang merupakan kekurangan dalam Dinas Pariwisata Kota Bima, dimana penempatan pegawai dalam suatu instansi pemerintahan tidak ditentukan berdasarkan latar belakang pendidikan dan kualifikasi akademik sumber daya manusia yang ada.

Tetapi, kurangnya jumlah SDM dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang sesuai, juga menjadi salah

satu faktor penyebab terjadinya penempatan pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang pariwisata hanya dua orang dari total keseluruhan 43 pegawai di Dinas Pariwisata Kota Bima. Dua orang tersebut masing-masing memiliki gelar akademik Sarjana Ekonomi Pariwisata dan Sarjana Pariwisata. Mereka diberikan kepercayaan sebagai kepala subbagian Keuangan dan pengelola bidang promosi pariwisata lewat media sosial. Hal ini sudah sesuai dengan kualifikasi jabatan dan latar belakang pendidikan pegawai, sehingga masing-masing mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan maksimal.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Dinas Pariwisata bekerja sama dengan Politeknik Pariwisata Bali, sehingga beberapa pegawai, pimpinan subbagian dan pimpinan instansi mendapat bantuan biaya peningkatan pendidikan pariwisata, seperti yang tercantum dalam tabel Data Pegawai Penerima Bantuan Biaya Pendidikan.

Table 2: Data Pegawai Penerima Biaya Pendidikan

No	Jabatan	Golongan	Pemberi Beasiswa	Tingkat Akademik
1	Kepala Dinas	IV / c	Politeknik Pariwisata Bali	Strata 2
2	Kasubbag Keuangan	III / d	Politeknik Pariwisata Bali	Strata 2
3	Kasubbag Perencanaan	III / c	Politeknik Pariwisata Bali	Strata 2
4	Staf Bidang Destinasi	III/d	Politeknik Pariwisata Bali	Strata 2
5	Staf Bidang Pemasaran	III/c	Politeknik Pariwisata Bali	Strata 2

Pegawai dan pimpinan yang menerima beasiswa ini masuk dalam sistem

peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh instansi

terkait, demi peningkatan kualitas pelayanan kepariwisataan. Dengan adanya peningkatan kompetensi pegawai, diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga bidang pariwisata Nusa Tenggara Barat, khususnya di Kota Bima, semakin terdepan dan berdampak nyata pada pengembangan manajemen kota.

KESIMPULAN

Industri pariwisata adalah industri yang terus berkembang, sehingga mereka yang bergelut dalam bidang ini dituntut untuk selalu kreatif, kritis, dan terbuka dengan ide-ide dan hal-hal baru. Hal inilah yang merupakan tantangan yang harus bisa diatasi oleh instansi yang bergerak dalam bidang pariwisata, juga termasuk Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Bima.

Kegiatan pariwisata itu sendiri sudah menjadi sebuah bentuk dari bidang industri jasa. Alasan dari pentingnya sumber daya manusia pada pengelolaan pariwisata adalah karena kegiatan pariwisata tidak dapat dilakukan hanya oleh satu orang saja, tetapi harus dilakukan secara bersama-sama oleh sekelompok orang. Dalam hal inilah faktor SDM menjadi faktor yang sangat krusial.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting terutama agar suatu perusahaan, instansi, atau organisasi mampu menerapkan pengelolaan yang tepat untuk menunjang kualitas. Penempatan posisi pegawai juga harus berdasarkan latar belakang pendidikan dan kualifikasi akademik yang sebaiknya sesuai dengan bidang pekerjaan. Kurangnya kapasitas Sumber Daya Manusia dengan latar belakang pendidikan yang sesuai, dapat diatasi dengan memberikan program pengembangan kompetensi pegawai, seperti pelatihan, *workshop*, atau beasiswa peningkatan jenjang akademis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, J. (2019). Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 73–82. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.6>
- Dewi, R. (2022). Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 5(2), 51–57. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1873%0Ahttps://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/download/1873/981>
- Dzulfadhli, Maldun, S., & Juharni. (2018). *Human Resources Management In Pangkep District Relationship*. 7–14.
- Febriani, M. M., Hidayat, S., & Saepudin, S. (2021). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Malingping. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 38–54. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.4>
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Herat, R. A., Rembang, M. R., & Kalangi, J. (2015). Peran Bidang Promosi dan Pemasaran Dinas Pariwisata Kabupaten Pulau Morotai Dalam Mempromosikan Potensi Pariwisata Kabupaten Pulau

- Morotai. *Acta Diurna Komunikasi*, 4(4), 1–12.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/download/8506/8081>
- Hermiyanty, Wandira Ayu Bertin, D. S. (2017). Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Efektivitas Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(9), 1–58.
- Humano, J. P., Hasim, R., Rajaloo, N. I., & Yusuf, M. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate. *Humano*, 8(2), 123–136.
- Leuhery, F. (2018). *Jurnal SOSOQ Volume 5 Nomor 2, Jan 2018*. 5(1).
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 49–63.
<https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/massaro/article/view/916>
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Sahlan, M. (2022). *PENYUSUNAN STRUKTUR ORGANISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT*. 3(2), 194–200.
- Syarifuddin, Bata Ilyas, Jamaluddin, & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 51–56.
<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102>
- Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 59–67.
<https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10317>
- Yusuf, M., & Kartini Aprianti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima: Dapatkah Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai? *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 79–84.
<https://doi.org/10.31849/jieb.v17i1.3498>