



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 2875-2884

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Pariwisata Kota Denpasar

I Made Astrama^{1✉}, I Gusti Made Sukaarnawa², I Made Darsana³

(1) Universitas Hindu Indonesia, (2,3) Institut pariwisata dan Bisnis Internasional

Email: madeastrama59@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kualitas dan keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pengembangan kapasitas pariwisata suatu daerah. Kota Denpasar memiliki prospek yang menjanjikan untuk meningkatkan daya saing industri pariwisata, baik secara regional maupun nasional. Kajian ini mengkaji dan mengidentifikasi bagaimana peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dapat memberikan dampak signifikan terhadap kualitas pariwisata daerah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi kualitatif dengan deskripsi sistematis. Objek penelitiannya adalah Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pengembangan pariwisata daerah tidak hanya bergantung pada keamanan dan stabilitas politik, anggaran daerah, kebijakan hukum atau sosialisasi dan promosi tetapi juga dipengaruhi oleh kapasitas transportasi dan penggunaan sumber daya manusia khususnya yang bekerja di sektor pariwisata.

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pariwisata*

Abstract

The quality and existence of human resources play an important role in developing the tourism capacity of a region. Denpasar City has promising prospects to increase the competitiveness of the tourism industry, both regionally and nationally. This study examines and identifies how improving the quality of human resource management can have a significant impact on the quality of regional tourism. The method used in this study is qualitative description with systematic description. The object of his research is the State Civil Apparatus of the Denpasar City Tourism Office. Based on the results of the study, it can be concluded that the success of regional tourism development does not only depend on security and political stability, regional budgets, legal policies or socialization and promotion but is also influenced by transportation capacity and the use of human resources, especially those working in the tourism sector.

Keywords: Management, Human Resources, Tourism

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi (Aula *et al.*, 2022). SDM sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan mememanfakannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Soemarsono, 2018). Oleh karena itu, SDM pada suatu organisasi harus dikelola sebaik mungkin.

Mengelola SDM menjadi faktor yang paling utama dalam menunjang kesuksesan sebuah organisasi. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan aktivitasnya secara maksimal sehingga mencapai tujuan organisasi (Realitasonline.id, 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 (Hasibuan, 2016). Pengelolaan SDM secara tepat, akan mampu meningkatkan kualitas suatu instansi atau perusahaan. Hal ini berlaku dalam bidang apa saja, termasuk juga untuk pengembangan pada bidang pariwisata daerah.

Badan pariwisata daerah kabupaten/kota bertanggung jawab terhadap pengembangan pariwisata di daerahnya. Dinas Pariwisata Kota Denpasar merupakan organisasi daerah yang menangani permasalahan pariwisata di Kota Denpasar. Proses pengembangan pariwisata daerah terdiri dari serangkaian tahapan yang saling terintegrasi. Hal ini merupakan upaya mewujudkan integrasi dan kerja sama untuk memanfaatkan

sebaik-baiknya berbagai sumber daya di bidang pariwisata, termasuk sumber daya manusia yang berkualitas. Bentuk keterpaduan dalam tahapan pengembangan pariwisata perkotaan Kota Denpasar dapat dilihat dari aspek-aspek utama evaluasi peningkatan kualitas, seperti perencanaan, pengorganisasian, pemindahan dan pengawasan.

Pariwisata sendiri merupakan faktor strategis yang memegang peranan penting dan memberikan kontribusi terhadap pembangunan perekonomian nasional dan daerah. Kemajuan ekonomi dan kesejahteraan yang semakin meningkat menjadikan pariwisata sebagai bagian penting dalam kehidupan masyarakat. Bidang pariwisata bahkan telah menginspirasi jutaan orang untuk menjelajahi alam dan budaya, serta berbagai belahan dunia lainnya. Kegiatan ini kemudian menggeser rantai perekonomian yang saling bergantung dan menjadi industri jasa yang memberikan kontribusi penting bagi perekonomian, tidak hanya terhadap perekonomian global tetapi juga meningkatkan kesejahteraan perekonomian daerah (Spillane, 2003). Untuk itu, dengan adanya regulasi kapasitas sumber daya manusia yang baik akan membantu mengatasi permasalahan, hambatan dan tantangan yang sering muncul dalam proses pembangunan daerah. Sistem manajemen sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu menutup kesenjangan antara kinerja pegawai dengan tujuan, 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 Suni dan Badollahi (2019), yang mengkaji tentang Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah kabupaten barru, sulawesi-selatan. Penelitian itu menemukan bahwa Pemerintah Kabupaten Barru mempunyai beberapa strategi yang dimaksudkan untuk memaksimalkan pengembangan dan pengelolaan potensi pariwisata yang ada, yaitu mengembangkan wisata alam, merangkul masyarakat, dan melakukan promosi pariwisata. Namun masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi terkait dengan kurangnya Sumber Daya Manusia dan alokasi anggaran yang kurang memadai dalam pengolahan potensi pariwisata secara optimal. Ada juga penelitian dari Akwara et al. (2014) tentang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan pariwisata industri perhotelan di Nigeria. Mereka menyadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam industri pariwisata mempunyai peranan yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan jumlah industri dan menarik wisatawan dalam dan luar negeri, sehingga berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja, meningkatkan perolehan devisa negara dan berperan aktif dalam memberikan kontribusi terhadap pembangunan sosial negara dan pembangunan ekonomi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan menggunakan data penelitian kualitatif dan interpretasi deskriptif. Pengumpulan data yang diperoleh dari subjek penelitian dideskripsikan dan disajikan dalam bentuk narasi. Kajian mengenai manajemen sumber daya manusia ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kota Denpasar, objek penelitiannya adalah aparatur sipil negara tahun 2022. Objek ini adalah sumber daya manusia pada industri Pariwisata diukur dari kualifikasi dan tingkat pelatihan setiap karyawan serta dampaknya terhadap pendapatan industri pariwisata. Tahap pengumpulan dan analisis data dilakukan dengan: 1) mencatat jumlah ASN Dinas Pariwisata Kota Denpasar per tahun 2022, 2) mencatat tingkat pendidikan dan bidang kerja, 3) mencatat data dan tanggapan dari sumber sampel, 4) mengkaji temuan penelitian, 5) merumuskan temuan penelitian dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepegawaian Dinas Pariwisata Kota Denpasar ditetapkan berdasarkan Keputusan Wali Kota Denpasar dan pertimbangan Panitia Pembina Jabatan Amenitas Daerah. Dinas Pariwisata Kota Denpasar terdiri dari seorang manajer pelayanan, seorang sekretaris, dan empat kepala dinas. Setiap jabatan dan jabatan mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab kedinasan masing-masing. Pegawai negeri sipil yang diserahi pelaksanaan jabatan tertentu juga mempunyai tanggung jawab penuh atas beberapa hal tertentu yang merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawabnya. Direktur Pelayanan mempunyai tugas membantu Walikota dalam menangani urusan nasional di bidang pariwisata. Tugas pengelola pelayanan juga meliputi pemenuhan tugas nasional di bidang penyusunan pedoman teknis di bidang pariwisata dan pengkoordinasian seluruh upaya perencanaan dan pengendalian dalam pelaksanaan tugas. Ketentuan ini mencakup segala bentuk tanggung jawab pelaksanaan urusan administratif, kegiatan di bidang pengembangan destinasi, pengembangan industri pariwisata, pengembangan pemasaran pariwisata, serta urusan di bidang pengembangan kelembagaan dan kapasitas pariwisata. Tugas Pokok Kantor Direktur Pariwisata Kota Denpasar (termasuk tugas tambahan lainnya yang diberikan oleh Walikota).

Laporan pelaksanaan tugas kepada Walikota dibuat langsung oleh Kepala Departemen sendiri melalui Sekretaris Daerah. Urusan administrasi dan kepegawaian di lingkungan Badan ditangani langsung oleh Sekretariat Dinas di bawah arahan Sekretaris Dinas. Pada periode tersebut, jabatan Direktur Dinas Pariwisata Kota Denpasar masih kosong. Hal ini terjadi seiring dengan pensiunnya pejabat sebelumnya dan Kota Denpasar

sedang dalam proses pergantian wali kota menjadi pemimpin kota. Peran Sekretaris Pelayanan adalah membantu Manajer Pelayanan dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugasnya dan mengembangkan serta memberikan pelayanan teknis dan administratif bagi seluruh unsur dalam pelayanan pariwisata. Direktur Eksekutif bertanggung jawab terhadap Sekretariat dan bertanggung jawab untuk mengoordinasikan, menyinkronkan, dan mengintegrasikan layanan pemerintah. Persiapan program, evaluasi, urusan administrasi dan personalia (termasuk semua urusan keuangan) dikelola dan dikoordinasikan oleh seorang sekretaris layanan yang didukung oleh tiga departemen. Tiga subbagian yang berfungsi untuk menunjang tugas dan tanggung jawab Sekretaris Pelayanan adalah subbagian Perencanaan, subbagian Keuangan, dan subbagian Tata Usaha dan Sumber Daya Manusia. Subbagian Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan pelaporan. Bagian keuangan bertugas mengelola keuangan dan administrasi penggajian karyawan. Bagian Umum dan Sumber Daya Manusia bertugas memproses urusan administrasi dan komunikasi yang berkaitan dengan kepentingan Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

Dalam melaksanakan kegiatan kepariwisataan, Dinas Pariwisata terbagi dalam empat bidang utama, yaitu pengembangan destinasi pariwisata, pengembangan industri pariwisata, pengembangan pemasaran pariwisata, dan pengembangan olah raga, mekanisme dan kapasitas pariwisata. Keempat bidang ini berada langsung di bawah koordinasi Kepala Dinas dengan fokus utama pada pengembangan unsur pariwisata. Misi industri pengembangan destinasi pariwisata adalah menjalankan usaha di bidang prasarana dan atraksi pariwisata, serta mengelola atraksi wisata, pengelolaan destinasi, dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Pengiriman. Sejumlah atraksi dan kegiatan wisata internasional dan nasional telah berhasil dilaksanakan oleh industri ini.

Pemimpin di bidang ini tidak memiliki kualifikasi pendidikan khusus di bidang pendidikan kepariwisataan, namun memiliki kompetensi dan keahlian tingkat internasional di bidang pengelolaan organisasi dan tata kelola lingkungan hidup. Dengan keprofesionalannya, tim pengembang destinasi wisata mampu membawa nama Dinas Pariwisata Kota Denpasar menjadi yang terdepan dalam berkontribusi terhadap pembangunan kota. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, departemen pengembangan destinasi pariwisata memberikan pelayanan administrasi di lingkungannya, menyusun rencana dan laporan kegiatan, serta mengoordinasikan hal-hal yang berkaitan dengan pembagian tugas dan penjadwalan. Selain itu, bidang pengembangan destinasi pariwisata juga bertanggung jawab dalam penyelenggaraan prasarana dan atraksi pariwisata, penyelenggaraan destinasi dan investasi pariwisata, serta pelaksanaan

pengelolaan destinasi.

Bidang selanjutnya adalah bidang pengembangan industri pariwisata. Bidang ini mempunyai tugas menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama usaha pariwisata dan penanaman modal, pelayanan, tanda daftar usaha pariwisata, pengawasan, standardisasi dan sertifikasi usaha perjalanan serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala badan. Daerah ini bertugas melaksanakan fungsi pelayanan administrasi pada dinas pariwisata, menyusun rencana bisnis dan laporan serta mengkoordinasikan seluruh departemen dan tugas pengorganisasian. 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.

Para pemimpin di bidang ini juga tidak memiliki latar belakang pariwisata tetapi memiliki banyak pengalaman praktis di bidang bisnis, kerjasama, investasi, dan izin usaha. Ketegasan dalam menerapkan sanksi terhadap pelanggar hukum memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan jiwa kepemimpinan yang jelas. Ini milik para pemimpin di bidangnya, sesuai dengan pengalamannya di bidang bisnis dan perusahaan. Oleh karena itu, dengan kepiawaian para pemimpin sektor dalam memimpin timnya, unit ini mampu mendisiplinkan industri pariwisata perkotaan Denpasar dalam menegakkan peraturan yang ada, khususnya perizinan usaha dan legalitas bagi pelaku komersial di sektor pariwisata.

Berikutnya bidang pengembangan pemasaran pariwisata yang bertugas melaksanakan sejumlah tugas kepala departemen dalam melaksanakan pengembangan pemasaran pariwisata. Daerah ini bertugas memberikan pelayanan administrasi di lingkungannya dan bertugas menyusun rencana bisnis dan laporan. Industri ini juga bertanggung jawab menyelenggarakan kerja promosi pariwisata, menyelenggarakan analisis pemasaran dan mengelola data informasi pariwisata, serta menyelenggarakan kerja kalender pariwisata. 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 wilayah Dinas Pariwisata Kota Denpasar saling bersinergi menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing. Zona-zona ini dipimpin oleh empat kepala bidang yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Informasi dan pengelolaan masing-masing industri membantu lembaga ini lebih meningkatkan kapasitasnya dalam melayani masyarakat, khususnya jasa pariwisata.

Penempatan sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata Kota Denpasar tidak hanya ditentukan oleh faktor politik dan faktor lainnya saja tetapi juga dipertimbangkan berdasarkan pelatihan dan faktor profesional lainnya, seperti Data yang tertera pada Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2022, diketahui jumlah pegawai sebanyak 43 orang dengan tingkat pendidikan berbeda-beda. Terdapat 4 lulusan SMA yang menduduki posisi staf di bidang kesekretariatan dan organisasi. Keempat pegawai lulusan SMA ini termasuk dalam kelompok pegawai Golongan III dan menjalankan tugas serta fungsi sebagai penyelenggara administrasi di sekretariat. Mereka menyiapkan bahan dan logistik untuk penyusunan kebijakan teknis Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Pegawai golongan II bertindak sebagai pegawai pada subbagian perencanaan pariwisata. Staf departemen ini bertanggung jawab menyiapkan catatan pengelolaan data dan informasi untuk melayani pekerjaan kepala departemen perencanaan. Pegawai di kelompok ini juga menyiapkan dokumen untuk pemantauan, evaluasi, dan pelaporan. Keberhasilan penyiapan pengelolaan data dan informasi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan menjadi tanggung jawab Kepala Departemen Perencanaan, didukung dalam pekerjaan staf yang ditugaskan pada departemen yang sama. Pegawai yang berpendidikan D-III berjumlah 8 orang. Pegawai yang berkualifikasi D-III sebagian besar berada pada golongan III dan hanya tersisa satu pegawai pada golongan II. Pegawai dengan tingkat pendidikan D-III bertugas sebagai personel di empat bidang pengembangan destinasi pariwisata. Setiap karyawan bertanggung jawab untuk membantu menyiapkan barang-barang yang diperlukan untuk setiap pemimpin area, seperti laporan logistik, tinjauan logistik, dan kegiatan logistik lainnya. Pada saat yang sama, tanggung jawab untuk melaporkan dan

mengevaluasi kegiatan terkait pariwisata tetap menjadi tugas dan fungsi utama masing-masing pengelola wilayah. Mereka yang bergelar sarjana menduduki posisi terbanyak, dengan total 27 karyawan. Seluruh pegawai yang bergelar sarjana termasuk dalam golongan III dan mempunyai pangkat dan jabatan yang berbeda-beda. Biasanya, orang-orang yang bergelar sarjana memangku jabatan pimpinan kecamatan dan menjalankan tugas serta fungsi sesuai dengan perannya pada jabatan tersebut. 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 Denpasar juga sebagian besar memiliki kualifikasi akademik yang mampu menunjang tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Penempatan pegawai Dinas Pariwisata Kota Denpasar 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 Denpasar.

Empat orang teratas bidang pengembangan destinasi wisata merupakan pegawai Dinas Pariwisata Kota Denpasar golongan VIa. Dua orang manajer wilayah mendapat pelatihan Strata 2, dengan gelar magister manajemen dan magister pengelolaan lingkungan hidup, sedangkan dua orang manajer wilayah lainnya mendapatkan pelatihan Strata 1, dengan gelar sarjana sosial dan sarjana ekonomi akuntansi. Pelatihan pendidikan bagi keempat pemimpin sektor ini dapat menunjang sumber daya manusia yang ada dalam menjalankan tugas dan fungsinya, meskipun tidak memiliki kualifikasi khusus terkait sektor pariwisata, misalnya sarjana pariwisata. Pegawai golongan III sebagian besar dilatih pada level 1 dan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Hal inilah yang menjadi kelemahan Dinas Pariwisata Kota Denpasar, dimana penempatan pegawai pada instansi pemerintah tidak ditentukan berdasarkan pelatihan dan tingkat pendidikan sumber daya manusia yang tersedia. Namun, kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas dan terlatih juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penempatan staf dengan tingkat pendidikan berbeda.

Pegawai yang dilatih di bidang pariwisata ini hanya berjumlah dua orang dari total 43 pegawai Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Keduanya memiliki gelar sarjana ekonomi pariwisata dan sarjana pariwisata. Mereka ditunjuk sebagai Kepala Keuangan dan bertanggung jawab untuk mempromosikan pariwisata melalui jejaring sosial. Hal ini sesuai dengan kualifikasi jabatan dan pelatihan pegawai agar masing-masing dapat menjalankan

tugas pokok dan fungsinya dengan maksimal. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Dinas Pariwisata Umum bekerjasama dengan Politeknik Pariwisata Bali sehingga sejumlah pegawai, kepala dinas, dan kepala cabang mendapat dukungan untuk menanggung biaya peningkatan Pendidikan Pariwisata bagi pegawai penerima Bantuan Biaya Pendidikan. Karyawan dan manajer penerima beasiswa ini diikutsertakan dalam sistem peningkatan keterampilan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh otoritas yang berwenang, untuk meningkatkan kualitas layanan pariwisata. Dengan meningkatkan keterampilan pegawai diharapkan kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga industri pariwisata di Provinsi Bali khususnya Kota Denpasar semakin maju dan berdampak nyata terhadap pembangunan pembangunan tata kota.

SIMPULAN

Industri pariwisata merupakan industri yang terus berkembang, oleh karena itu mereka yang bekerja di bidang ini harus selalu kreatif, kritis, dan terbuka terhadap ide dan hal baru. Hal ini menjadi tantangan yang harus diatasi oleh instansi yang bergerak di bidang pariwisata, termasuk Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Pariwisata sendiri telah menjadi salah satu bentuk industri jasa. Pentingnya sumber daya manusia dalam pengelolaan pariwisata dijelaskan oleh kenyataan bahwa kegiatan pariwisata tidak dapat dilakukan oleh satu orang tetapi harus dilakukan oleh sekelompok orang. Dalam hal ini, personel merupakan faktor yang sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting khususnya bagi suatu perusahaan, instansi atau organisasi untuk dapat menerapkan manajemen yang tepat guna menunjang kualitas. Penempatan jabatan pegawai juga harus didasarkan pada pelatihan dan jenjang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kurangnya sumber daya manusia yang terlatih dapat diatasi dengan memberikan program pengembangan keterampilan kepada karyawan seperti pelatihan, seminar atau beasiswa untuk meningkatkan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akwara, Francis, A., Iliyasu, M. B., Grace, A., & Rose O. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Pariwisata dan Industri Perhotelan di Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa*, 2(1), 1-14.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.

- Dinas Pariwisata Kota Denpasar. 2022. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah*, Denpasar
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Realitasonline.id. (2021). *Pentingnya Pengelolaan MSDM pada Organisasi*. <https://www.realitasonline.id/artikel/10248074870/pentingnya-pengelolaan-msdm-pada-organisasi>
- Soemarsono. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>
- Spillane, J. (2003). *Ekonomi Pariwisata, Sejarah dan Prospeknya*, Yogyakarta: Kanisius
- Suni, M. & Badollahi, M. Z. (2019). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah kabupaten barru, sulawesi-selatan. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 3(2), 109-119.