



## Analisis Tantangan dalam Pengelolaan Sumber Daya Insani di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi untuk Peningkatan Pelayanan Publik

Siti Kamalia<sup>1</sup>, Anisa Nur Indah Sari<sup>2</sup>, Devi Hardianti Rukmana<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia  
Jl. Mataram No 1, Karang Mluwo, Mangli, Kec Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136

Korespondensi penulis: [skamalia62@gmail.com](mailto:skamalia62@gmail.com)

**Abstract.** *Human Resources (SDI) are non-material assets in an organization or company. Good Human Resource Management (SDI) / Human Resource Management (MSDI) has a positive impact on the quality of public services. A good work program will be hampered if the Human Resources within it are passive in carrying out their responsibilities. This is due to challenges that do not receive special attention from the Banyuwangi Culture and Tourism Office. The research method used in this research is a descriptive qualitative approach using interviews and in-depth observations of staff and employees of the Banyuwangi Culture and Tourism Office. Based on the results of observations, the challenges faced include limited resources, lack of training and development, lack of awareness and understanding of responsibilities, and piling up of individual tasks. The aim of this research is to provide solutions that can be implemented to face the challenges faced by the Banyuwangi Culture and Tourism Office.*

**Keywords:** *Human Resource Management (MSDI), Challenges, Banyuwangi Regency Culture and Tourism Office.*

**Abstrak.** Sumber Daya Insani (SDI) merupakan aset non material dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) / Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) yang baik berdampak positif terhadap kualitas layanan publik. Program kerja yang baik akan terhambat jika Sumber Daya Insani di dalamnya pasif dalam pelaksanaan tanggung jawabnya. Hal ini diakibatkan adanya tantangan yang kurang mendapatkan perhatian khusus dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif deskriptif dengan wawancara dan observasi mendalam kepada staf dan karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi. Berdasarkan dari hasil observasi, tantangan yang dihadapi diantaranya keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan dan pengembangan, kurangnya kesadaran dan pemahaman terhadap tanggung jawab, dan tugas individu yang menumpuk. Tujuan dari penelitian ini guna memberikan solusi yang bisa diimplementasikan untuk menghadapi tantangan yang dihadapi oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), Tantangan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

### 1. LATAR BELAKANG

Pariwisata memiliki peranan yang besar dalam membangun perkembangan suatu daerah melalui potensi alam dan sumber daya manusia atau sumber daya insani. Manajemen Sumber Daya Manusia atau bisa disebut Manajemen Sumber Daya Insani berperan sangat penting dalam perkembangan industri pariwisata. Manajemen SDI memiliki peran kunci dalam memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan kantor dinas, sehingga posisi mereka sangat vital. Karna mereka memiliki tugas yang meliputi perencanaan dan penerapan strategi SDM, merekrut karyawan yang tepat, memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, serta memberikan kompensasi yang sesuai agar tujuan perusahaan tercapai.

Selain itu mereka juga bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja karyawan guna memperbaiki dan memastikan pengelolaan SDM yang terus mendukung kemajuan perusahaan (Tiara, 2024). Namun dalam pelayanan kegiatan kepariwisataan yang benar dan efektif seringkali mendapat perhatian yang rendah. Dalam beberapa kasus, bahkan sama sekali diabaikan. Akibatnya hal tersebut menimbulkan permasalahan serius dalam pelayanan terhadap publik, dan memungkinkan rendahnya kepuasan dari pengunjung. Padahal Sumber Daya Insani memiliki peran penting dalam hal pengembangan pariwisata.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi memiliki tugas untuk mengelola potensi sumber daya apapun untuk kemajuan sektor pariwisata. Peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Banyuwangi tiap tahunnya membuktikan bahwa kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi terlaksana dengan baik. Selain wilayah-wilayah yang terkenal seperti Kawah Ijen, Pantai Plengkung, Pulau Tabuhan, Pulau Merah, Pantai Sukamade, Teluk Hijau, dan Pantai Parang Ireng, Kantor Disbudpar juga memiliki daya tarik sendiri untuk menarik wisatawan untuk berkunjung. Diantaranya Museum Blambangan dan Banjoewangi Tempoe Doeloe yang dapat dikunjungi oleh ahli sejarawan dan cendekiawan guna mendapatkan informasi seputar sejarah Banyuwangi, TIC (Tourist Information Centre) yang fungsinya untuk memberikan informasi yang akurat terhadap wisatawan mancanegara sebelum mengunjungi tempat-tempat wisata di Banyuwangi, Rumah Budaya yakni sebagai gambaran rumah adat di desa kemiren yang hingga saat ini masih dilestarikan maupun adatnya, Museum Ijen Geopark, disini pengunjung bisa melihat geologi alam yang ada di Banyuwangi disertai sejarahnya, Rumah Budaya, serta Rumah Alat Musik Klasik gamelan.

Namun, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh kantor Disbudpar dalam meningkatkan sektor pariwisata, salah satunya yaitu belum terkelolanya sumber daya manusia dengan efektif, sehingga emungkinkan kualitas pelayanan publik rendah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam perusahaan yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kualitatif tantangan-tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (insani) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi guna meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini juga diharapkan menjadi solusi bagi instansi terkait serta memberikan langkah-langkah yang bisa diimplementasikan agar sumber daya insani didalamnya dapat dikelola dengan baik.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **a. Manajemen Sumber Daya Insani**

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam islam didasarkan pada gagasan bahwa karyawan adalah manusia, bukan mesin, lebih dari sekedar pendapatan, dan menjadikan spritualitas sebagai komponen kunci. Sumber Daya Insani (SDI) adalah karyawan yang menyumbangkan ide dan menjalankan berbagai jenis pekerjaan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Ari Prasetyo,2023). Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) juga merupakan suatu proses yang mencakup pengelolaan berbagai isu yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dengan tujuan yang telah ditetapkan (Hasyim, S.L. 2019).

Dalam perspektif islam, perencanaan dianggap sebagai bagian dari sunnatullah karena Allah menciptakan alam semesta ini dengan aturan dan perencanaan yang matang. Kebutuhan terhadap perencanaan sumber daya insani mungkin tidak langsung terlihat dalam perusahaan yang berjalan biasa-biasa saja. Proses perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah ;

- a) Lingkungan eksternal : Perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek, bahkan kadang-kadang tidak dapat diperkirakan dalam jangka panjang
- b) Perkembangan ekonomi : Yang mempengaruhi kondisi bisnis perusahaan memiliki dampak yang besar meskipun sulit diprediksi. Misalnya, faktor-faktor seperti tingkat inflasi, pengangguran, dan tingkat suku bunga sering menjadi penentu utama dalam kondisi bisnis yang dihadapi oleh perusahaan

Selain itu, merekrut calon pegawai juga harus sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan dari instansi pemerintahan. Sebuah instansi perlu memprioritaskan kandidat dengan integritas tinggi dan kompetensi yang kuat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tugas dan fungsi dapat dilaksanakan dengan Standar Operasional Prosedur yang berlaku (Rois, A.K, 2021).

### **b. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Strategi pengembangan SDM merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas SDM mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan

meningkatkan kemampuan kerjanya. Serta memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Pengembangan SDM sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan agar dapat berkembang secara lebih dinamis. Sebab SDM merupakan unsur yang paling penting di dalam sebuah perusahaan (Tuti Fitri Anggraeni, 2021)

c. Inovasi dalam Pelayanan Publik

Pelayanan publik merupakan pelayanan dasar penyelenggaraan pemerintah. Pelayanan publik sebagai kinerja dalam penilaian kinerja pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah.. Pada dasarnya memang manusia membutuhkan pelayanan, konsep pelayanan akan selalu berada pada kehidupan manusia. Pelayanan publik pada hakekatnya adalah amanah yang tertera dalam UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan publik yang termaktub dalam Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan pelayanan publik adalah kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara publik (Zaki Al Mubarak, 2024)

Hal utama yang menjadi indikator penyedia layanan publik telah responsif terhadap masyarakat adalah munculnya inovasi pelayanan. Namun konsep inovasi layanan belum dapat berkembang secara maksimal di sektor publik. Hal ini dikarenakan kebanyakan organisasi sektor publik kurang tertantang (Rina Mei Mirnasari, 2013).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif pada prinsipnya berusaha untuk menyelidiki, menjelaskan, menggambarkan secara kritis atau menjelaskan fenomena, peristiwa atau peristiwa interaksi sosial dalam situasi nyata (lingkungan alam). Metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, catatan-catatan yang berhubungan dengan makna, nilai, serta pengertian (Desiana Astika Ratna Kumala, 2024). Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis tantangan dalam pengelolaan sumber daya insani di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Informan dalam penelitian ini mencakup kepala dinas, beberapa karyawan, tenaga magang dari berbagai perguruan tinggi, serta masyarakat atau pengunjung.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sumber daya insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Sumber daya insani, khususnya pegawai negeri sipil (ASN) dituntut untuk memberikan kontribusi yang optimal terhadap produktivitas kerja mereka. Produktivitas tersebut mencakup seluruh aktivitas dan perilaku yang dilakukan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta pencapaian target pembangunan nasional yang diwujudkan dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah direncanakan oleh instansi (Dinda Martalina, 2022).

Manajemen sumber daya insani juga memiliki beberapa fungsi utama yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi tercapai. Fungsi-fungsi tersebut meliputi:

- 1) Perencanaan (*Human resources planning*), merupakan kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- 2) Pengorganisasian (*Organization chart*), kegiatan mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- 3) Pengarahan (*Directing*), memberi petunjuk kepada karyawan agar dapat bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- 4) Pengendalian (*Controlling*), mengendalikan karyawan supaya menaati peraturan organisasi atau SOP perusahaan dan berkeja sesuai rencana.
- 5) Pengadaan (*Procurement*), proses penarikan seleksi, penempatan orientasi, dan induksi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan (*development*), peningkatan keterampilan terkait teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.



## **Wisata Edukasi Di Disbudpar**

### **a. Museum Blambangan,**

Museum Blambangan didirikan pada tanggal 25 Desember 1977 dan diresmikan oleh Gubernur Jawa Timur saat itu, Soenandar Prijosoedarmo. Museum ini diberi nama Museum Blambangan karena di masa lalu Blambangan merupakan kerajaan yang cukup dikenal pada masa kerajaan Majapahit. Awalnya Museum ini merupakan bangunan peninggalan era kolonial Belanda yang sempat berfungsi sebagai kantor pembantu bupati atau kedewanaan. Hingga pada 14 Mei 2003 Melalui Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2003, Museum ini dikelola oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Lokasi Museum yang awalnya berlokasi di lingkungan Pendapa Sabha Swagatha, sejak tanggal 4 Januari 2004 dipindah ke Pelinggihan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. (Kemendikbud.id).

Koleksi-koleksi yang terdapat di Museum Blambangan Banyuwangi meliputi Guci Besar (Berkuping), Arca Wisnu, Keris, Tombak, Senjata, Uang gobok, Arkeologi, Pakaian adat Bupati, Peralatan rumah tangga peninggalan china, dan Mocoan Lontar Yusuf yang asli (Ferika Sandra, 2023).

### **b. Banjoewangi Tempoe Doloe (BTD)**

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Munawir salah satu karyawan pada bidang kebudayaan utamanya pemegang ruang arsip Banjoewangi Tempo Doelo, mengatakan bahwa arsip ini berfungsi sebagai pusat penyimpanan dan desiminasi informasi sejarah Banyuwangi pada zaman dulu melalui media visual. Koleksi BTD terdiri dari banyak arsip-arsip yang mendokumentasikan berbagai peristiwa dan aspek kehidupan di Banyuwangi pada masa lampau.

Keberadaan arsip foto yang komprehensif ini memberikan kontribusi signifikan dalam memfasilitasi pemahaman yang lebih mendalam bagi pengunjung terkait evolusi sejarah, warisan budaya, dan identitas kolektif masyarakat Banyuwangi. Arsip ini berperan sebagai sumber daya edukatif yang berharga bagi peneliti, pelajar, maupun masyarakat umum yang tertarik untuk menggali sejarah lokal Banyuwangi.

### **c. Rumah Budaya Blambangan**

Rumah Budaya Blambangan, atau yang juga dikenal sebagai Rumah Khas Using, merupakan salah satu warisan budaya yang signifikan di Banyuwangi. Rumah ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat tinggal, tetapi juga sebagai simbol identitas dan tradisi masyarakat setempat. Arsitektur Rumah Budaya Blambangan mencerminkan nilai-nilai budaya suku Osing, yang merupakan penduduk asli Banyuwangi.

Di dalam Rumah Budaya Blambangan, terdapat berbagai elemen arsitektur yang memiliki makna filosofis. Dinding terbuat dari anyaman bambu, dan lantainya biasanya masih berupa tanah. Motif ukiran pada kayu pembentuk rumah, seperti srengge, bunga pare, selimpet, dan kawung, masing-masing melambangkan harapan, kesetiaan dan kasih sayang dalam kehidupan rumah tangga.

d. Museum Ijen Geopark

Museum Geopark Ijen menyajikan informasi terkait Geopark Ijen, termasuk kekayaan geologi, budaya, dan hayati. Dan juga memamerkan berbagai sampel batuan yang diambil dari berbagai situs taman bumi Banyuwangi, serta pengetahuan tentang geologi, kekayaan, arkeologi, tinggalan budaya, serta flora dan fauna Banyuwangi.

e. Mini Bioskop

Berdasarkan hasil reservasi dan wawancara dengan bapak Munawir salah satu karyawan di bidang kebudayaan menyatakan bahwa fasilitas mini bioskop di Museum Geopark Ijen berfungsi sebagai wahana edukasi audio visual yang menyajikan informasi mendalam mengenai bentang alam dan Geodiversitas Banyuwangi. Film dokumenter berdurasi 19 menit, yang ditunjukkan untuk siswa SMP dan SMA, secara komprehensif mengulas prosesogenesis Gunung Ijen, informasi tentang pesisir seperti Pantai Pulau Merah yang dikenal dengan panorama senjanya, serta membentuk tebing-tebing unik di Pantai Teluk Ijo dan juga cerita mistis di balik tempat ibadah umat hindu yang sakral di dalam Alas Purwo. Materi audio visual ini dirancang untuk memperluas wawasan siswa-siswi SMP dan SMA mengenai potensi wisata alam Banyuwangi. Sementara itu, siswa-siswi PAUD, TK, dan SD disuguhkan film animasi pendek berdurasi 8 menit yang mengisahkan legenda asal-usul Kota Banyuwangi. Ruang mini bioskop ini dilengkapi dengan 30 tempat duduk dan layar yang cukup lebar, yang memungkinkan penyelenggaraan sesi pemutaran yang terstruktur bagi kelompok siswa.

f. Rumah Alat Musik Klasik (Gamelan)

Gamelan Banyuwangi adalah sebuah bentuk seni gamelan yang berasal dari daerah Blambangan satu daerah di Kota Banyuwangi, Jawa Timur. Gamelan ini memiliki kekhasan karena meskipun merupakan bagian dari budaya Jawa, terdapat pengaruh Bali yang kuat. Hal ini disebabkan kedekatan geografis antara Banyuwangi dan Bali.

### **Tantangan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi**

#### **a. Keterbatasan Sumber Daya**

Keterbatasan karyawan yang memiliki pemahaman mendalam mengenai bidang sejarah artefak, sejarah Banyuwangi, Rumah Budaya di wisata edukasi yang terdapat di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata berpotensi menghambat penjelasan informasi yang akurat dan komprehensif. Jumlah koleksi yang signifikan serta cerita sejarah mendalam tidak diimbangi dengan tenaga ahli yang memadai. Karyawan yang menguasai pengetahuan pada bidang yang ditempatkan hanya 1. Sehingga berpotensi mengurangi kualitas pengalaman belajar, terutama bagi siswa-siswi yang melaksanakan studi tour maupun outdoor learning (pembelajaran di luar kelas) dengan tujuan menggali informasi sejarah secara mendalam. Apalagi ketika pengunjung dengan jumlah yang signifikan datang secara bersamaan, akibatnya informasi yang disampaikan dibuat sesederhana mungkin, sehingga tidak memenuhi kebutuhan edukasi yang optimal.

Keterbatasan dalam penguasaan bahasa asing (Inggris) juga menjadi kendala signifikan yang harus diperhatikan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Meskipun tenaga magang yang menguasai bahasa asing dapat dimanfaatkan, namun ketika masa magang berakhir, minim informasi yang wisatawan mancanegara dapatkan ketika berkunjung ke Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Akibatnya mereka hanya mendapatkan layanan berupa pendampingan, bukan informasi sejarah maupun terkait Banyuwangi lainnya.

Tantangan lainnya yang perlu diperhatikan lagi ialah pengelolaan Museum Ijen Geopark. Meskipun pemindahan museum ini ke PIGGI (Pusat Informasi Geologi Geopark Ijen) yang beralamat di Jl. Gajah Mada, Lingkungan Cuking Rw., Mojopanggung, Kabupaten Banyuwangi telah terealisasi, namun informasi ini belum terjangkau kepada seluruh pengunjung. Selain itu, edukator di Museum Ijen Geopark juga berfokus ke PIGGI sementara di museum lama belum ada pengganti. Akibatnya,

pengunjung sering menyampaikan keluhan terutama dari kalangan pengajar yang membawa siswa untuk studi tour ke Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi.

b. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan

Keberadaan tenaga magang sangat bermanfaat dalam hal mendampingi pengunjung, namun dalam hal pengetahuan tentang sejarah serta informasi wisata edukasi yang terdapat di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi tidak mendapat perhatian yang khusus. Tidak adanya pelatihan serta pengembangan secara khusus terhadap pengetahuan siswa dan mahasiswa magang terkait informasi wisata edukasi yang ada. Sementara untuk pengetahuan tentang sejarah budaya dan geologi merupakan materi yang rumit bagi siswa maupun mahasiswa yang bukan pada bidangnya. Hal yang mereka lakukan adalah turut mendengarkan dengan seksama ketika edukator menjelaskan kepada pengunjung. Konsekuensinya, ketika edukator mempunyai kesibukan lain, siswa dan mahasiswa magang yang ditugaskan mendampingi pengunjung seringkali kesulitan dalam hal menjelaskan, utamanya pada Museum Ijen Geopark

c. Kurangnya Kesadaran dan Pemahaman Terhadap Tanggung Jawab

Pemandu (edukator) seringkali keluar tanpa izin, sementara ketidakhadiran edukator tanpa pemberitahuan lalu melimpahkan tanggung jawabnya kepada peserta magang terutama saat kunjungan berlangsung, menimbulkan permasalahan seperti tantangan di sebelumnya. Kurangnya pelatihan dan pengembangan pengetahuan khusus bagi peserta magang menyebabkan minimnya informasi yang pengunjung dapatkan. Terlebih lagi edukator (pemandu) ada tetapi tidak menjelaskan karena dirasa hanya dengan melihat saja sudah cukup. Hal ini seringkali terjadi pada pengunjung perorangan.

Padahal kesadaran akan tanggung jawab merupakan elemen kunci dalam setiap organisasi maupun perusahaan. Anggota harus memiliki kesadaran bahwa mereka memiliki peran dan tanggung jawab yang harus dijalankan untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan (Muhammad Ishaqul, 2024).

d. Tugas Menumpuk Pada Individu Tertentu

Terjadinya penumpukan tugas pada individu tertentu menggambarkan sesuatu ketidakadilan dalam pembagian beban kerja, dimana seorang karyawan dibebani tanggung jawab yang jauh melebihi rekan-rekannya. Hal ini seringkali disebabkan oleh distribusi tugas yang tidak merata, keterbatasan sumber daya, atau kurangnya

kompetensi anggota tim lain, yang pada akhirnya mengakibatkan tekanan berlebih, stres, dan penurunan efisiensi kerja individu yang bersangkutan (Ratvany. S, 2016).

Dari hasil reservasi penulis dalam konteks organisasi bidang kebudayaan, teridentifikasi adanya disparitas beban kerja yang signifikan antara individu. Sebagai contoh, seorang karyawan yang ditempatkan di museum seringkali menghadapi beban kerja yang tinggi, mencakup tanggung jawab untuk memberikan penjelasan mendalam mengenai latar belakang historis artefak-artefak museum. Beban kerja ini, yang idealnya ditangani oleh tim yang terdiri dari dua hingga tiga orang, kontras dengan beban kerja yang lebih ringan dan kurang menuntut yang dialami oleh rekan-rekan mereka dibidang yang sama. Ketidakseimbangan ini menimbulkan dampak negatif terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja individu, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

#### Solusi Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI)

Solusi yang dapat dipertimbangkan guna mengelola sumber daya insani untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sebagai berikut (Reny Mayangsari, 2021) :

a. Penambahan Kuantitas Pekerja

Dalam upaya mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang terbatas, intervensi penambahan kuantitas menjadi penting. Implementasi strategi ini melibatkan penempatan staf pendamping yang kompeten dalam memberikan informasi yang akurat dan efisien kepada pengunjung. Dampak positif yang diharapkan meliputi peningkatan kualitas layanan, pengurangan waktu tunggu, dan peningkatan pemahaman pengunjung terhadap informasi yang disampaikan.

b. Program Pelatihan Berkelanjutan

Dalam meningkatkan pemahaman baik dari staf maupun tenaga magang, adanya program pelatihan berkelanjutan inisiatif terstruktur yang dirancang sangat diperlukan. Tujuannya untuk pengembangan kompetensi individu atau karyawan secara terus-menerus. Diantaranya membekali dengan pengetahuan dan pemahaman relevan dengan wisata edukasi yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi. Juga pelatihan bahasa asing (inggris) agar wisatawan mancanegara mendapatkan informasi yang akurat tentang sejarah maupun tentang lainnya di Banyuwangi.

Solusi ini merupakan solusi paling efektif, manfaatnya dapat dirasakan oleh semua pihak instansi, tenaga magang, serta masyarakat yang berkunjung. Karena

tenaga magang bisa menambah pengetahuan serta pengalaman dalam melayani pengunjung dengan baik. Bagi Disbudpar sendiri adalah citra yang baik dalam melayani pengunjung. Serta manfaat yang dapat dirasakan oleh pengunjung adalah pelayanan yang baik dan informasi yang jelas.

c. Pengembangan Kemampuan Mengolah Diri

Pengembangan kemampuan mengelola diri merupakan solusi yang tepat terhadap kurangnya kesadaran diri dan pemahaman terhadap tanggung jawab tugas yang diemban. Kemampuan ini termasuk mengatur waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mengendalikan emosi. Mempelajari teknik manajemen waktu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan meningkatkan rasa tanggung jawab

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengelolaan Sumber Daya Insani memegang peranan krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik disektor Kebudayaan Pariwisata Banyuwangi. Tantangan-tantangan dalam pengelolaan SDI, kualitas SDM yang belum optimal, serta kurangnya motivasi dan apresiasi terhadap kinerja pegawai, dapat menghambat upaya peningkatan pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan SDI yang komprehensif dan terintegrasi, meliputi peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan, pengembangan program motivasi dan apresiasi kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Dengan pengelolaan SDI yang efektif, diharapkan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik, memajukan sektor kebudayaan dan pariwisata, serta memberikan kontribusi yang signifikan bagi pembangunan daerah.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL). Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak terkait yang telah bersedia di wawancarai dan berbagi pengalaman sehingga penelitian ini berjalan dengan baik.

## 7. DAFTAR REFERENSI

Prof. Dr. H. Azhar Affandi, M.sc, Achmad Rozi, SE, MM, CPHCM, Denok Sunrasi, S.Pd., MM., CHt., CPHCM (2021) . *Manajemen SDM Strategik. Bintang Visitama.*

- Ari Prasetyo (2023). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Kampus C Unairr, Mulyorejo, Surabaya.
- Zahari MS., Wandu Sujatmiko, Eshter Kembauw, Melkianus Albin tabun, Nandang Ihwanudin, Vitradeise Noekent, Suparto, Titus Kristanto, Lukertina Sihombing, Mu'ah Mu'ah, hariyanti Hariyanti, Afdhol Muftiasa, Sushardi Sudhardi, Nuryati Nuryati (2022). *Manajemen SDM: (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Seval Literindo Kreasi.
- Rohmawati, L. (2019). Pengaruh Pengawas dan Direksi Wanita Terhadap Risiko Bank Dengan Kekuasaan CEO Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Bank Umum Indonesia). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 26–42
- Ayoib, C. A., & Nosakhare, P. O. (2015). Directors culture and environmental disclosure practice of companies in Malaysia. *International Journal of Business Technopreneurship*, 5(1), 99–114
- Wang, N. T., Huang, Y. S., Lin, M. H., Huang, B., Perng, C. L., & Lin, H. C. (2016). Chronic hepatitis B infection and risk of antituberculosis drug-induced liver injury: Systematic review and meta-analysis. *Journal of the Chinese Medical Association*, 79(7), 368–374
- Annisa Eston, Untung Dwi Hananto, Amiek Soemarmi (2016). Pengelolaan Potensi Pariwisata Dalam Pembangunan Kepariwisata Di Kabupaten Banyuwangi Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah 5(2), 3-4.
- Rois, A. K., & Suprianto, S. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)*, 1(2), 100-109.
- Muhammad Ishaqul Hisyam, Wahyu Eko Pujianto (2024). Analisis Faktor Penyebab Kurangnya Kesadaran Terhadap tanggung Jawab yang Diemban Dalam Organsasi IPNU IPPNU Desa Pepe. *Jurnal Akademik Pengabdian Masyarakat* 2(1), 17.
- Martalina, D. M., SUGIONO, S., & PURNOMO, H. (2022, August). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai Pemerintah Kabupaten Nganjuk. In *Prosiding Seminar Nasional, Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 7, No. 1, pp. 1-6). Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Binna, F. S. (2019). Konsep Taman Rumah Tinggal Tradisional Masyarakat Adat Osing di Desa Kemiren, Kecamatan Glagah, Kabupaten Banyuwangi.
- Ratvany, S. (2016). Peran Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Dalam Mengembangkan Kawasan Wisata Di Kabupaten Malinau, Studi Kasus Desa Wisata Setulang. *eJournal Pemerintahan Integratif*.
- Hermanto, B. (2012). Pengaruh Prestasi Trainin, Motivasi Dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi Di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo, dan Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Reny mayangsari. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan Di Esge T-Shirt And Screen Printing Ponorogo. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo
- Ferika Sandra. (2023). Analisis Preservasi Manuskrip Dan Artefak Di Museum Blambangan Banyuwangi. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- <https://museum.co.id/directory-museum/listing/museum-blambangan/>
- <https://spm.banyuwangikab.go.id/skpd/dinas-kebudayaan-dan-pariwisata>
- <https://museum.kemdikbud.go.id/museum/profile/museum+blambangan>