

**MANAJEMEN MODAL MANUSIA (*HUMAN CAPYTAL*) DALAM PENGELOLAAN
PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KOTA
GORONTALO**

**HUMAN CAPYTAL MANAGEMENT IN TORISM MANAGEMENT AT THE
GORONTALO CITY TOURISI AND CULTURE OFFICE**

Tri Setiawati Maulana
Universitas Bina Mandiri Gorontalo
Email: tri.setiawati@ubmg.ac.id

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) To find out how Human Capital Management contributes to Tourism Management at the Gorontalo City Tourism and Culture Office. 2) To find out the determining factors of Human Capital Management in Tourism Management at the Tourism and Culture Office in Gorontalo City. The method in this research uses a qualitative case study method with data collection techniques of observation, interviews and documentation. The research results show that 1) Contribution in the Gorontalon City Tourism and Culture Office increases regional tourism achievements, especially in regional income. Apart from that, of course the tourism sector plays a very important role because it is a social sector even though it is not a mandatory matter. Regional government, however, refers to elective affairs and the tourism sector provides a large share. Because every year the achievements in the Tourism and Culture Department are in the top 5 with the highest regional income achievements in the Gorontalo City Tourism and Culture sector. Apart from that, the skills possessed by each employee receive their own awards. 2) The determining factor is HR (Human Resources) both in terms of overall purpar and the structural apparatus as a whole, with the leadership model or leadership style on achievement and work motivation, and economic matters related to appreciation. Of course, managing a budget requires experience.

Keywords: Human Capital Management, Tourism Management

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui bagaimana kontribusi Manajemen Modal Manusia (*Human Capytal*) dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo. 2) Untuk mengetahui faktor-faktor penentu Manajemen Modal Manusia (*Human Capytal*) dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kota Gorontalo. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif metode studi kasus dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) Konstibusi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalon meningkatkan dalam pencapaian pariwisata daerah terutama dalam pendapatan hasil daerah. Selain itu, tentunya sektor pariwisata sangat berperan karena merupakan salah satu sektor sosial meskipun bukan termasuk urusan wajib. Pemerintah daerah namun dia termaksud urusan pilihan dan sektor pariwisata memberikan sebangsi besar. Karena setiap tahun pencapaian di Dinas Pariwisataan dan Kebudayaan menjadi 5 besar

dengan prestasi pencapaian prestasi pendapatan daerah tertinggi di sektor Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Selain itu, keterampilan yang dimiliki setiap pegawai mendapatkan penghargaan tersendiri. 2) Faktor penentunya dengan SDM (Sumber Daya Manusia) baik dari segi purpar secara keseluruhan maupun aparatur struktur secara keseluruhan dengan model kepemimpinan atau gaya kepemimpinan terhadap prestasi serta motivasi kerja, dan soal ekonomi yang berkaitan dengan apresiasi. tentunya mengelola suatu anggaran pastinya ada pengalaman.

Kata Kunci : Manajemen Modal Manusia (Human Capytal), Pengelolaan Pariwisata

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aspek kunci dalam dunia bisnis, organisasi, dan masyarakat pada umumnya. Gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam organisasi dan berbagai konteks lainnya. Sebuah efektif gaya kepemimpinan dapat mengarahkan tim dan anggota organisasi menuju tujuan yang ditetapkan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain dapat membantu menciptakan visi yang kuat, memperkuat semangat kerja, dan meningkatkan diri kinerja individu dan kelompok. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat mempunyai pengaruh yang signifikan berdampak pada kinerja organisasi, motivasi karyawan, dan hasil yang dicapai. Oleh karena itu, memang demikian penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Era globalisasi seperti saat ini telah terjadi perubahan pandangan tentang sumber daya kunci yang ada di dalam perusahaan. Sebagaimana lingkungan bisnis, perubahan pandangan juga terjadi mengenai sumber daya yang bersifat strategis bagi perusahaan. Perubahan tersebut yaitu adalah dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik (tangible asset) ke arah dominasi aktiva tidak berwujud (intangible asset).

Salah satu faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah karakteristik pribadi. Milik individu Kepribadian, nilai-nilai, sikap terhadap pekerjaan, dan pengalaman hidup dapat berperan dalam membentuk kepribadian seorang pemimpin preferensi dan pendekatan untuk memimpin. Misalnya, seorang pemimpin yang memiliki kepribadian ekstrovert mungkin saja cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan berorientasi pada hubungan, sedangkan pemimpin yang memiliki kepribadian introvert mungkin lebih cenderung pada gaya kepemimpinan yang lebih fokus pada tugas. Sebagai tambahan karakteristik pribadi, faktor sosial budaya juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Budaya sosial, yang mencakup norma, nilai, dan praktik yang berlaku dalam suatu masyarakat atau organisasi, dapat dibentuk pandangan seseorang tentang bagaimana seharusnya kepemimpinan dilakukan. Misalnya saja dalam budaya yang lebih otoriter, pemimpin mungkin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih asertif dan hierarkis, sementara lebih partisipatif budaya, para pemimpin mungkin lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada partisipasi dan kolaborasi.

Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan hubungan yang kompleks antara karakteristik pribadi, faktor sosial budaya, dan gaya kepemimpinan. Beberapa penelitian

seperti [10] menyatakan bahwa kepemimpinan efektif tergantung pada karakteristik pribadi seperti kerendahan hati, kemauan untuk belajar, dan kemauan untuk mendelegasikan wewenang kepada bawahan. Menurutny, pemimpin yang rendah hati akan mampu membangun yang kuat tim dan mencapai hasil yang luar biasa [18].

Gaya kepemimpinan menggambarkan cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan anggota tim atau organisasi. Beberapa gaya kepemimpinan dapat digabungkan atau diintegrasikan, tergantung kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai tergantung pada situasi dan individu yang dipimpinnya. Pemimpin yang baik juga demikian mampu mengembangkan hubungan yang kuat dengan anggota tim, mendengarkan dan memahami kebutuhan mereka, menjalin komunikasi yang efektif, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai hasil yang baik. Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan juga merupakan kualitas penting dalam gaya kepemimpinan yang sukses. Ingatlah bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berbeda-beda tergantung pada budaya masing-masing organisasi, tugas yang ada, dan dinamika tim. Penting bagi seorang pemimpin untuk melakukan hal tersebut terus belajar, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam diri mereka organisasi dan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat vital bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tidak terkecuali bagi suatu Perguruan Tinggi. Kinerja pegawai dalam suatu perguruan tinggi memiliki peran yang sangat penting dan berdampak luas pada berbagai aspek keberhasilan dan kualitas institusi tersebut. Misalnya; 1) Menciptakan Lingkungan Akademik yang Berkualitas: Kinerja pegawai yang baik akan berkontribusi pada menciptakan lingkungan akademik yang berkualitas. Pegawai yang kompeten dan berdedikasi akan membantu menyediakan layanan pendidikan yang unggul, memberikan dukungan kepada mahasiswa, dan memfasilitasi proses belajar-mengajar yang efektif. 2) Peningkatan Kualitas Pengajaran: Para dosen dan tenaga pengajar di perguruan tinggi memainkan peran sentral dalam menyampaikan materi pelajaran dan membimbing mahasiswa. Kinerja pegawai yang efektif akan memastikan bahwa pengajaran berjalan dengan baik, berfokus pada hasil belajar mahasiswa, dan mendukung pengembangan akademik mereka. 3) Administrasi yang Efisien: Pegawai administrasi dalam perguruan tinggi bertanggung jawab untuk mengelola berbagai aspek administratif, termasuk pendaftaran mahasiswa, pengelolaan keuangan, perizinan, dan berbagai proses internal. Kinerja pegawai yang efisien akan membantu menjaga kelancaran operasional institusi dan menghindari masalah yang dapat mempengaruhi proses akademik dan reputasi perguruan tinggi. 4) Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat: Bagi perguruan tinggi yang memiliki fokus pada penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, kinerja pegawai yang baik sangat penting. Pegawai yang produktif dan berkualitas akan dapat berkontribusi pada penelitian yang inovatif, penyebaran pengetahuan, dan penerapan hasil penelitian untuk kepentingan masyarakat.

Pada umumnya perusahaan menginginkan kesuksesan. Sebagaimana perusahaan menganggap bahwa pengelolaan parawisata merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan. Pengelolaan parawisata telah dikatakan baik apabila karyawan telah mencapai

apa yang diinginkan oleh perusahaan. Misalnya diukur dari karyawan telah mampu melakukan suatu pekerjaannya yang sesuai dengan arahan oleh pimpinan sehingga meningkatkan kinerja. Kinerja yang dilakukan berupa pelatihan yang merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mengetahui pengelolaan parawisata untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor lain yang tidak kalah penting untuk dijadikan sebuah sumber daya perusahaan salah satunya adalah *Human Capital*.

Sumber daya manusia (*Human Capital*) memegang peran penting bagi jalannya suatu perusahaan. Karena di dalam perusahaan, sumber daya manusia (*Human Capital*) akan menjadi system penggerak perusahaan atau dengan kata lain sebagai sistem kinerja perusahaan. Peran manusia sebagai *Human Capital* perusahaan sangatlah penting. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, sumber daya manusia (*Human Capital*) sangat dibutuhkan untuk diolah menjadi sumber daya yang bernilai tinggi dan mempunyai kompetensi yang tinggi. Karena hal tersebut merupakan sesuatu hal yang bernilai langka dan sulit ditiru oleh para kompetitor, dan tidak dapat di gantikan oleh jenis sumber daya lain. *Human capital* diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo bahwa pengelolaan pariwisata memiliki daya tarik yang dapat dijadikan sebagai daya tarik pengembangan obyek wisata. Adapun kemampuan komponen parawisata di Kota Gorontalo masih kurang tersedia alokasinya masih kurang yang disesuaikan dengan kebutuhan agar bisa tepat sasaran dan untuk fasilitas-fasilitas masih ada yang kurang diperbaiki. Anggaran yang dihasilkan dari wisata nantinya masuk di pendapatan hasil daerah. Selain itu alokasi yang didapatkan bukan hanya untuk parawisata saja tetapi untuk Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Selain itu, di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo belum ada melaksanakan *reward*. Dari latar belakang pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil pokok bahasan dengan judul Manajemen Modal Manusia (*Human Capital*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo.

Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan [8]. Manajemen adalah seni dan ilmu dalam persencanaan, perorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan [24].

Manajemen adalah suatu proses dari perencanaan, perorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan terhadap penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan [20]. Manajemen adalah proses kerja sama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan,

kepemimpinan dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif [1].

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan secara individu atau organisasi [23]. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi yang dilakukan fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia rekrutmen dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial [14]

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan [5]. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, perorganisasian, pengurusan staf, pengarahan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi [25].

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi [13].

Manajemen sumber daya manusia adalah “Kegiatan perencanaan, Pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi [6].

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu maupun kelompok secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan yang diinginkan bersama untuk perusahaan, karyawan, dan masyarakat untuk menjadi maksimal.

Kinerja pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil akhir dari interaksi Antara karakteristik individu, tugas pekerjaan, dan lingkungan kerja. Hal ini mencakup tingkat produktivitas, kualitas, dan efektivitas seseorang dalam mencapai sasaran pekerjaan [26]. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat efisiensi, efektivitas, dan adaptabilitas seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta mencapai hasil yang diharapkan dan menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja [2].

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai mencapai tujuan-tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup tugas-tugas, tanggung jawab, dan hasil yang diharapkan dari posisi pekerjaan tertentu [3]. Kinerja pegawai mencakup tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, mencapai hasil yang diinginkan, dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal ini dapat diukur dengan hasil kerja, kemampuan, dan tingkah laku seorang pegawai [4].

Manajemen Modal Manusia (*Human Capytal*)

Manajemen modal manusia (*Human capytal*) merupakan aset yang tertanam di dalam diri seorang karyawan, aset ini berupa ketangkasan dan pengetahuan wujud yang dapat digunakan oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan nilai-nilai ekonomi baik itu bagi individu tersebut maupun bagi organisasi, salah satu hal nyata dari peningkatan nilai ekonomi adalah dengan melakukan peningkatan pengetahuan maupun keterampilan melalui pelatihan kinerja dan pendidikan bagi karyawan [12]. Manajemen modal manusia (*Human capytal*) menjadi suatu hal yang krusial untuk dikelola menjadi sumber daya yang berkualitas dan berkompetensi tinggi [17].

Manajemen modal manusia (*Human capytal*) adalah sebagai manusia itu sendiri baik perorangan maupun tim dalam hal kapabilitas individunya, pengetahuan, komitmen, dan pengalaman pribadi yang dipinjamkan kepada perusahaan [19].

Manajemen modal manusia (*Human capytal*) adalah sebagai akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan atribut-atribut kekuatan pekerja lainnya yang relevan didalam kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas, kinerja dan pencapaian untuk perusahaan [7].

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen modal manusia (*Human capytal*) adalah segala sesuatu yang berfokus pada manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan itu sendiri.

Pengelolaan Pariwisata

Pengelolaan adalah mengendalikan atau menyelenggarakan berbagai sumber daya secara berhasil guna untuk mencapai sasaran [21].

Pariwisata adalah perjalanan dari satu tempat ke tempat lain bersifat sementara. Dilakukan perorangan atau kelompok, sebagai usaha mencari keseimbangan atau keserasian dan kebahagiaan dengan lingkungan dalam dimensi sosial budaya, alam, dan ilmu [11]. *world trade organization* manajemen adalah sebagai kegiatan manusia yang melakukan perjalanan di daerah tujuan yang berada diluar [9].

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan pariwisata adalah salah satu upaya yang dilakukan oleh masyarakat maupun Pemerintah dalam melestarikan objek wisata.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-

adata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Adapun bentuk penelitiannya yang menggambarkan objek langsung dengan masalah.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data merupakan subjek dari mana data yang dapat diperoleh. Beberapa jenis sumber data dapat berupa benda, perilaku manusia, tempat dan sebagainya. *Fieldresearch* (penelitian lapangan) yang menjadi sumber data utama dalam penelitian ini data yang diperoleh dari lapangan penelitian, yaitu mencari data dengan cara wawancara untuk memperoleh data yang lebih konkrit yang berkaitan dengan hal yang diteliti. Sumber data sendiri terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan atau objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara kepada informan yang terkait dengan pembahasan peneliti yang dilengkapi dengan catatan tertulis atau menggunakan alat bantu rekam yakni *handphone*.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai data sekunder lain yang digunakan bersumber dari buku, jurnal, laporan tahunan, dan dokumen lain yang menunjang penelitian.

Pengolahan Data

Metode pengolahan data adalah suatu prosedur yang sesuai dengan pendekatan penelitian [16]. Data tersebut akan dianalisis dengan tahapan-tahap yaitu sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Data
Pemeriksaan data adalah meneliti data yang telah diperoleh. Terutama data kelengkapan jawaban, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain. Dalam penelitian ini peneliti melakukan proses pemeriksaan data terhadap hasil wawancara dengan informan.
2. Pemberian Kode
Pemberian kode adalah suatu klasifikasi jawaban yang diberikan kepada informan sesuai dengan macam-macamnya. Dalam tahap ini dengan biasanya dilakukan pemberian symbol pada jawaban informan agar bisa lebih mudah mengelolah data yang diterima .
3. Imput Data
Analisi data adalah data kualitatif berupa kata. Analisis data kualitatif dengan menggunakan kata yang biasanya diperluas.

Keabsahan Data

Dalam pengecekan keabsahan data penelitian kualitatif menurut [22] ada beberapa Teknik untuk memperoleh tingkat Keabsahan data di antaranya sebagai berikut:

1. Perpanjang data, Teknik ini diperpanjang pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Peneliti juga akan lebih akrab (tidak ada jarak lagi) dengan informan. Informan akan semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan oleh informan.
2. Peningkatan Ketekunan, Teknik ini melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan

dapat direkam secara pasti dan sistematis.

3. Triangulasi, diartikan sebagai pengecekan data dan berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data.
4. Kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara dan observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.
5. Mengadakan Memberi check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan member check adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan.

HASIL PENELITIAN

1. Manajemen Modal Manusia (Human Capytal)

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari senin 25 September 2023 yang dilakukan bersama Bapak JS (Bendahara) terkait dengan Manajemen Modal Manusia (*Human Captyal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo bahwa:

“Pegawai memahami tugas merupakan tugas atau kewajiban selama memiliki kompetensi atau sudah diberikan pelatihan tentu saya sebagai pegawai memiliki kapasitas untuk memahami tugas yang berikan oleh pimpinan. Selain itu, pada saat diberikan tugas pastinya ada beberapa kendala yang terjadi seperti mempublikasikan. Pegawai pada umumnya jika belum berpengalaman maka akan diberikan pelatihan iklan ataupun bimbingan teknis terkait dengan tugas. Cara mengatasinya dengan menanyakan kembali kepada pimpinan apabila belum pernah mengikuti pelatihan. Tentu saja pimpinan akan mempertemukan pegawai kepada orang yang berkopentensi untuk membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan Bapak RPPL (Fungsional Parawisata) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Captyal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

“Harus, namanya pegawai kalau tidak memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan pastinya tidak akan baik dan tidak puas. Selain itu, untuk kendalanya tidak ada tetapi ada juga atasan yang memberikan tugas tidak lengkap atau sesuai dengan tupoksi”. (Wawancara Senin 25 September 2022)

Hasil wawancara dengan Bapak RS (Analisis Kebijakan Ahli Muda) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Captyal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

“Pastinya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan baik itu langsung maupun tidak langsung tentunya punya rincian tugas untuk semua pegawai melaksanakan tugas dan memahami tugasnya. Kemudian kendala yang terjadi hanya sekedarnya saja itupun terjadi saya tidak memahami tugas maka dicarikan solusi dan pimpinan mengatasi dengan saling melakukan komunikasi dan kordinasi antara sesama bidang pengelolaan”. (Wawancara Senin 25 September 2022)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab arau kewajiban yang dimiliki selama tugas tersebut bisa dilaksanakan dengan baik. Jika mengalami kendala tentunya pemimpin memberikan bimbingan atau motivasi serta memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai yang belum memahami tugasnya.

b. Keahlian (*expertise*)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari senin 25 September 2023 yang dilakukan bersama Bapak JS (Bendahara) terkait dengan Manajemen Modal Manusia (*Human Captyal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo bahwa:

“Iya karena manajemen modal manusia (Human Capytal) sangat penting untuk berbagai aspek dan tidak hanya SOP (Standar Operasional Prosedur) saja bisa juga dari sisi ekonomi sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan pengelolaan pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Mereka juga memiliki tunjangan penghasilan (TPP) merupakan penghargaan dan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memberuikan award. Namun apabila pegawai yang bersangkutan tidak melakukan tugas yang diberikan tentu saja akan diberikan potongan.”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan Bapak RPPL (Fungsional Parawisata) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Captyal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

“Keahlian pastinya ada. Karena pada manajemen modal manusia (Human Capytal) pada dasarnya berkaitan dengan prestasi. Selain itu, prestasi yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yaitu kenaikan pangkat dan kenaikan tunjangan”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan RS (Analisis Kebijakan Ahli Muda) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Captyal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

“Pastinya keahlian manajemen modal manusia (Human Capytal) dalam pengelolaan destinasi harus memahami untuk mendapat kanserta meningkatkan hasil daerah. Kemudian prestasi yang ada hanya PAD”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen modal manusia (*Human Capytal*) sangat penting dalam pengelolaan pariwisata dengan menambahkan prestasi kerja dengan berbagai spek yang ada di Dinas Pariwisata Kebudayaan di Kota

Gorontalo. Jika seorang pegawai memiliki prestasi nantinya akan diberikan tunjangan tambahan (TPP), kenaikan pangkat, dan ucapan terima kasih.

c. Kemampuan (*ability*)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari senin 25 September 2023 yang dilakukan bersama BapakJS (Bendahara) terkait dengan Manajemen Modal Manusia (*Human Captyal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo bahwa:

“Jika bercerita tentang apa yang diharapkan seharusnya demi kian,. Namun kita yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo melihat fenomenal yang terjadi pada tahun belakangan salah satu BKD kita sangat kekurangan pegawai. Itulah yang memaksa beberapa pegawai mengebebankan ambil tugas ekstra bisa melaksanakan. Namun akan lebih baik jika koata pegawai mencukupi sesuai job deskripsi. Dan hasil pencapaiannya yaitu manajemen harus award mekanismel yang diberikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam ikatan pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Kemudian ada juga tingkatan pengawasan contoh pada tahun 2018 pencapaian hasil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo lebih meningkat dari Rp 2000 kali lipat. Kemudian pada tahun 2021 sampai 2022 juga terjadi peningkatan hampir Rp 2000 kali lipat dalam pencapaian hasil daerah dengan memperbaiki SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga kita memperkuat pengawasan dan mempermudah SOP (Standar Operasional Prosedur)”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan Bapak RPPL (Fungsional Parawisata) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Captyal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

“Dalam Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo disesuaikan berdasarkan tupoksi dan analisis beban kerja dan target pelaksanaannya bagus dan cukup baik. Tetapi pada pendapatan hasil Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo sudah terlaksanaan sesuai rencana atau tupoksi. Tapi ada juga namanya pendapatan hasil daerah yang dididapatkan pada pajak dan distribusi objek-objek wisata yang belum sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pemerintah”. (WawancaraSenin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan RS (Analisis Kebijakan Ahli Muda) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Captyal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

*“Berhubungan dengan tugas perorangan maka harus mampu. Selain itu, hasil pencapaian manajemen modal manusia (*Human Captyal*) dengan mengikuti diklat-diklat yang dilaksanakan oleh pemerintah sehingga bisa memahami tugas dan fungsi selaku pengelolaan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo”. (Wawancara Senin 25 September 2023)*

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo disesuaikan berdasarkan tupoksi dan analisis beban kerja

yang dilakukan. Serta pencapaian dilaksanakan sesuai rencana atau tanggung jawab pegawai.

d. Keterampilan (*skill*)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari senin 25 September 2023 yang dilakukan bersama BapakJS (Bendahara) terkait dengan Manajemen Modal Manusia (*Human Capital*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo bahwa:

“Jika keterampilan dan memiliki ekstra pada bidang tertentu baik maka akan mendapatkan award dan apresiasi kerja yang berkaitan dengan skill yang dimiliki. Selain itu, keterampilan yang dimiliki mendapatkan penghargaan terseniri baik dalam bentuk apresiasi, bentuk fanasial maupun non fanasial”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan RPPL (Fungsional Pariwisata) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Capital*) Dalam Pengelolaan Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo menyatakan bahwa:

“Dengan lebih banyak membantu orang lain yang kesulitan dibidang yang dikerjakan. Selain itu, untuk penghargaan tidak ada. Tetapi jika selama banyak kerjaan maka semakin banyak orang mengenal”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan RS (Analisis Kebijakan Ahli Muda menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Capital*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

“Dengan cara mengembangkan potensi yang dimiliki dibidangnya dan banyak belajar. Kemudian jika ada pegawai memiliki kemampuan maka sering mendapatkan penghargaan sesuai dengan bidang atau tanggung jawab. Contohnya apresiasi, ucapan terima kasih dan bonus”. (Wawancara Senin 25 September 2022)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa menanggapi dengan menanyakan hal-hal yang tidak diketahui serta mengembangkan potensi yang dimiliki dengan mengikuti pelatihan-pelatihan.

2. Pengelolaan Pariwisata

a. Kelayakan Finansial

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari senin 25 September 2023 yang dilakukan bersama BapakJS (Bendahara) terkait dengan Manajemen Modal Manusia (*Human Capital*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo bahwa:

“Kontribusinya bisa meningkatkan pencapaian pariwisata daerah terutama dalam pendapatan hasil daerah. Selain itu, tentunya sektor pariwisata sangat berperan karena merupakan salah satu sektor sosial meskipun bukan termasuk urusan wajib. Pemerintah daerah namun dia termasuk urusan pilihan dan sektor pariwisata memberikan sebangsi besar. Karena setiap tahun pencapaian di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menjadi 5 besar dengan prestasi pencapaian

prestasi pendapatan daerah tertinggi di sektor Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo". (Wawancara Senin 25 September 2023).

Hasil wawancara dengan Bapak RPPL (Fungsional Pariwisata) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Capytal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

"Dengan membuat kebijakan dan dilemparkan kepada pegawai bagian fungsional untuk melaksanakan serta menerapkan apa yang dianalisis sebelumnya. Dalam Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo pekerjaannya sudah dibagi setiap orang sesuai dengan tupoksinya. Kemudian pendapatannya ada dalam distribusi objek wisata sama dengan peminjaman". (Wawancara Senin 25 September 2022)

Hasil wawancara dengan Bapak RS (Analisis Kebijakan Ahli Muda) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Capytal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

"Biasanya di undang untuk kegiatan yang berkaitan langsung dengan tugasnya masing-masing. Kemudian pada Kota Gorontalo semua anggaran dari pemerintah daerah". (Wawancara Senin 25 September 2022)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Konstibusinya bisa meningkatkan pencapaian pariwisata daerah terutama dalam pendapatan hasil daerahserta membuat kebijakan dan dilemparkan kepada pegawai bagian fungsional untuk melaksanakan serta menerapkan apa yang dianalisis sebelumnya.

b. Kelayakan Sosial Ekonomin Regional

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari senin 25 September 2023 yang dilakukan bersama Bapak BapakJS (Bendahara) terkait dengan Manajemen Modal Manusia (*Human Capytal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo bahwa:

"Dalam pengelolaannya sudah cukup baik dan akan lebih baik lagi apabila kedepannya selalu dikembangkan dan diberikan suport lebih untuk memberikan keuntungan atau profil pendapatan daerah di Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Tentunya pendapatan redistribusi wisata belum bekerja sama dengan pihak ketiga namun hal ini sangat bisa untuk kedepannya". (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan Bapak RPPL (Fungsional Pariwisata)menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Capytal*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

"Pengelolaannya memiliki alokasi sub APBD dan nantinya retribusi objek wisata akan masuk pada bendahara umum daerah yang disesuaikan dengan APBD. Kemudian nantinya mengatur uang dengan kita langsung serta memelihara dan redistribusi obyek wisata dapat melibatkan kawasan lain. Karena sudah cukup baik yang dilihat dari pajak daerah yang cukup besar". (Wawancara Senin 25 September 2022)

Hasil wawancara dengan Bapak RS (Analisis Kebijakan Ahli Muda) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Capital*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

“Biasanya mempunyai target seian. Setelah itu uang tersebut dimasukan kekas daerah untuk membiayai semacam penggaran dengan fasilitas umum. Kemudian objek wisata dapat melibatkan kerja sama dalam satu kawasan conrohnya dengan pohuwato dan boalemo”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki alokasi APBD yang nanntinya mendistribusikan obyek wisata dan uang tersebut akan masuk ke bendahara untuk mengembangkan serana dan prasaranan yang rusak. Selain itu di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan selalu melibatkan kerja sama antara kawasan dengan meningkatkan pariwisata dan kebudayaan yang nyaman untuk dikunjungi.

c. Kelayakan Lingkungan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari senin 25 September 2023 yang dilakukan bersama Bapak Bapak JS (Bendahara) terkait dengan Manajemen Modal Manusia (*Human Capital*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo bahwa:

“Pada umunya dengan langkah perbaikan Pariwisata dan Kebudayaan di Kota Gorontalo dengan destinasi lama diperbaiki dan dikembangkan bila ada destinasi yang memiliki potensi menjadi wisata terbuka.selain itu pada promosi atau memasarkan dengan cara menggunakan media sosial, potkes, live striming, dan melaksanakan duta pariwisata yangf nantinya mereka akan dijadikan agen untuk mempromosikan Pariwisata dan Kebudayaan di Kota Gorontalo. Selain itu, faktor penentunya dengan SDM (Sumber Daya Manusia) baik dari segi purpar secara keseluruhan maupun aparatur struktur secara keseluruhan dengan pimpinan, model kepemimpinan atau gaya kepemimpinan terhadap prestasi serta motivasi kerja, dan soal ekonomi yang berkaitan dengan apresiasi”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan Bapak RPPL (Fungsional Pariwisata) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Capital*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

“Dinas Pariwisata dan Kebudayaan banyak pada pengembangan destinasi yang dibiayai oleh BAK, APBD, dan ada juga pada festival yang dilakukan setiap tahun. Selain itu, faktor-faktor penentu tentunya yang mempunyai pengalaman mengelola suatu anggaran pastinya ada pengalaman”. (Wawancara Senin 25 September 2022)

Hasil wawancara dengan Bapak RS (Analisis Kebijakan Ahli Muda) menyatakan Manajemen Modal Manusia (*Human Capital*) Dalam Pengelolaan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Gorontalo menyatakan bahwa:

“Dengan melihat dari sarana dan prasarana yang disesuaikan dengan anggaran. Kemudian sektor penentunya sudah memahami tupoksi atau menjalankan tanpa tujuan dari tupoksi”. (Wawancara Senin 25 September 2022)

Dari hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa pengembangan pariwisata dan kebudayaan tentunya dengan mengalokasikan anggaran dengan menambah fasilitas yang kurang. faktornya dengan melakukan pengembangan diri.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kontribusi Manajemen Modal Manusia (*Human Capytal*) dalam pengelolaan pariwisata di kota Gorontalo.

[15]"Peran *Islamic Human Capital Management* Dalam Meningkatkan Kapabilitas Karyawan Bank Syariah hasil penelitian ini menunjukan bahwa *Islamic Human Capital Management* dari tahun 2018-2020 berperan dalam meningkatkan kapabilitas karyawan Bank Syariah Mandiri. Adapun semua tahapan yang ada didalam *Islamic. Human Capital Management* seperti merancang kerangka strategi manajemen *Human Capital*, melakukan pengembangan organisasi, pelaksanaan manajemen *Human Capital* serta pelatihan dan peningkatan kapabilitas pegawai berperan dalam meningkatkan kapabilitas karyawan Bank Syariah Mandiri. Selain itu Kontribusi manajemen modal pariwisata (*Human Capital*) dapat disimpulkan bahwa kontribusi Manajemen Modal Manusia (*Human Capytal*) dalam pengelolaan pariwisata dengan proses memberikan tugas atau tanggung jawab tentunya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan tupoksi baik itu langsung maupun tidak langsung. Tentunya mempunyai rincian tugas untuk semua pegawai dalam melaksanakan tugas dan memahami tugasnya. Kemudian jika terjadi kendala hanya sekedarnya saja, maka mereka akan mencari solusi untuk menangani masalah dan pimpinan langsung mengatasi dengan saling melakukan komunikasi dan kordinasi antara sesama bidang pengelolaan. Jika keterampilan memiliki ekstra pada bidang tertentu maka akan mendapatkan award dan apresiasi kerja yang berkaitan dengan skill yang dimiliki. Pemerintah daerah merupakan salah satu urusan pilihan untuk sektor pariwisata dan kebudayaanyang memberikan subngsi besar. Karena setiap tahun pencapaian di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menjadi 5 besar dengan prestasi-prestasi pendapatan daerah yang tertinggi di sektor Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Selain itu, keterampilan yang dimiliki mendapatkan penghargaan tersendiri baik dalam bentuk apresiasi, bentuk finansial maupun non financial. Kemudian Biasanya di undang untuk kegiatan yang berkaitan langsung dengan tugasnya masing-masing untuk meningkatkan pencapaian pariwisata daerah terutama dalam pendapatan hasil daerah. Dengan membuat kebijakan dan dilemparkan kepada pegawai bagian fungsional untuk melaksanakan serta menerapkan apa yang dianalisis sebelumnya. Pengelolaannya yang memiliki alokasi sub APBD dan nantinya retribusi objek wisata akan masuk pada bendahara umum daerah yang disesuaikan dengan APBD. Kemudian nantinya mengatur uang dengan kita langsung serta memelihara dan restribusi obyek wisata dapat melibatkan kawasan lain sehingga dengan langkah memperbaiki perbaikan Pariwisata dan Kebudayaan di Kota Gorontalo dengan destinasi lama dan dikembangkan bila ada destinasi yang memiliki potensi menjadi wisata terbuka dengan cara melakukan diperbaiki dan dikembangkan bila ada destinasi yang memiliki potensi menjadi wisata terbuka. selain itu pada promosi atau memasarkan dengan

cara menggunakan media sosial, potkes, live streaming, dan melaksanakan duta pariwisata yang nantinya mereka akan dijadikan agen untuk mempromosikan Pariwisata dan Kebudayaan di Kota Gorontalo.

2. Faktor-faktor penentu Manajemen Modal Manusia (*Human Capital*) dalam pengelolaan pariwisata di Kota Gorontalo.

“Peran *Islamic Human Capital Management* Dalam Meningkatkan Kapabilitas Karyawan Bank Syariah hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Islamic Human Capital Management* dari tahun 2018-2020 berperan dalam meningkatkan kapabilitas karyawan Bank Syariah Mandiri. Adapun semua tahapan yang ada didalam *Islamic Human Capital Management* seperti merancang kerangka strategi manajemen *Human Capital*, melakukan pengembangan organisasi, pelaksanaan manajemen *Human Capital* serta pelatihan dan peningkatan kapabilitas pegawai berperan dalam meningkatkan kapabilitas karyawan Bank Syariah Mandiri. Selain itu, Faktor penentunya dengan SDM (Sumber Daya Manusia) baik dari segi purpar secara keseluruhan maupun aparatur struktur secara keseluruhan, model kepemimpinan atau gaya kepemimpinan terhadap prestasi serta motivasi kerja, dan soal ekonomi yang berkaitan dengan apresiasi tentunya mengelola anggaran pastinya memiliki pengalaman. Selain itu, di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo banyak perkembangan destinasi yang dibayayai langsung oleh BAK, APBD, dan dari festival yang dilakukan tiap tahun. Selain itu di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo mengembangkan potensi yang dimiliki oleh biidangnya dan banyak belajar. Kemudian jika ada pegawai memiliki kemampuan maka sering mendapatkan penghargaan sesuai dengan bidang atau tanggung jawab. Contohnya apresiasi, ucapan terima kasih dan bonus. di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo melihat fenomena yang terjadi pada tahun belakangan salah satu BKD kita sangat kekurangan pegawai. Itulah yang memaksa beberapa pegawai mengebebankan ambil tugas ekstra bisa melaksanakan. Namun akan lebih baik jika koata pegawai mencukupi sesuai job deskripsi. Dan hasil pencapaiannya yaitu manajemen harus award mekanismel yang diberikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam ikatan pariwisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Kemudian ada juga tingkatan pengawasan contoh pada tahun 2018 pencapaian hasil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo lebih meningkat dari Rp 2000 kali lipat. Kemudian pada tahun 2021 sampai 2022 juga terjadi peningkatan hampir Rp 2000 kali lipat dalam pencapaian hasil daerah dengan memperbaiki SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga kita memperkuat pengawasan dan mempermudah SOP (Standar Operasional Prosedur).

PENUTUP

Simpulan

1. Manajemen Modal Manusia (*Human Capytal*) dalam pengelolaan pariwisata dengan proses memberikan tugas atau tanggung jawab tentunya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan tupoksi baik itu langsung maupun tidak langsung tentunya punya rincian tugas untuk semua pegawai dalam melaksanakan tugas dan memahami tugasnya. Konstibusnya bisa meningkatkan dalam pencapaian pariwisata daerah terutama pendapatan hasil daerah. Selain itu, tentunya sektor pariwisata sangat berperan karena merupakan salah satu sektor sosial meskipun bukan termasuk urusan wajib. Pemerintah daerah merupakan urusan pilihan untuk sektor pariwisata dan kebudayaan yang memberikan sebangsi besar. Karena setiap tahun pencapaian⁵ besar dengan prestasi-prestasi pendapatan daerah tertinggi di sektor Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Selain itu, keterampilan yang dimiliki setiap pegawai mendapatkan penghargaan tersendiri baik.
2. Faktor penentunya dengan SDM (Sumber Daya Manusia) baik dari segi purpar secara keseluruhan maupun aparatur struktur secara keseluruhan dengan model kepemimpinan atau gaya kepemimpinan terhadap prestasi-prestasi yang dicapai serta motivasi kerja, dan sosial ekonomi yang berkaitan dengan apresiasi. tentunya mengelola suatu anggaran pastinya ada pengalaman.

Saran

1. Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Gorontalo diharapkan menjadi motivator yang tepat bagi Pegawai Negeri Sipil, karena masih terdapat masalah dalam memperhatikan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil.
2. Kepada pihak pemerintah untuk memberikan pelatihan-pelatihan kepada masyarakat untuk meningkatkan pemahan tentang pengelolaan parawisata.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Armstrong, M. (2012). Handbook of Human Resource Management Practice (12th ed.). Kogan Page.
- [3] Cardy, R., & Leonard, R. L. (2014). Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises. Routledge.
- [4] Cascio, W. F. (2018). Managing Human Resources (11th ed.). McGraw-Hill.
- [5] Donni Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [6] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [7] Goal, Jummy L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [8] Handoko, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung : Pustaka Setia, Bandung.
- [9] Ismiyanti, (2010). *Pengantar Pariwisata*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia

- [10] J. Collins, (2001). Bagus Hingga Hebat : Mengapa Beberapa Perusahaan Melakukan Lompatan dan Lainnya Tidak.
- [11] Kodhyat. (2014). Sejarah Pariwisata dan Perkembangan di Indonesia. Jakarta : Grasindo.
- [12] Lantip Diat Prasajo dalam Amirul Mukminin, (2017). *Manajemen Strategi Human Capital dalam Pendidikan*. In Efikasi Diri dan Pemahaman konsep IPA dengan Hasil Belajar Ilmu Pengetahuan Alam Siswa Sekolah Dasar Negeri Bengkulu (V01) <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [13] Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [14] Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.)*, Bandung Alfabeta.
- [15] Maryani Ade Putri, (2021). Peran *Islamic Human Capital Management* Dalam Meningkatkan Kapabilitas Karyawan Bank Syariah Mandiri.
- [16] Notoatmodjo. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- [17] Nugraha, Susilo dan Aini, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Anugrah Sinergi Raya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 60 (2).
- [18] P. Northouse, (2018). *Kepemimpinan Teori dan Praktek* edisi ke 8. Publikasi Sage.
- [19] Ricky Retno. (2019). Pengantar Metode Penelitian Kualitatif Ilmu Politik. Jakarta : Kencana.
- [20] Schermerhorn, John R. (2012). *Exploring Management, 3th ed. New Jersey : Pearson Education, Inc*
- [21] Soewarno, (2002). *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*. Jakarta :CV Haji Masagung.
- [22] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta: Bandung
- [23] Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- [24] Siswinto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta:PT.Bumi Aksara
- [25] Wilson, Bangun. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta:Erlangga.