

Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Komunikasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang

Dian Caesaria Magdalena ¹⁾*, Ronal Aprianto ²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ Malang),

²Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Prodi Manajemen Universitas Bina Insan)²

Email : diancaesaria.m@gmail.com, ronal_aprianto@univbinainsan.ac.id ²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung komunikasi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang. Komunikasi yang efektif dalam organisasi pemerintah, khususnya pada sektor pariwisata dan kebudayaan, sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya memperlancar aliran informasi dan koordinasi antar bagian/bidang. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan wawancara mendalam dengan 5 (lima) orang pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang dan 2 (dua) orang dari UPT Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang Taman Wisata Air Wendit serta analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta manajemen komunikasi internal yang efektif merupakan faktor kunci dalam menunjang komunikasi yang baik. Dengan demikian, optimalisasi manajemen SDM diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Kinerja Organisasi, Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Malang.*

Abstract

This research aims to examine the role of human resource management (HR) in supporting communication at the Malang Regency Tourism and Culture Office. Effective communication within government organizations, especially in the tourism and culture sectors, is very important to achieve stated goals. Good HR management can increase employee competency and motivation, which in turn facilitates the flow of information and coordination between departments/fields. The research method used was qualitative with a descriptive approach, involving in-depth interviews with 5 (five) employees of the Malang Regency Tourism and Culture Office and 2 (two) people from the UPT of the Malang Regency Tourism and Culture Office, Wendit Water Tourism Park as well as analysis of related documents. The research results show that training and development, performance evaluation, and effective internal communication management are key factors in supporting good communication. Thus, optimizing HR management is expected to improve organizational performance and services to the community.

Keywords: *Human Resource Management, Communication, Organizational Performance, Malang Regency Tourism and Culture Office.*

Pendahuluan

Salah satu aset berharga yang ada di dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah sebuah aset bagi perusahaan, sumber daya manusia lah yang membuat, mengadakan, dan mencapai tujuan dari visi dan misi sebuah organisasi (Prastiti, 2022). Dalam mencapai tujuan organisasi, SDM harus dikelola dengan efektif dan efisien serta diberikan perhatian khusus, sehingga dapat berdampak pada pegawai dan organisasi itu sendiri. (Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. SDM yang unggul dan kompetitif merupakan salah satu ciri sumber daya manusia yang berkinerja baik dan/atau tinggi, sehingga dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan disertai rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Untuk memperoleh SDM yang unggul tersebut perlu adanya pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis beserta penerapannya di suatu organisasi. (Dessler, 2019) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai memainkan peran penting dalam memperbaiki kompetensi komunikasi.

Seorang pegawai tidak hanya harus berkinerja tinggi, namun juga harus bisa bekerja sama dengan tim atau rekan kerja lainnya. Kerjasama tim sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dan pimpinan berperan aktif dalam mengelola pegawai-pegawainya sesuai dengan bidang dan ketrampilan yang dikuasai untuk bisa lebih memajukan organisasi. Untuk itu diperlukan komunikasi yang efektif di suatu organisasi karena memungkinkan aliran informasi yang lancar, koordinasi yang baik, dan pelayanan publik yang optimal. Namun, masalah komunikasi sering kali menjadi hambatan utama dalam mencapai efisiensi dan efektivitas operasional. (Molek, 2019) menjelaskan komunikasi dalam lingkungan kerja dapat berupa komunikasi dengan rekan sekerja dilakukan dengan cara yang ramah, profesional dan terbuka. Komunikasi antara pimpinan dengan staf maupun antara sesama rekan kerja merupakan hal yang penting bagi seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja akan

menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan meminimalisir terjadinya kesalahpahaman. Melalui komunikasi, pimpinan dapat memberikan arahan kepada stafnya mengenai pekerjaan yang harus dilakukan. Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara melalui rapat organisasi, disposisi, arahan langsung maupun menggunakan media komunikasi yang ada sehingga setiap pegawai dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing yang telah diberikan oleh pimpinan.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Kabupaten Malang yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai fasilitator pada bidang pariwisata dan kebudayaan serta berperan dalam promosi pariwisata dan kebudayaan yang ada di Kabupaten Malang kepada masyarakat luas. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan telah menjalankan manajemen SDM serta komunikasi antar bagian untuk mencapai tujuan organisasi, namun masih belum optimal. Jumlah SDM sebanyak 60 (enam puluh) orang pegawai terdiri dari kepala dinas, sekretaris, kepala bidang, kepala sub bagian, pejabat fungsional, kepala UPT serta staf dengan penempatan di bagian dan bidang-bidang serta UPT sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang, menghadapi tantangan dalam mengelola komunikasi internal. Kendala ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi pegawai, sistem evaluasi kinerja yang tidak efektif, serta kurangnya strategi manajemen komunikasi yang terstruktur. (Armstrong, 2014) menekankan pentingnya evaluasi kinerja yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi dan kemampuan yang diperlukan untuk berkomunikasi secara efektif. Selain itu, (Robbins dan Judge, 2017) menunjukkan bahwa manajemen komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilatarbelakangi keinginan untuk mengetahui bagaimana manajemen dan komunikasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang dalam mendayagunakan pegawai-pegawainya sudah berjalan dan diterapkan secara optimal. Berdasarkan beberapa uraian diatas, penulis tertarik untuk membahas terkait Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Penunjang Komunikasi pada Dinas

Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Malang guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pakar-pakar banyak mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut (Mangkunegara, 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2019:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Dessler, 2019) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. (Robbins, Coulter, Cenzo, 2019) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari fungsi organisasi terkait dengan kegiatan pengelolaan karyawan, pemberian pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi dan pemeliharaan karyawan. Selanjutnya (Mathis dan Jackson, 2019) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai desain sistem manajemen dalam memberdayakan talenta karyawan secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi. (Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, 2020) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi dari kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan kinerja karyawan dalam aktivitas berorganisasi.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam (Mangkunegara, 2017) dapat dikategorikan yaitu pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian balas jasa atau kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja.

2. Komunikasi

Komunikasi secara luas dapat diartikan setiap bentuk tingkah laku seseorang baik tingkah laku verbal maupun nonverbal yang direspon oleh orang lain. Setiap bentuk tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu, sehingga juga merupakan bentuk komunikasi. Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2017) menyebutkan komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam. (Molek, 2019) menjelaskan komunikasi dalam lingkungan kerja dapat berupa komunikasi dengan rekan sekerja dilakukan dengan cara yang ramah, profesional dan terbuka. Bahasa yang digunakan adalah bahasa yang dimengerti oleh lingkungan tempat bekerja. Mendengar dan bertanya dengan aktif digunakan untuk memastikan adanya komunikasi dua arah yang efektif.

Dari beberapa pengertian komunikasi diatas, dapat disimpulkan komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam prosesnya pun, terdapat prinsip yang dapat digunakan dalam berkomunikasi supaya menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan. (Ginting, 2014) menjelaskan bahwa komunikasi adalah bentuk kegiatan penyampaian informasi atau pesan kepada orang lain. Pesan yang disampaikan disesuaikan dengan kebutuhan mengenai tugas-tugas pekerjaan. Pesan yang disampaikan diharapkan memperoleh timbal balik agar terjadi komunikasi yang efektif saling memberi kebermanfaatan. Oleh karena itu, komunikasi dilakukan dengan cara memahamkan kedua belah pihak agar informasi dapat diolah dengan tepat dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahma & Mas'ud, 2016) dan (Siregar, 2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *teamwork* (kerjasama tim) terhadap kinerja.

3. Kinerja Organisasi

Robbins (Rudiati & Sabri, 2016) mendefinisikan kinerja adalah tingkat hasil kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan.

(Bernardin Yundelfa & Haryono, 2020) mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan dan motivasi yang dimiliki untuk mencapai tujuan pekerjaan. Menurut Armstrong dan Baron (Pradana, 2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Kusminarti, 2018) menjelaskan pengertian kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini mampu mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Kompetensi biasanya digunakan sebagai dasar bagi setiap entitas dalam memilih orang, mengelola kinerja, melaksanakan pelatihan dan pengembangan serta penentuan kompensasi. orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini mampu mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari sumber daya manusia organisasi.

Menurut pendapat (Diah Ayu Liawati, 2014) penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation Bandung “ yang ditulis oleh Mahir Pradana. Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Ganesha Operation Bandung. Penelitian yang ditulis oleh (Wayan Widiartana, 2016). dan objek penelitian adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sinuhaji, 2020) serta (Wijaya & Yuliana, 2022) juga menunjukkan bahwa komunikasi dan *teamwork* (kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

4. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang

Pemerintah Kabupaten Malang dalam menjalankan visi dan misinya dapat menugaskan organisasi perangkat daerah, salah satunya adalah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang menjalankan tugas, pokok dan fungsinya berdasarkan Peraturan Bupati Malang Nomor 28 Tahun 2022 yang berkedudukan sebagai unsur pemerintahan bidang pariwisata dan kebudayaan serta bertanggung jawab kepada Bupati Malang dalam menjalankan tugas di bidang pariwisata dan bidang kebudayaan. Jumlah SDM sebanyak 60 (enam puluh) orang pegawai terdiri dari kepala dinas, sekretaris, kepala bidang, kepala sub bagian, pejabat fungsional, kepala UPT serta staf dengan penempatan di bagian dan bidang-bidang serta UPT sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sementara tipe pendekatan penelitian bersifat deskriptif. Hal ini juga dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang suatu keadaan secara objektif melalui serangkaian langkah-langkah pengumpulan data, klasifikasi data, pengolahan serta analisis data. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran lebih detail tentang peran manajemen SDM dalam komunikasi organisasi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang dalam mendayagunakan pegawai-pegawainya. Pendekatan kualitatif dipilih karena

memungkinkan untuk mengeksplorasi kompleksitas dan konteks spesifik dalam situasi organisasional yang sesungguhnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan studi lapangan (wawancara) serta melalui observasi partisipatif selama periode tertentu. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara semi-struktural yang dirancang untuk menggali pandangan dan pengalaman responden terkait dengan manajemen SDM dan praktik komunikasi di dalam Kantor dan UPT Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang. Wawancara ini dilakukan berdasarkan pedoman wawancara yang dibuat oleh penulis kepada informan yang terlibat sejumlah 7 (tujuh) orang yang terdiri dari 5 (lima) orang pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (Disparbud) Kabupaten Malang dan 2 (dua) orang pegawai dari UPT Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang Taman Wisata Air Wendit (UPT TWAW), baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam situasi formal maupun informal.

Peneliti dalam melakukan wawancara harus menyesuaikan waktu dengan kegiatan informan pada penelitian ini, sehingga peneliti dan informan dapat bekerja sama, serta produktif dalam berdiskusi, serta menghasilkan komunikasi dua arah guna mengetahui pokok permasalahan dalam topik yang dibahas dengan informan. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan secara kualitatif dengan keabsahan data berupa teknik triangulasi, yaitu reduksi data, penyajian data serta kesimpulan. Triangulasi diperoleh dengan cara melakukan pengecekan terhadap informasi yang diperoleh berdasarkan informan yang berasal dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam juga didukung dengan data yang didapatkan dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang, buku serta artikel yang terkait dengan penelitian ini, dan dokumen tertulis lainnya.

Hasil Dan Pembahasan

Wawancara dan pengisian kuisisioner pada penelitian ini dilakukan kepada 7 (tujuh) orang responden dari 5 (lima) orang pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (Disparbud) Kabupaten Malang dan 2 (dua) orang pegawai UPT Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang Taman Wisata Air Wendit (UPT TWAW), dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Objek Penelitian

| Responden | Jenis Kelamin | Unit Kerja |
|-------------------------------|---------------|------------|
| Budi Susilo | L | Disparbud |
| Anwar Supriyadi | L | Disparbud |
| Hartono | L | Disparbud |
| Ratna Chandra Jayaningtyas | P | Disparbud |
| Neni Kurniawati | P | Disparbud |
| Estin Ika | P | UPT. TWAW |
| Sri Murtiningsih | P | UPT. TWAW |

Dari wawancara dan pengisian kuisisioner tersebut, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Terkait manajemen sumber daya manusia didapatkan hasil bahwa diperlukan pengelolaan dan pengaturan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan pengelolaan konflik di antara karyawan. Menurut (Ginting, 2014) menjelaskan bahwa komunikasi juga dapat membentuk kebiasaan dalam penyampaian informasi atau pesan kepada orang lain. Pesan yang disampaikan disesuaikan dengan kebutuhan mengenai tugas-tugaspekerjaan. Pesan yang disampaikan diharapkan memperoleh timbal balik agar terjadi komunikasi yang efektif saling memberi kebermanfaatan. Oleh karena itu, komunikasi dilakukan dengan cara memahami kedua belah pihak agar informasi dapat diolah dengan tepat dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Terkait komunikasi diperoleh hasil bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka dapat membantu karyawan memahami tujuan dan harapan organisasi. Ini juga dapat memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan tersebut. Organisasi diharapkan juga memiliki budaya yang mendorong komunikasi terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. Ini bisa dilakukan dengan mendorong dialog terbuka, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat mereka, dan memperhatikan umpan balik dari karyawan. Melalui komunikasi yang baik akan dengan sangat mudah untuk mencapai kerjasama tim dalam organisasi yang akan berpengaruh pada kemajuan dan kelancaran kinerja dari susunan organisasi yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang dan UPT Taman Wisata Air Wendit. Serta adanya *gathering*, *reward* yang bisa diberikan kepada staf berprestasi.
3. Terkait kinerja diperoleh hasil bahwa setiap hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka merupakan kinerja dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu untuk meningkatkan kualitas SDM, diperlukan konsistensi dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pegawai serta meningkatkan kolaborasi dengan pihak terkait, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memastikan komunikasi yang efektif antar pegawai.

Dari ketiga indikator diatas, diketahui bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagaimana dalam (Mangkunegara, 2017) dapat dikategorikan yaitu pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian balas jasa atau kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Selain itu (Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, 2020) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi dari kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan kinerja karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahma & Mas'ud, 2016) dan (Siregar, 2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *teamwork* (kerjasama tim) terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh

(Sinuhaji, 2020) serta (Wijaya & Yuliana, 2022) juga menunjukkan bahwa komunikasi dan teamwork (kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dari penelitian ini diharapkan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang dapat melakukan kolaborasi baik di internal dinas maupun dengan pihak-pihak terkait dalam mencapai tujuan organisasi yaitu pelestarian budaya yang lebih baik serta peningkatan jumlah dan kualitas kunjungan wisatawan.

Simpulan Dan Saran

Dari hasil uji dari kuisioner dan wawancara yang kami lakukan menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang efektif, seperti perekrutan yang selektif, pelatihan yang terarah, dan penghargaan yang adil, secara positif mempengaruhi komunikasi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang. Para pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh manajemen cenderung lebih terbuka dan proaktif dalam berkomunikasi, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pemangku kepentingan eksternal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM memainkan peran krusial dalam mendukung komunikasi efektif di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang. Praktik manajemen SDM yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga memperkuat hubungan internal dan eksternal.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dilakukan terkait manajemen sumber daya manusia serta komunikasi di objek penelitian ini, maka penulis memberikan saran yaitu pimpinan agar tetap melakukan evaluasi dan kontrol terhadap kinerja para karyawannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga mampu meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, serta pemangku kebijakan juga diharapkan memiliki komitmen dan konsistensi dalam pengembangan dan penerapan praktik manajemen SDM yang efektif. Untuk menerapkan komunikasi dan kinerja yang bagus pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang, maka perlu dilakukan penambahan durasi pertemuan internal secara berkala, sesekali juga perlu dilaksanakan *gathering* guna membentuk kekompakan dan kerjasama tim serta pemberian *reward* kepada

pegawai berprestasi dan berkinerja tinggi guna memotivasi pegawai yang lain baik di dalam Dinas sendiri ataupun di UPT Taman Wisata Air Wendit.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: 13th ed. London: Kogan Page
- Diah Ayu Liawati. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I Yogyakarta, 2014
- Dessler, Gary. (2019). Human Resource Management. New York: Pearson. Fundamentals of Management. New York: Pearson.
- Ginting, M. (2014). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Herna Medan. Tesis. Universitas Sumatra Utara
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management = Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Molek, M., Nasution, S. L. R., & Simbolon, B. M. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di Rsu Royal Prima Medan. Jurnal Prima Medika Sains, 1(1), 23-27.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020). Human Resource Management. New York: McGraw Hll Education.
- Pradana, W. D. (2017). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Temanggung Bagian Instalasi Rawat Inap) (Doctoral Dissertation, Stie Ykpn).
- Prastiti, S. S. B. and Lestari, N. P. E. (2022) 'Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Puskesmas di Era New Normal', Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4(1), pp.116-124.
- Rahma, A., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Penerapan Konsep Team Work Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak). Diponegoro Journal Of Management, 5(4), 522-532.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

- Saryono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Nuha Medika.Yogyakarta.
- Sinuhaji, E. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma Cendekia, 1(1), 29-34
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta Wayan Widiartana. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi, 2016
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 2(3), 393-402
- Yundelfa, M., Refialdinata, J., & Haryono, B. (2020). Hubungan Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Padang. Menara Ilmu, 14(1).

Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Komunikasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang
Dian Caesaria Magdalena, Ronal Aprianto