

Semarang, 22 Nopember 2020

Hal : Permohonan Surat Tugas
Lampiran : 1 (satu) Dokumen Publikasi E-Prosiding Nasional

Kepada
Dekan Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro
Di
Semarang

Sehubungan dengan pengisian SKP dan BKD, kami mengajukan permohonan untuk dapat dibuatkan Surat Tugas untuk publikasi karya ilmiah, berikut ini

Judul Publikasi : **Mengembangkan SDM yang Strategis untuk meningkatkan daya saing Destinasi Pariwisata di kabupaten Pemalang Jawa Tengah**

Publikasi : Aismuh Vol 1 No 1 (2020)

Jenis Publikasi : Prosiding bereputasi Nasional

Tanggal Publikasi : Published 2020-09-04

Link : <http://Prosiding.aismuh.ac.id>

Nama

No	Nama	NIP/NIM	Posisi
1	Dr. Dra. Luluk Fauziah, M.Si, CIQaR	H.7.196705142018082001	Penulis 1
2	Dr. Drs. Mashudi, SE., MM, CIQaR, CIQnR	196010011990031004	Penulis 2
3	Dr. Triyuni Ningsih, M.Si		Penulis 3
4	Zuhdiati Ermy Putri, BTM,		

Demikian permohonan kami atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Kepala Program Studi Sarjana Terapan
Manajemen dan Administrsasi Logistik
Sekolah Vokasi UNDIP



Dr. Edy Rahardja, SE, M.Si
NIP. 197004251997021001

MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) YANG STRATEGIS UNTUK
MENUNJANG DAYA SAING
DESTINASI PARIWISATA DI KABUPATEN PEMALANG JAWA TENGAH

Oleh:

Luluk Fauziah ¹⁾ Mashudi ²⁾ Tri Yuniningsih³⁾ dan Zuhdiati Ermy Putri⁴⁾

¹⁾ Prodi Manajemen dan Administrasi Logistik Sekolah Vokasi Undip

Email : lulukfauziah@lecturer.undip.ac.id

²⁾ Prodi Manajemen dan Administrasi Logistik Sekolah Vokasi Undip

Email : mashudi@lecturer.undip.ac.id

³⁾ Prodi Administrasi Publik Fisip Undip Semarang

Email : ibutriyuniningsih@gmail.com

⁴⁾ Prodi Recreation Resources Management University Putra Malaysia

Email : zuhdiati.ermmy@gmail.com

Abstrak

Pengembangan sumberdaya manusia (SDM) merupakan suatu usaha yang sangat penting dan dibutuhkan untuk bersaing dalam kancan perdagangan/persaingan pariwisata. Pariwisata merupakan suatu keseluruhan elemen-elemen terkait yang didalamnya terdiri dari wisatawan, daerah tujuan wisata, perjalanan, industri dan lain sebagainya yang merupakan kegiatan pariwisata. Pengembangan SDM merupakan wacana yang tengah berkembang, ketika organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dan persaingan yang semakin tajam. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Tulisan ini bertujuan untuk membahas masalah pengembangan sumber daya manusia yang strategis untuk menunjang daya saing serta kendala yang dihadapi dalam bidang destinasi pariwisata di Kabupaten Pemalang. Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber data dengan membandingkan hasil data pengamatan dengan data hasil wawancara dan hasil wawancara dengan dokumen yang terkait, dan analisis data melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, pengembangan sumberdaya manusia yang strategis belum maksimal dan daya saing destinasi pariwisata juga perlu ditingkatkan dalam segala aspek.

Kata Kunci: SDM, daya saing dan destinasi pariwisata

I. Pendahuluan

Pariwisata merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia terutama dalam kegiatan sosial dan ekonomi, dalam menghadapi tantangan dan peluang telah dilakukan perubahan peran pemerintah dibidang kebudayaan dan pariwisata yang pada masa lalu berperan sebagai pelaksana pembangunan, saat ini lebih difokuskan hanya kepada tugas-tugas pemerintahan terutama sebagai fasilitator agar kegiatan pariwisata yang dilakukan dapat berkembang dengan pesat. Permasalahan yang cukup kompleks membutuhkan intervensi dari semua pihak secara bersama, namun pada pelaksanaannya selama ini cenderung parsial dan tidak berkelanjutan. Peran dunia usaha dan masyarakat umumnya juga belum optimal. Partisipasi masyarakat yang menjadi sumber penting dalam pembangunan juga sudah mulai luntur. Untuk itu diperlukan perubahan yang bersifat sistemik dan menyeluruh dalam upaya penanggulangan kemiskinan.

Indonesia memiliki kekayaan budaya dan alam yang indah. Indonesia juga menyediakan tempat-tempat yang sangat menarik untuk di kunjungi, sekedar berekreasi atau untuk mempelajari tempat yang indah dan penuh budaya. Tempat-tempat yang menarik di Indonesia mampu menarik semua wisatawan baik dalam negeri maupun luar negeri untuk datang dan berwisata. Pembangunan kawasan wisata atau destinasi wisata menurut Undang-undang No. 10 tahun 2009 tentang Kepariwisataan meliputi Industri Pariwisata, Destinasi Pariwisata, Pemasaran, Kelembagaan Pariwisata. Pembangunan dan pengembangan destinasi wisata kini menjadi prioritas pembangunan guna mendatangkan kembali wisatawan yang telah berkunjung, dan semakin menarik minat wisatawan yang belum berkunjung. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2011 tentang Rencana Induk Pengembangan Kepariwisataan Nasional Tahun 2010-2025 mengatakan bahwa visi pembangunan kepariwisataan adalah terwujudnya pariwisata berkelas dunia, berdaya saing, berkelanjutan, mampu mendorong pembangunan daerah dan kesejahteraan rakyat, jadi dalam pembangunan kepariwisataan bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Indonesia memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang besar sebagai pengembangan modal dasar pembangunan dan perkembangan kepariwisataan. Modal dasar tersebut, apabila dikelola dan dengan baik mempunyai peranan yang besar dalam menunjang

pencapaian nasional, yakni meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, memperluas, dan meratakan kesempatan berusaha dan lapangan kerja, mendorong pembangunan daerah, memperkenalkan dan mendayagunakan obyek dan daya tarik wisata.

Pemerintah menyadari bahwa potensi sektor pariwisata adalah sebagai alat untuk membangun perekonomian daerah karena sektor pariwisata berada di daerah masing-masing. Keberadaan SDM sangat penting dalam pengembangan pariwisata. SDM pariwisata mencakup wisatawan/pelaku wisata (*tourist*) atau sebagai pekerja (*employment*). SDM yang bertindak sebagai pengusaha (wirausaha) yang berperan dalam menentukan kepuasan dan kualitas para pekerja. Proses perencanaan dan pengembangan kepariwisataan, pembahasan tentang SDM yang dibutuhkan dalam pelayanan kegiatan kepariwisataan yang benar dan efektif seringkali mendapat perhatian yang rendah. Dalam beberapa kasus, bahkan sama sekali diabaikan. Hal ini mengakibatkan timbulnya permasalahan serius dalam industri kepariwisataan, dan memungkinkan terhalangnya partisipasi masyarakat setempat dalam kegiatan ekonomi yang dikembangkan dari pengembangan kepariwisataan.

SDM merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Pentingnya SDM di sektor pariwisata adalah manusia (*people*) merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Khususnya di organisasi berbasis jasa (*service-based organization*), SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja (Evans, Campbell & Stonehouse, 2003). Pada beberapa industri, faktor manusia berperan penting dan menjadi faktor kunci sukses terhadap pencapaian kinerja. Dalam mengembangkan SDM yang strategis untuk menunjang daya saing destinasi pariwisata tidak hanya pemerintah yang melakukan sendiri tetapi pihak-pihak lain juga ikut andil dalam pembangunan infrastruktur pendamping, ini guna meningkatkan pendapatan dari sektor ekonominya. Menurut Charles Kaiser Jr. dan Larry E. Helber dalam bukunya menjelaskan tingkat-tingkat perencanaan pariwisata itu dimulai dari pengembangan pariwisata daerah yang mencakup pembangunan fisik objek dan atraksi wisata. Melihat bagaimana perkembangan dari jumlah berkunjung wisatawan apabila ternyata mencapai target yang telah ditetapkan selanjutnya akan memikirkan sistem prioritas. Untuk pengembangan ini perlu dilakukan pendekatan-pendekatan dengan organisasi pariwisata yang ada (pemerintah dan swasta) dan pihak-pihak terkait yang diharapkan dapat mendukung kelanjutan pembangunan pariwisata daerah tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Cotzee (dalam Desleer;2011) menyatakan bahwa Afrika Selatan menghadapi kesenjangan keterampilan yang kritis, tenaga kerja terampil yang memasuki masa tua, berkembangnya teknologi yang kompleks dan harapan konsumen atas layanan yang meningkat. Selain itu Mulyadi (2015) menyarankan betapa pentingnya pendidikan dan pelatihan yang berkualitas serta kebutuhan akan praktisi pengembangan SDM yang berkualitas pun semakin meningkat. Sementara itu Umar (2008) berpendapat bahwa HRD telah maju begitu pesat selama sepuluh tahun terakhir dan pelatihan tradisional semakin tasingkirkan. Perusahaan semakin menyadari bahwa SDM adalah sebagai faktor penting untuk meningkatkan daya saing dan kinerja secara keseluruhan (Noe 2008), mendukung argumen ini dan menyarankan bahwa HRD harus peduli dengan manajemen pembelajaran karyawan dalam jangka panjang, namun tetap mengingat strategi perusahaan dan bisnis secara eksplisit. Mengembangkan SDM yang strategis dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini yang ingin dicari jawabannya adalah bagaimana mengembangkan SDM yang strategis untuk menunjang daya saing destinasi pariwisata serta kendala yang dihadapi di bidang destinasi pariwisata di Kabupaten Pematang Jaya Tengah.

II. Landasan Teori

2.1. Pengertian Manajemen

Definisi manajemen menurut Daft (2010:4) *Manajemen is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources*. Pendapat tersebut memiliki arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya organisasi. Definisi manajemen menurut Stoner dan Freeman (Silalahi, 2002 :4) adalah *Manajemen is the process of planning, organizing, leading, and controlling the work of organization members and using all available organizational resources to reach stated organizational goals*”.

2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal paling penting yang perlu diperhatikan adalah SDM yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individunya (Rivai, 2009:1). Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan menurut Umar (2008:128) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Organisasi di bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi

organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013:13).

2.3. Konsep Strategis

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani *strategia* (*stratos* : militer, dan *ag* : pemimpin) yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal, dimana jenderal tersebut dibutuhkan untuk memimpin suatu angkatan perang agar dapat selalu memenangkan perang. Strategi merupakan cara terbaik yang dijalankan untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu pula bahwa strategi adalah suatu cara atau langkah-langkah yang harus ditempuh oleh organisasi dalam mencapai tujuannya dalam menentukan persaingan dengan para kompetitornya. Strategi secara umum adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Sedangkan secara khusus strategi merupakan tindakan yang bersifat senantiasa meningkat dan terus-menerus.

Sedangkan strategi menurut J.L Thompson (dalam Oliver, 2007: 2) mendefinisikan strategi sebagai cara untuk mencapai sebuah hasil akhir, hasil akhir menyangkut tujuan dan sasaran organisasi. Strategi merupakan cara yang sifatnya mendasar dan fundamental yang akan dipergunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya dengan selalu memperhitungkan kendala lingkungan yang pasti dihadapi. Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen untuk mencapai suatu tujuan. Namun untuk mencapai suatu tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja tetapi harus menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya. Fred R. David (2010) mendefinisikan strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi adalah tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen tingkat atas dan sumber daya perusahaan dalam jumlah yang besar. Strategi memiliki konsekuensi yang

multifungsi dan multidimensi serta perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang dihadapi perusahaan. Dengan demikian strategi merupakan pola umum yang terdiri dari tahapan untuk mencapai tujuan yang dimulai dari cara pelaksanaan dan langkah sebagai pedoman untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi dalam segala hal digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tidak akan mudah dicapai tanpa strategi, karena pada dasarnya segala tindakan untuk pembuatan tujuan tidak terlepas dari strategi. Agar semua perencanaan dari suatu kegiatan tercapai dengan baik, tentunya harus sesuai dengan strategi yang telah tersusun dengan baik. Oleh karena itu, perlu ditetapkan kriteria strategi dalam mencapai suatu tujuan yaitu: a) Strategi pemberdayaan masyarakat, b) Strategi peningkatan kapasitas sumber daya c) dan d) Strategi perlindungan sosial Strategi peningkatan kualitas lingkungan.

2.4. Konsep Daya Saing

Produktivitas sektor sering dikaitkan dengan daya saing. Peningkatan produktivitas meliputi peningkatan jumlah *input* fisik (modal dan tenaga kerja), peningkatan kualitas input yang digunakan dan peningkatan teknologi. Pendekatan yang sering digunakan untuk mengukur daya saing dilihat beberapa indikator yaitu keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif, ada juga keunggulan absolut. Pada awalnya, dalam hal perdagangan, setiap negara akan memperoleh manfaat perdagangan internasional apabila melakukan spesialisasi pada produk yang mempunyai efisiensi produksi lebih baik dari negara lain, dan melakukan perdagangan internasional dengan negara lain yang mempunyai kemampuan spesialisasi pada produk yang tidak dapat diproduksi di negara tersebut secara efisien. Secara umum, teori *absolut advantage* (keunggulan mutlak) ini didasarkan kepada beberapa asumsi pokok antara lain: a) Faktor produksi yang digunakan hanya tenaga kerja saja; b) Kualitas barang yang diproduksi kedua negara sama; c) Pertukaran dilakukan secara barter atau tanpa uang; d) Biaya transpor ditiadakan. Keunggulan absolut adalah keuntungan yang dimiliki oleh suatu negara atau daerah atas negara atau daerah lain dalam memproduksi suatu produk disebabkan oleh adanya keunggulan atau kelebihan yang dimilikinya yang tidak dimiliki oleh negara atau daerah lain tersebut misalnya karena faktor tenaga kerja yang melimpah dan murah, dan sumber daya alam.

Sementara itu, teori *comparative advantage* (keunggulan komparatif) dikemukakan lebih mendalam lagi tentang keunggulan tiap negara atau daerah. Dalam teori Ricardo tersebut

membuktikan bahwa apabila ada dua negara yang saling berdagang dan masing-masing negara mengkonsentrasikan diri untuk mengeksport barang yang bagi negara tersebut memiliki keunggulan komparatif, maka kedua negara tersebut beruntung. Dalam ekonomi regional, keunggulan komparatif suatu komoditi bagi suatu daerah adalah bahwa komoditi itu lebih unggul secara relatif dengan komoditi lain di daerahnya. Pengertian unggul dalam hal ini adalah dalam bentuk perbandingan dan bukan dalam bentuk nilai tambah riil. Tarigan (2005) menyebutkan bahwa keunggulan komparatif adalah suatu kegiatan ekonomi yang menurut perbandingan lebih menguntungkan bagi pengembangan daerah.

2.5. Konsep Pariwisata

Menurut Undang-Undang No. 10 tahun 2009, bahwa kepariwisataan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang dilakukan secara sistematis, terencana, terpadu, berkelanjutan, dan bertanggung jawab dengan tetap memberikan perlindungan terhadap nilai-nilai agama, budaya yang hidup dalam masyarakat, kelestarian dan mutu lingkungan hidup, serta kepentingan nasional. Pariwisata adalah semua proses yang ditimbulkan oleh arus perjalanan lalu lintas orang-orang dari luar ke suatu Negara atau daerah dan segala sesuatu yang terkait dengan proses tersebut seperti makan/minum, transportasi, akomodasi, dan objek atau hiburan (Violetta Simatupang, 2009:24). Pariwisata merupakan aktivitas, pelayanan dan produk hasil industri pariwisata yang mampu menciptakan pengalaman perjalanan bagi wisatawan (Muljadi, 2012:7). Sebagaimana yang disampaikan oleh McIntosh (1995) dalam (Muljadi, 2012:7) menyatakan bahwa pariwisata adalah “... *a composite of activities, services and industries that delivers a travel experience: transportation, accommodation, eating and drinking establishment, shops, entertainment, activity, and other hospitality service available for individuals or group that are away from home*”.

Pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Undang-undang No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata Bab I, Pasal 1, (3). Sedangkan definisi Kepariwisata adalah keseluruhan kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan Negara serta interaksi antara wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, pemerintah, pemerintah daerah, dan pengusaha. Menurut Richardson and Fluker (2004) dalam (Pitana dan

Diarta, 2009:46) mengatakan bahwa definisi pariwisata yang dikemukakan mengandung beberapa unsur pokok yaitu : 1) Unsur travel (perjalanan), yaitu pergerakan manusia dari satu tempat ke tempat lain. 2) Unsur tinggal sementara ditempat yang bukan merupakan tempat tinggal biasanya; 3) Tujuan utama pergerakan manusia bukan untuk mencari penghidupan/pekerjaan ditempat yang dituju.

Dari penjelasan tentang pariwisata diatas dapat disimpulkan bahwa pariwisata merupakan kegiatan wisata yang didukung dengan segala fasilitas dan sekaligus kegiatan wisata yang menguntungkan berbagai pihak baik pengunjung atau wisatawan, warga setempat dan pemerintah. Namun dari beberapa definisi diatas terlihat bahwa pariwisata akan memberikan keuntungan apabila dikelola secara maksimal baik oleh pemerintah, pihak swasta, masyarakat, dan wisatawan.

3. Metode Penelitian

Tipe dan Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kondisi obyek yang alamiah peneliti sebagai instrumen kunci. Peneliti menggunakan wawancara mendalam dan studi kepustakaan sebagai instrumen pengumpulan data. Data yang diperoleh pada saat penelitian dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data kualitatif yang berupa studi lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan (*library research*). Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah lembaga dan individu. Lembaga yang dijadikan unit analisis pada penelitian ini adalah Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga, Tokoh Masyarakat, dan pelaku usaha. Lokasi dalam penelitian ini adalah Kabupaten Pematang Jaya dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam. Pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber data yang dilakukan dengan membandingkan hasil data pengamatan dengan data hasil wawancara dan hasil wawancara dengan dokumen yang terkait, dan analisis data melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

IV. Temuan dan Pembahasan

4.1. Pengembangan SDM yang strategis di Kabupaten Pematang Jaya

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Hasil wawancara dilapangan dengan beberapa informan dan pengamatan dokumen terkait destinasi pariwisata di Kabupaten Pematang Jaya, pengembangan SDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhannya sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan SDM yang strategis untuk menunjang daya saing destinasi pariwisata.

Usaha pengembangan sumberdaya manusia yang integral ini umumnya ada dasar yang direkomendasikan sebagai Pengembangan Sumberdaya manusia sebagaimana yang disampaikan oleh Jons dalam Aji, 2012:

1. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan ketrampilan, pengetahuan dan sikap;
2. Pendidikan bertujuan meningkatkan kemampuan kerjanya dalam arti luas sifat pengembangan ini umumnya bersifat formal dan sering berkaitan dengan karir;
3. Program pembinaan bertujuan mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian seperti *man power planning*, *performance appraisal*, *job analytic*, *job classification* dan sebagainya;
4. *Recruitmen* bertujuan mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.
5. Perubahan sistem bertujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal. Pengembangan organisasi bertujuan untuk menjembatani perubahan-perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal. Pengembangan SDM tidaklah dapat dilaksanakan secara sembarangan, mengingat pentingnya peran manusia dalam menunjang efektifitasnya organisasi dan mengingat masalah yang dapat timbul sehubungan dengan SDM itu.

Semakin meningkatnya SDM, diharapkan akan semakin meningkat pula kinerja organisasi (*performance organization*). Menurut Kamidin (2010) mengemukakan bahwa SDM berperan penting dalam rangka meningkatkan daya saing dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Sebab, SDM merupakan sentral dalam upaya mewujudkan eksistensinya berupa tercapainya

tujuan organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini sangat dominan. Se jauh mana pimpinan menghendaki SDM organisasinya berkembang maka pimpinan tersebut memiliki kewenangan dalam mewujudkan pengembangan SDM melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Berbagai upaya pengembangan SDM hendaknya didukung oleh beberapa faktor diantaranya: a) Terdapat seleksi SDM yang baik untuk menciptakan pegawai yang berkualitas. b) Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai. c) Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan pegawai d) Komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi untuk melakukan pengembangan pegawai secara berkesinambungan.

Apabila daya dukung organisasi sudah dapat berjalan secara simultan maka pengembangan sumberdaya manusia yang strategis untuk menunjang daya saing destinasi Pariwisata akan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja organisasi. Hal ini terjadi karena sumberdaya manusia yang berkembang secara kompeten merupakan suatu kondisi dimana seluruh elemen internal organisasi siap untuk bekerja dengan mengandalkan kualitas diri dan kemampuan yang baik. Pada level tertentu dimana kondisi di atas sudah mampu tercipta dalam suatu organisasi maka kinerja individu organisasi menjadi cerminan bagi kinerja organisasi. Senada dengan pendapatnya Sarwono (dalam Aji, 2012) bahwa pengelolaan SDM akan semakin rumit bila organisasi ini merupakan perusahaan yang memiliki aset besar, yang produktifitasnya tergantung pada efektifitas kerja karyawannya. Ada hubungan timbal-balik yang berkait satu sama lain, antara pengembangan organisasi sebagai sistem dan pengembangam manusia sebagai sumber daya. Kualitas organisasi ditentukan oleh SDM nya dan PSDM ditentukan oleh tingkat pertumbuhan dan perubahan organisasinya.

4. 2. Kendala yang dihadapi di Bidang Destinasi pariwisata

Kendala yang dihadapi di bidang destinasi pariwisata di Kabupaten Pematang Jaya antara lain SDM yang menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan namun terkendalan dengan belum maksimalnya dalam mengelola destinasi pariwisata. Walaupun menggunakan peralatan yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik, maka peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. Sebab suatu kegiatan usaha dapat berjalan sesuai dengan tujuannya tentunya harus ada SDM yang mendukung terutama menjadi daya saing tersendiri bagi destinasi pariwisata. Senada dengan Hasibuan (2010) menyatakan bahwa Sumber

Daya Manusia (SDM) terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia, artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya pikirnya. Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang diandalkan untuk memperbaiki kondisi ini. Mendorong pertumbuhan pariwisata tidak hanya dapat meningkatkan perekonomian lokal namun juga meningkatkan nilai sosial budaya dan pelestarian lingkungan.

Masyarakat diberikan suatu bentuk pelatihan dan pemahaman tentang kepariwisataan melalui sosialisasi sadar wisata dan program lainnya. Akan tetapi pemberian pemahaman ataupun edukasi kepada wisatawan belum dilakukan secara maksimal. Hal ini perlu dilakukan dalam upaya melakukan pelestarian baik itu budaya maupun lingkungan sekitar menjadi terjaga. Agar lestari perlu upaya sosialisasi yang secara terus menerus baik berupa tulisan maupun lisan kepada wisatawan yang dapat dilakukan oleh masyarakat hingga pelaku industri pariwisata

V. Kesimpulan dan Rekomendasi

Pengembangan sumberdaya manusia yang strategis untuk menunjang daya saing destinasi pariwisata diharapkan dapat mendongkrak khususnya meningkatnya kinerja dalam sebuah organisasi, pemerintah berupaya keras untuk mengembangkan sektor pariwisata dalam rangka mensejahterakan masyarakat. Oleh karena itu pengelolaan, pengembangan, dan pembiayaan kawasan wisata memerlukan daya dukung dari banyak *stakeholder (public, private, dan society)* sehingga prosesnya bisa berjalan dengan lancar. Namun demikian keberhasilan pengembangan kawasan ini juga sangat dipengaruhi oleh kondisi stabilitas keamanan dan politik, daya dukung sumberdaya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai baik segi kualitas maupun kuantitasnya, adanya anggaran yang digunakan untuk mengembangkan sarana dan prasarana kawasan destinasi pariwisata, kebijakan hukum yang memberikan kemudahan, keamanan, transparansi dan kenyamanan bagi para investor maupun wisatawan dalam menanamkan modal dan menikmati destinasi pariwisata, serta sosialisasi dan promosi atas pengembangan dan pemanfaatan destinasi pariwisata tersebut.

Berdasarkan analisis terhadap permasalahan yang diuraikan diatas, dapat direkomendasikan terkait pengembangan SDM yang strategis untuk menunjang daya saing destinasi pariwisata di Kabupaten Pematang yang perlu diperhatikan sebagai berikut: meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM sebagai pelaku kebijakan dalam bidang kepariwisataan melalui jenjang pendidikan yang bersifat formal maupun non formal.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka sistem dan mekanisme pendidikan dan pelatihan (diklat) perlu di desain secara baik, sehingga dapat menjawab tantangan kebutuhan di masa yang akan datang, khususnya tuntutan menciptakan aparatur yang memiliki keunggulan kompetitif, bersih dan berwibawa, handal serta efektif dan efisien, meningkatkan kemitraan dengan lembaga pendanaan (bank maupun non-bank) baik lembaga pemerintah maupun swasta untuk menciptakan investasi baru dalam rangka mengembangkan daerah tujuan destinasi pariwisata.

Daftar Referensi

- Deddy Mulyadi, Agustus ; 2015 Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, kosep dan aplikasi administrasi, manajemen dan organisasi ; Penerbit Alfabeta, Bandung
- Dessler Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Evans, Nigel, David Campbell & George Stonehouse. 2003. Strategic Management for Travel and Tourism”. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Hasibun, Melayu S.P. 2009. Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- James A. F. Stoner & Charles Wankel, 2003, Perencanaan & Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen 1 (Sahat Simamora), Jakarta: Rineka Cipta
- John A. Pearce & Richard A. Robinson, 2008, Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian (Yanivi Bachtiar & Christine), Jakarta: Salemba Empat
- John M. Bryson, 2003, Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial (Miftahuddin), Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Manullang, M. 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada. University Press.
- Maulida, E. M. 2009. Analisis Sektor Basis dan Potensi Daya Saing Pariwisata Kabupaten Tasikmalaya Pasca Otonomi Daerah [skripsi]. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor
- Oliver, S. 2007. Strategic Public Relations. Jakarta : Erlangga
- Pearch, A. J and Robinson, B. Richa . 2011. Manajemen Strategi Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2011 tentang Rencana Induk Pengembangan Kepariwisata Nasional Tahun 2010-2025
- Pitana IG et al. 2000. Daya dukung Bali dalam pariwisata (kajian dari aspek lingkungan dan sosial budaya). Unud-Bappeda Provinsi Bali, Denpasar.
- I. G dan I Ketut S. Dinarta. 2009. Pengantar Ilmu Pariwisata. Yogyakarta: Andi
- Raymond A.Noel, John R.Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M.Wright 2014 ; Human Resource Management; Gaining A Competitive Advantage ; Penerbit Salemba Empat
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2”. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Silalahi, Berneth. 2002. “Manajemen Sumberdaya Manusia”. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI
- Simatupang, V. 2009. Pengantar Hukum Kepariwisata Indonesia. Bandung : PT. Alumni
- Umar, Husain. 2008. Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Undang- undang No. 10 tahun 2009 tentang Kepariwisata
- Violetta Simatupang, 2009:24. (panduan pengembangan desa wisata hijau; 2018).

