

Disubmit: 19 Agustus 2019; Diterima 30 November 2019

ANALISIS KEBUTUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DESA WISATA (STUDI KASUS PADA DESA WISATA JASRI, KABUPATEN KARANGASEM)

NEED AND DEVELOPMENT ANALYSIS OF TOURISM VILLAGE HUMAN RESOURCES (CASE STUDY IN JASRI TOURISM VILLAGE, KARANGASEM DISTRICT)

I Ketut Sudarsana
Poltekpar Bali Nusa Dua
Sudarsana5@ yahoo.co.id

ABSTRAK

Desa wisata memiliki beberapa atraksi wisata, salah satunya adalah *Homestay*. *Homesaty* diminati wisatawan karena dapat mempelajari bahasa, budaya, dan karakteristik penduduk lokal. Salah satu faktor yang dapat memuaskan pelanggan industri pariwisata adalah pelayanan yang diberikan oleh pihak industri khususnya para karyawannya merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan pelanggannya. Untuk dapat membuat karyawannya dapat mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya maka dibutuhkan faktor-faktor keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan, sehingga mereka dapat terus bekerja dengan baik. Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah dalam pengembangan desa wisata adalah pemenuhan kebutuhan dan pengembangan Sumber Daya Manusia desa wisata. Lokasi penelitian adalah desa wisata Jasri yang berada di kabupaten Karangasem Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kepustakaan dan metode lapangan dengan wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan kebutuhan sumber daya manusia di desa wisata Jasri untuk pengembangan wisata adalah sumber daya manusia yang terkait dengan atraksi wisata dan mensosialisasikan pentingnya kenyamanan, kebersihan, hygiene sanitasi kepada seluruh masyarakat. Bentuk pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik masyarakat desa wisata Jasri dengan pengembangan secara informal. Pengembangan secara informal yaitu masyarakat atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Desa wisata

ABSTRACT

The tourist village has several tourist attractions, one of which is a Homestay. Homesaty attracts tourists because they can learn the language, culture and characteristics of the local population. One of the factors that can satisfy the customers of the tourism industry is the service provided by the industry, especially the employees who are directly related

to their customers. To be able to make employees able to maintain and improve their performance, they need skills and competency factors of human resources obtained from education and training, so they can continue to work well. Based on the description above, the problem faced by the government in the development of tourism villages is the fulfillment of the needs and development of Human Resources for tourism villages. The research location is Jasri tourism village located in Karangasem regency, Bali. Data collection is done by the method of literature and field methods by interview and observation. The data analysis technique used is Qualitative Descriptive. The results of the study indicate the need for human resources in the tourism village of Jasri for tourism development is human resources related to tourist attractions and socializing the importance of comfort, cleanliness, hygiene hygiene to the whole community. Form of human resource development in accordance with the characteristics of the Jasri tourism village community with informal development. Informal development, namely the community of their own desires and efforts to train and develop themselves by studying literature books that have to do with work or position.

Keywords: *HR Development, Tourism Village*

PENDAHULUAN

Pariwisata memainkan peranan penting dalam pembangunan ekonomi suatu Negara, karena memberi sumbangan pada neraca pembayaran, pendapatan nasional (GDP), penciptaan lapangan kerja. Pemerintah daerah membangun pariwisata dengan tujuan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah seperti retribusi karcis masuk objek wisata, retribusi penjualan, parkir dan retribusi perijinan usaha serta pajak hiburan, hotel dan restoran. Sedangkan perluasan kesempatan berusaha misalnya penambahan hotel, restoran, cafe, usaha dibidang hiburan, perusahaan travel, produsen dan penjual (toko) barang cindramata. Dengan berkembangnya usaha kepariwisataan maka akan membuka peluang kesempatan kerja yang pada akhirnya dapat memberikan peningkatan pendapatan masyarakat.

Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia sebagai pelaku kebijakan dalam bidang kepariwisataan melalui jenjang pendidikan yang bersifat formal maupun non formal, sehingga dapat menjawab tantangan kebutuhan di masa yang akan datang. Pengembangan Desa Wisata membutuhkan pengelolaan yang baik, dimana dalam pengelolaannya melibatkan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang mengelola desa wisata sangat terbatas, sehingga dibutuhkan perancangan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik. Karena pengelolaan yang baik sangat membantu keberadaan desa wisata.

Desa Jasri memiliki 6 Banjar dengan jumlah penduduk sekitar 2.711 jiwa ini, terbagi dalam beberapa aktivitas penduduk seperti petani, pengrajin, buruh, karyawan, PNS maupun berwiraswasta. Dengan luas wilayah kurang lebih 445,62 Ha, desa tua yang dibagian tengahnya adalah wilayah pemukiman penduduk, yang dikelilingi oleh sawah dan kebun dengan tiga ruas aliran sungai, memiliki deretan pebukitan serta sebelah selatan merupakan laut dengan pesisir pantai menjadikan desa ini berpotensi besar sebagai daerah wisata. Desa wisata Jasri memiliki beberapa atraksi wisata seperti paket tour, akomodasi homestay, rumah makan, wisata seperti jalan-jalan (*tracking*), bersepeda (*cycling*), berselancar (*surfing*). Fasilitas wisata dikelola oleh sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang berbeda beda.

Penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif diharapkan akan membantu mempercepat proses pertumbuhan desa wisata. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka akan terserap di dunia pariwisata. Sumber daya manusia yang diharapkan desa wisata antara lain para individu yang memiliki minat dan sikap yang tinggi, mempunyai komitmen untuk bekerja lebih baik dan mempunyai motivasi kerja untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi setiap tantangan yang akan datang. Salah satu tugas dari seorang pimpinan adalah memberikan dorongan kepada bawahan supaya dapat bekerja dengan baik. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi (Handoko, 2012).

Salah satu faktor yang dapat memuaskan pelanggan industri pariwisata adalah pelayanan yang diberikan oleh pihak industri khususnya para karyawannya merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan pelanggannya. Untuk dapat membuat karyawannya dapat mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya maka dibutuhkan faktor-faktor keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan, sehingga mereka dapat terus bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah dalam pengembangan kawasan wisata di Indonesia antara lain, sebagai berikut: Bagaimana kebutuhan dan pengembangan Sumber Daya Manusia desa wisata?

TINJAUAN PUSTAKA

Bentuk pengembangan dikelompokkan atas; Pengembangan secara informal, dan pengembangan secara formal (Hasibuan, 2008:72). Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

B. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Pelatihan dan pengembangan (training dan development) memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi di bidang manusia tersebut (human investment) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda di waktu yang akan datang.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan pada umumnya lebih bersifat filosofis dan teoritis, dibandingkan dengan kegiatan pelatihan. Lagi pula pengembangan lebih diarahkan untuk golongan manajer, sedangkan program pelatihan ditujukan untuk golongan non manajer. Meskipun keduanya ada perbedaan, namun perlu disadari bahwa baik latihan (*training*) maupun pengembangan (*development*) keduanya menekankan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam *human relations*.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008:167). Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000:249).

Pengembangan (*development*) adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Simamora, 2006:273). Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan karyawan.

Pelatihan dan pengembangan (*training* dan *development*) memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi di bidang manusia tersebut (*human investment*) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda di waktu yang akan datang.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Menurut Tohardi (2008 : 70) tujuan pengembangan adalah:

- a. Produktivitas. Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* karyawan akan semakin baik.
- b. Efisiensi. Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing

- perusahaan semakin kecil.
- c. Kerusakan. Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - d. Kecelakaan. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
 - e. Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.
 - f. Moral. Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
 - g. Karier. Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
 - h. Konseptual. Dengan pengembangan, manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* nya lebih baik.
 - i. Kepemimpinan. Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relationsnya* lebih luas, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
 - j. Balas Jasa. Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, intensif dan benefit) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
 - k. Konsumen. Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut di atas dapat disimpulkan pula manfaat atau fungsi suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah dengan latihan dan pendidikan seorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Desa Wisata Jasri, Kabupaten Karangasem, Bali. Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kualitatif. Pada penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi yang ada adalah istilah kata informan yang nantinya akan diwawancarai secara mendalam berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini. Informan pada penelitian kualitatif ini dipilih dan ditentukan dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan dan pengelola Desa Wisata Jasri. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara: Dokumentasi, Observasi partisipan dan Wawancara Terstruktur

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Deskriptif Kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain (Suliyanto, 2006 : 9). Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah penduduk Desa Pekraman Jasri sekitar 2.711 jiwa ini, terbagi dalam beberapa aktivitas penduduk seperti petani, pengrajin, buruh, PNS maupun berwiraswasta. Desa ini memiliki kelompok komunitas yang lebih kecil yang disebut “Banjar”, yang jumlahnya sebanyak 6 banjar. Dengan luas wilayah kurang lebih 445,62 Ha.

Desa wisata Jasri memiliki beberapa atraksi wisata bagi wisatawan yang berkunjung ke desa wisata Jasri. Paket Tour pilihan tour tersedia bagi wisatawan yang berkunjung, yaitu Tour Desa, yang mengajak anda berkeliling desa mengunjungi beberapa objek kerajinan dan bangunan tradisioanal serta memahami aktivitas penduduk dalam kesehariannya. Tour Kota, mengunjungi beberapa objek yang berada di sekitar Desa Wisata Jasri, seperti Pasar Tradisional, Istana Raja Karangasem, Water Palace di Ujung dan Tirtagangga dan lainnya.

Wisata Minat Khusus. Dari potensi alam, seni dan budaya yang dimiliki, Desa Wisata Jasri bisa menyediakan beberapa wisata minat khusus yaitu

- a. Jalan-jalan (Tracking), mengajak anda menyusuri alam persawahan, melewati sungai, mendaki pebukitan, yang berakhir di Pantai Jasri. Di tengah perjalanan tersebut anda disegarkan dengan minuman kelapa muda yang dipetik langsung oleh penduduk setempat.
- b. Bersepeda (Cycling), yang menyediakan dua jalur bersepeda, jalur yang pertama dengan rest point di Taman Ujung dan jalur kedua dengan rest point di Pasir Putih.
- c. Berselancar (Surfing), bermain ski di balik gelombang air laut, memberikan pengalaman tersendiri bagi wisatawan yang gemar pada wisata tersebut. Wisata Minat Khusus lainnya seperti Sailing and Fishing, Outbound, Wisata Konservasi Tumbuhan dan Binatang dan wisata air lain sebenarnya berpotensi untuk dikembangkan, akan tetapi tahap pengelolaan dilakukan secara bertahap.

Wisata Belajar (*class*) mengajak anda untuk mengetahui lebih dalam, dengan mempelajari secara singkat mengenai adat dan tradisi yang terdapat di Desa Wisata Jasri, seperti ; *Cooking, Traditional Music and Dance, Make Offering, Ceramic Making, Rice Plantation* dan lainnya. Berbaur dengan keluarga tempat anda menginap, untuk mengetahui kahidupan masyarakat desa secara nyata di Desa

Wisata Jasri.

Sarana dan prasarana penunjang seperti Rumah Makan berbagai menu, Bank, Rumah Sakit, Kantor Pos, Kantor Polisi, Pusat Perbelanjaan dan lainnya sangat mudah ditemukan dengan transportasi umum yang lancar dan jarak tempuh yang dekat. Keamanan dan keramahan penduduknya akan memberikan hari libur yang memuaskan bagi anda jika berwisata di desa ini.

Inap Desa (Homestay) Tersedia inap desa di rumah penduduk untuk satu atau dua malam, berbaur dengan pemilik rumah untuk memasak, mempersiapkan makan, bertani, dan lain sebagainya

Analisi Data

Salah satu permasalahan dalam pembangunan Desa Wisata adalah aspek kualitas Sumber daya manusia. Beberapa persoalan dalam aspek sumber daya manusia desa wisata Jasri yang berhasil diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan dan peningkatan Sumber daya manusia sangat tergantung pada sosialisasi dan pelatihan dengan fasilitas yang minim dan jumlah petugas yang terbatas berbanding wilayah desa wisata yang mesti ditangani.
- b. Kurangnya pengembangan pemahaman dan manajemen pengetahuan dalam pariwisata, termasuk perkembangan teknologi, karena lebih mengandalkan pengetahuan secara turun temurun
- c. Produktivitas belum optimal karena penguasaan bahasa Inggris dan teknologi yang kurang dan lemahnya keterampilan.
- d. Kurangnya kreatifitas dan inovasi dalam menciptakan atraksi wisata baru yang menarik wisatawan.
- e. Intensitas pendidikan dan pelatihan secara kontinyu terhadap sumber daya manusia sangat diperlukan agar kualitas layanan menjadi lebih baik.

Hal ini sejalan dengan kebijakan Kementrian Pariwisata Republik Indonesia dalam memprioritaskan pengembangan industri di masa yang akan datang adalah industri pariwisata yang berbasis masyarakat, karena memiliki karakteristik industri berkelanjutan dan lebih mengandalkan pada sumber daya manusia berpengetahuan dan terampil, sumber daya alam yang terbarukan sertapenguasaanteknologi.

Sebagai sektor unggulan, pariwisata sangat ditunjang oleh kemampuan dan keterampilan para pelakunya dari berbagai sub sistem dalam menjalankan perannya masing-masing, termasuk komitmen untuk secara bersama- sama mengembangkan seluruh sub-sistem pariwisata. Seluruh komponen sub-sistem pariwisata yang meliputi organisasi, manajemen, mekanisme, sistem dan prosedur dari sub-sistem produksi, penanganan pasca panen sampai pemasaran dan distribusi, harus mampu mengemban misinya dan tidak hanya dalam menjalankan fungsinya secara partial, tetapi juga harmonisasi dalam pengembangan pariwisata secara menyeluruh.

Untuk menggambarkan situasi masalah yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia, sebuah rich picture ditampilkan dengan berbagai perspektif yang menekankan struktur, proses, hubungan, konflik dan ketidakpastian, serta mengungkapkan masalah, nilai-nilai yang diyakini dan divisualisasikan melalui simbol- simbol .

Terbentuknya kebijakan pemerintah dan terbangunnya pengetahuan yang baik secara bersama-sama bagi seluruh elemen yang terlibat untuk memiliki rasa tanggung jawab dalam merencanakan, mengendalikan dan memperbaiki pengembangan kapasitas sumber daya manusiadesa wisata Jasri secara

berkelanjutan.

- a. Program pengembangan sumber daya manusia masih sangat sedikit dan terbatas jangkauannya [5].
- b. Transfer pengetahuan pariwisata serta pelayanan terhadap wisatawan hanya berdasarkan pengalaman saja.

Sistem melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia desa wisata dengan cara penerapan berbagai program secara efektif dan tepat sasaran dengan keterlibatan berbagai pihak untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan dalam menghadapi perdagangan bebas.

Rekomendasi

Memperbanyak fasilitas dan sarana pengembangan diri dan keterampilan, mengusahakan agar menyentuh masyarakat yang lebih jauh ke pedesaan dan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan perguruan tinggi, lembaga swadaya masyarakat maupun komunitas kopi lainnya.

Bentuk pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik masyarakat desa wisata Jasri dengan pengembangan secara informal. Pengembangan secara informal yaitu masyarakat atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa sumber daya manusia tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Pengembangan pada sumber daya manusia perlu disadari bahwa baik latihan (training) maupun pengembangan (development) keduanya menekan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam human relations.

Berdasarkan uraian di atas jelas, bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila sumber daya manusia dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangatlah diperlukan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan: pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya. Pengembangan karyawan akan

memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan karyawan.

Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru.

Pelatihan dan pengembangan (*training* dan *development*) memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi di bidang manusia tersebut (*human investment*) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda di waktu yang akan datang.

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin. Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut di atas dapat disimpulkan manfaat atau fungsi suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah dengan latihan dan pendidikan seorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi

Melakukan pemilahan sistem pendekatan kelembagaan, ada yang perlu di dibantu (*assistance*), difasilitasi (*facilitation*) atau cukup di promosikan (*promotion*) saja. Koperasi dan perusahaan perlu melakukan program studi banding secara kontinyue untuk menambah pengetahuan baru dan membuka wawasan. Peran serta pemerintah sangat diharapkan turut berpartisipasi mendukung dan memfasilitasi kerjasama antar daerah dan wilayah desa wisata. Penambahan jumlah penyuluh dan pengembangan kapasitas penyuluh sangat penting untuk diperhatikan, sehingga selain jumlah yang lebih memadai juga memiliki pengetahuan yang terus berkembang

Pemerintah daerah perlu mempertimbangkan untuk merekrut pendamping tersendiri untuk desa wisata, atau dapat juga menyediakan pendidikan keterampilan teknis setara Diploma bagi keluarga. Kajian-kajian pengembangan sumber daya manusia perlu secara terus menerus dilakukan penelitian, sehingga dari waktu ke waktu kualitas sumber daya manusia desa wisata, pedagang, pemilik homestay, guide tour dan warga desa lainnya semakin berkembang dan meningkat lebih baik

dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat di wilayah Jasri.

Salah satu upaya percepatan transfer pengetahuan dan teknologi adalah melalui pendidikan kepada generasi muda. Pemerintah daerah perlu mempertimbangkan sebuah level pendidikan teknis keterampilan bagi generasi muda di daerah tersebut dalam kaitannya dengan pariwisata, mulai dari pengetahuan sapta pesona, pelayanan, bahasa Inggris. Pendidikan setara Diploma mungkin dapat jadi alternatif yang dapat terserap langsung baik kepada unit penyedia tenaga kerja ataupun mengembangkan usaha sendiri (wirausaha).

Strategi pengembangan sumber daya manusia desa wisata bukanlah pekerjaan musiman dan temporal, melainkan aktifitas berkesinambungan yang tentunya diharapkan dari waktu ke waktu semakin berkembang dan menjadi lebih baik. Sebuah desain formulasi strategi perlu dirumuskan dan diimplementasikan secara menyeluruh, termasuk evaluasi dan pengawasan sepanjang waktu pelaksanaannya. Formulasi strategi akan memberikan sebuah peta jalan kemana arah yang akan dituju dan melalui jalan apa yang dipilih dengan segala dinamika yang mungkin akan terus berkembang setiap saat. Dalam strategi pengembangan sumber daya manusia desa wisata, terdapat tiga elemen penting dalam mendorong proses pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang dapat diturunkan dalam berbagai program. Pertama, kebijakan pengembangan sumber daya manusia terutama dengan program-program pemerintah daerah melalui dinas terkait. Kedua, dengan sistem sertifikasi profesi pariwisata. Sistem sertifikasi ini dengan sendirinya melibatkan lembaga badan sertifikasi nasional khususnya Pariwisata.

Peningkatan pemahaman tentang pentingnya kedatangan wisatawan untuk perekonomian desa dan daerah. Rekomendasi untuk perubahan merupakan sebuah kebijakan yang tidak mudah, apalagi merubah kebiasaan yang sudah bergenerasi dan terkesan nyaman, namun perubahan memang harus selalu dimaknai sebagai sebuah cara untuk menjadikan sesuatu lebih baik dari keadaan sebelumnya yang kurang baik atau kurang optimal. Hal ini penting untuk menghargai bahwa setelah perubahan ini dilaksanakan, situasi masalah akan dimodifikasi dan pada akhirnya proses tersebut tidak pernah berhenti pada satu titik akhir. Dengan kata lain proses adalah siklus yang dilakukan dengan perbaikan secara terus menerus.

Salah satu hasil penting dari penelitian ini ditemukan bahwa peran pemangku kepentingan (*stakeholder*) sangat strategis untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia. Untuk memastikan sinergisitas dan harmonisasi hubungan antar para pihak sebagai pelaku di desa wisata tersebut, selanjutnya perlu dikaji sistem kelembagaan seperti apa yang cukup efektif untuk dikembangkan. Termasuk hal yang terpenting pula adalah bagaimana melakukan penilaian tingkat kematangan kelembagaan yang sudah terbentuk selama ini, sehingga nantinya dapat diketahui lebih lanjut bentuk intervensi apa yang akan dilakukan terhadap kelembagaan tersebut terkait hubungannya dengan pengembangan sumber daya manusia kedepan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

- a. Kebutuhan sumber daya manusia di desa wisata Jasri untuk pengembangan wisata adalah sumber daya manusia yang terkait dengan atraksi wisata yang dimiliki yaitu guide. Disamping itu hal yang sangat penting dibutuhkan adalah peranan pihak pemangku kepentingan dalam mensosialisasikan pentingnya kenyamanan bagi wisatawan seperti kebersihan, hygiene sanitasi, hal ini hanya dapat dilakukan dengan sosialisasi kepada seluruh masyarakat.
- b. Bentuk pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik masyarakat desa wisata Jasri dengan pengembangan secara informal. Pengembangan secara informal yaitu masyarakat atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

Berdasarkan simpulan diatas maka saran yang dapat dikemukakan adalah

- a. Perencanaan pengembangan desa wisata Jasri yang jelas sehingga dapat dibuatkan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria dan kompetensi.
- b. Pemerintah membuat suatu unit yang akan memberikan penyuluhan dan pelatihan baik formal dan informal kepada masyarakat.
- c. Saran bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian sejenis untuk menghasilkan format pengembangan sumber daya manusia desa wisata yang sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djojonegoro, Wardiman. 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Sekolah
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu Hasibuan S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2004. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Pitana, I Gede. 2002. Kebijakan dan Strategi Pemerintah Daerah Bali dalam Pembangunan Pariwisata. Pada Seminar Nasional Pariwisata Bali the Last or the Lost Paradise Pembangunan Pariwisata yang Berkelanjutan. Denpasar: Universitas Udayana.
- Rivai, veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Sinungan, M. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Utama Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Sulita.
- Saydam, Ggouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung

- Spillane, James, J.S.J. *Pariwisata Indonesia, Siasat Ekonomi dan Rekayasa Kebudayaan*. Yogyakarta, Kanisius.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sumarsan, Thomas. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 1*. Jakarta : PT. Indeks