

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi harus menerapkan strategi tertentu agar produk dan layanan mereka dapat mendominasi pasar semaksimal mungkin agar siap menghadapi berbagai kesulitan dunia usaha Silalahi (2007). Faktor yang paling signifikan untuk dikaji adalah sumber daya manusia, yang merupakan kontributor utama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati peran penting dalam bisnis. Karenanya, mereka harus dimanfaatkan secara efektif dan efisien agar sangat maksimal dalam penggunaannya. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian prosedur dan tindakan strategis yang bertujuan untuk mendukung tujuan organisasi dengan menggabungkan tuntutan organisasi dan karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Desler (2011), adalah kebijakan dan praktik memutuskan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, seperti perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Sedangkan Umar (2008) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai “perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara terpadu”.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, prosedur ini dikembangkan dengan berbagai tujuan pelatihan yang dapat ditafsirkan secara sempit atau luas, tergantung pada konteksnya. Karyawan diberikan pengetahuan dan keterampilan khusus dan dapat dikenali yang dapat mereka gunakan dalam pekerjaan mereka saat ini melalui penggunaan pelatihan secara terbatas. Ada perbedaan yang dapat dibuat antara pelatihan dan pengembangan yang memiliki cakupan yang lebih luas dan difokuskan pada individu untuk mencapai keterampilan baru yang berguna untuk pekerjaan saat ini dan masa depan.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, dan dengan demikian meningkatkan kinerja

pegawai. Pelatihan dilakukan sesuai dengan program studi yang telah dimodifikasi untuk memenuhi persyaratan posisi individu yang dilatih. Peserta akan mendapatkan pelatihan kerja dalam waktu yang sangat singkat karena memang itulah tujuan dari program ini. Pelatihan adalah proses memperoleh pengetahuan dan keterampilan sebagai hasil belajar tentang kejuruan atau keterampilan dan pengetahuan yang terkait dengan kompetensi tertentu yang berguna. Pelatihan sebagai sarana di mana seseorang dapat memperoleh informasi dan kemampuan yang disebutkan di atas. Di bidang manajemen sumber daya manusia, pelatihan adalah konsep khusus yang dapat merujuk pada perencanaan dan pelaksanaan kegiatan instruksional tertentu atau pengembangan keterampilan.

Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam pelatihan, semua aspek berikut, termasuk target, kebijakan, prosedur, anggaran, peserta, dan kurikulum, serta waktu pelaksanaan, harus ditentukan. Program pelatihan harus berpusat pada membuat setiap karyawan lebih efektif dan efisien dalam posisinya, dan ini harus menjadi tujuan utamanya. Sangat penting bahwa program pengembangan organisasi selalu diinformasikan. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan efisiensi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap tanggung jawabnya Siregar (2018). Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memberikan manfaat tidak hanya bagi organisasi tetapi juga bagi karyawan, pelanggan, atau anggota masyarakat umum.

Kepala Desa Telaga Biru selaku salah satu pengelola wisata Pantai Biru, memperbanyak kreatifitas dan inovasi melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pengembangan wisata desa. BUMDES Cempaka dan Kelompok sadar wisata Pantai Biru telah mengikuti pelatihan dasar pengelola destinasi di Banyuwangi yang difasilitasi dan diselenggarakan oleh dinas kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Bangkalan. Dalam hal industri pariwisata, pengembangan dan pelatihan adalah dua faktor yang memainkan peran penting dalam pertumbuhan sektor secara keseluruhan. Kementerian Pariwisata Republik Indonesia (2019) mendefinisikan desa wisata sebagai wilayah administrasi desa yang memiliki potensi daya tarik wisata yang unik berupa pengalaman hidup

yang unik dan tradisi kehidupan masyarakat di pedesaan dengan segala potensinya. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), kemitraan, kegiatan pemerintahan di desa, promosi, festival/pertandingan, pengembangan organisasi, warga, dan kerjasama dengan perguruan tinggi adalah tujuh upaya yang perlu dilakukan untuk mencapai desa wisata yang sukses, seperti yang dikemukakan oleh Suwena dan Widyatma (2017). Wisata Pantai Biru merupakan konsep wisata berbasis masyarakat. Konsep wisata berbasis masyarakat merupakan suatu pendekatan pengembangan wisata baik wisata alam, budaya, maupun wisata buatan manusia, dimana keterlibatan masyarakat berperan aktif dalam pengembangan wisata. Wisata Pantai Biru mengalokasikan hasil keuntungan setiap bulan kepada masyarakat di Desa Telaga Biru untuk membantu perekonomian masyarakat.

Tabel 1.1 Data pemberdayaan masyarakat.

No.	Alokasi dana untuk masyarakat	Jumlah
1	Anak yatim	Rp. 900.000/bulan
2	Madrasah Hidayatul Ulum	Rp. 270.000/bulan
3	Madrasah Al Fitroh	Rp. 225.000/bulan
4	Madrasah Al Mubarak	Rp. 270.000/bulan
5	Sembako	Rp. 3.360.000/bulan

Sumber: Kesekretariatan Desa Telaga Biru 2022

Desa Telaga Biru merupakan desa yang memiliki kondisi geografis yang dekat dengan pesisir, menjadikan Pantai Biru sebagai destinasi wisata. Kepala desa Telaga Biru menggagas wisata Pantai Biru dalam bentuk pariwisata berbasis masyarakat. Tempat wisata Pantai merupakan tanah milik desa yang sebelumnya sebuah tambak ikan bandeng. Setelah beberapa tahun tidak terpakai sehingga dijadikan tempat pembuangan sampah dan pembuangan air limbah oleh masyarakat Desa Telaga Biru. Namun, sejak tahun 2018 pihak desa melakukan renovasi tempat tersebut dengan anggaran dana desa sebesar 40-50% untuk membangun sebuah tempat wisata yaitu wisata Pantai Biru dengan memberdayakan masyarakat. Pengembangan pariwisata yang berbasis masyarakat adalah pengembangan pariwisata yang melibatkan partisipasi masyarakat lokal dalam konteks tradisi, praktik, dan pengetahuan konvensional daerah tersebut (Beeton, 2006 dalam Sanjaya, 2018).

Pendekatan berbasis masyarakat merupakan strategi yang digunakan untuk mengembangkan masyarakat sebagai alat untuk meningkatkan kemampuan masyarakat lokal. Hal ini disebut sebagai “pendekatan berbasis masyarakat” Muallidin dalam Sitapraptiwi & Muktiali, (2020). Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menentukan kualitas suatu produk pariwisata. Hal ini diikuti dengan kebutuhan akan pendidikan yang mendukung keberlangsungan pariwisata di lokasi tersebut Anugrah dalam Astuti dkk., (2020). Desa wisata Pantai Biru pernah mendapatkan piagam penghargaan sebagai peserta desa binaan Kemenparekraf RI dalam rangka acara anugerah Desa Wisata Indonesia 2021 dengan tema desa wisata sebagai simbol kebangkitan ekonomi Nasional.

Gambar 1.1 Piagam Penghargaan



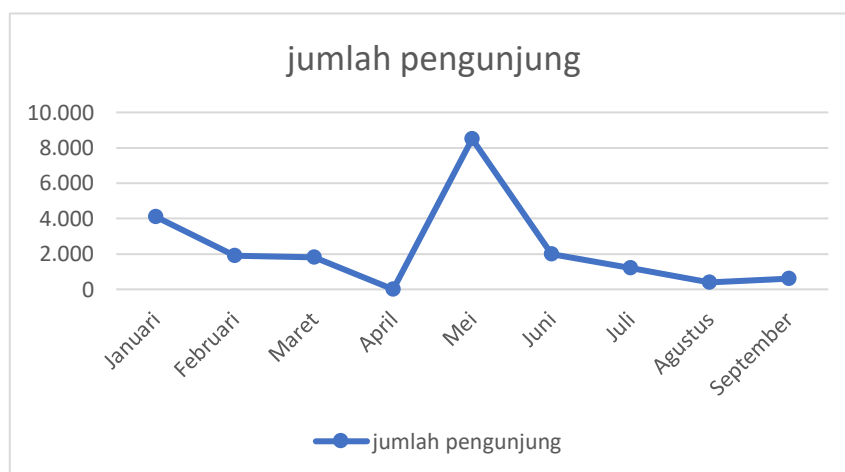
Sumber: Data Desa Telaga Biru

Untuk memastikan bahwa pelatihan bermanfaat, departemen yang bertanggung jawab atas pelaksanaannya, Pelatihan dan Pengembangan, pertama-tama harus memahami mengapa pelatihan diperlukan dan bagaimana pelatihan itu harus disajikan kepada audiens sasaran. Setelah itu, dan baru kemudian, itu akan efektif. Identifikasi dan analisis kebutuhan pelatihan, juga dikenal sebagai penilaian kebutuhan pelatihan, adalah langkah pertama dalam proses mengefektifkan program pelatihan. Kebutuhan tersebut mampu memanifestasikan dirinya pada tiga tingkatan yang berbeda, yaitu:

- A. Pada tingkat organisasi, berdasarkan perencanaan strategis, kebutuhan bisnis dan tujuan dan sasaran organisasi,
- B. Pada tingkat individu, berdasarkan tingkat kinerja pegawai, diperlukan peningkatan keterampilan dan pengetahuan,
- C. Pada tingkat operasional, pekerjaan atau tugas yang akan diberikan kepada karyawan. Kebutuhan dapat diidentifikasi melalui penilaian kinerja, kesenjangan pengetahuan, kebutuhan pengembangan karyawan, manajer dan kebutuhan bisnis. Setiap program pelatihan yang sudah jadi tidak dapat digunakan untuk semua jenis kebutuhan karyawan atau organisasi. Itu harus ditawarkan berdasarkan kebutuhan (Darmayanti, 2014).

Produktivitas pengelola wisata merupakan faktor penting yang harus ditangani melalui pelatihan dan pengembangan. Penentuan kebutuhan pelatihan yang sebenarnya adalah salah satu peran utama (dapat diatasi melalui pelatihan atau tidak). Proses menyusun dan melaksanakan program pelatihan yang efisien dimulai dengan analisis kebutuhan, yang merupakan langkah pertama yang penting dalam proses tersebut.

Tabel 1.2 Data pengunjung wisata Pantai Biru tahun 2022



Sumber: Data Wisata Pantai Biru 2022

Pantai Biru memiliki 18 pekerja yang berasal dari kelompok sadar wisata, yang memiliki beberapa destinasi wisata seperti spot foto, kolam renang, *flying fox*, kereta anak, dan warung

apung. Pada saat ini Kepala Desa selaku pengelola destinasi wisata masih mendominasi, semua media sosial yang berkaitan dengan promosi dan publikasi wisata Pantai Biru dikelola Kepala Desa sendiri. Kepala Desa Telaga Biru memiliki peran yang sangat besar dalam pengembangan wisata pantai biru. Sehingga Kinerja pengelola wisata masih berpusat pada kepala desa belum bisa di evaluasi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Wisata Pantai Biru, Desa Telaga Biru dengan judul **“BAGAIMANA PELATIHAN DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN WISATA PANTAI BIRU DI DESA TELAGA BIRU, BANGKALAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan dan kualitas sumber daya manusia pada Wisata Pantai Biru, Desa Telaga Biru, Kecamatan Tanjung Bumi, Kabupaten Bangkalan.
2. Bagaimana pengembangan Wisata Pantai Biru, Desa Telaga Biru, Kecamatan Tanjung Bumi, Kabupaten Bangkalan.

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis serta mengidentifikasi pelatihan Dan kualitas sumber daya manusia pada Wisata Pantai Biru, Desa Telaga Biru, Kecamatan Tanjungbumi, Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk menganalisi dan mengidentifikasi pengembangan Wisata Pantai Biru, Desa Telaga Biru, Kecamatan Tanjungbumi, Kabupaten Bangkalan.

1.3.2 Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori yang selama ini diperoleh selama berada di bangku kuliah sehingga diharapkan akan menambah wawasan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat berguna bagi penulis.
2. Bagi desa, diharapkan dapat mengetahui bagaimana pelatihan dan kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan wisata Pantai Biru
3. Bagi pihak akademis, sebagai pelengkap referensi perpustakaan yang telah ada di Universitas Trunojoyo Madura dan dapat dijadikan bahan untuk mahasiswa yang ingin melakukan pengkajian untuk meneliti lanjutan dalam bidang yang sama.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memberi gambaran mengenai pelatihan dan kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan wisata di dalam masyarakat.