

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk ciptaan Allah, Tuhan Yang Maha Esa dengan struktur dan fungsi yang sangat sempurna bila dibandingkan dengan makhluk Tuhan lainnya. Manusia juga diciptakan sebagai makhluk multidimensional, memiliki akal pikiran dan kemampuan berinteraksi secara personal maupun sosial karena itu manusia disebut sebagai makhluk yang unik, yang memiliki kemampuan sosial sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Karena manusia adalah makhluk sosial, maka manusia pada dasarnya tidak mampu hidup sendiri di dalam dunia ini, baik dalam konteks fisik maupun dalam konteks sosial budaya. Terutama dalam konteks sosial budaya, manusia membutuhkan manusia lain untuk saling berkolaborasi dan berkomunikasi dalam pemenuhan kebutuhan fungsi-fungsi sosial satu dengan lainnya.¹ Maka dari itu, manusia membutuhkan organisasi untuk penunjang kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan.

Organisasi merupakan struktur koordinasi terencana yang formal, yang melibatkan dua orang atau lebih, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan secara kebersamaan. Definisi tersebut memberikan informasi bahwa organisasi itu terdiri dari dua bagian penting yaitu sebagai wadah

¹ Burhan Bunging, *Sosiologi Komunikasi*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2006), 25

berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang terdapat didalamnya.² Organisasi kelompok sadar wisata (Pokdarwis) yang merupakan sebuah organisasi swadaya dan swakarsa yang terbentuk dari masyarakat yang bertujuan dalam meningkatkan pengembangan dan mendukung kesuksesan pembangunan pariwisata.

Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) merupakan salah satu komponen dalam masyarakat yang memiliki peran dan kontribusi penting dalam pengembangan kepariwisataan di daerahnya. Keberadaan Pokdarwis tersebut perlu terus didukung dan dibina sehingga dapat berperan lebih efektif dalam menggerakkan partisipasi masyarakat untuk mewujudkan lingkungan dan suasana yang kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya kegiatan kepariwisataan di sekitar destinasi pariwisata.³ Pokdarwis berkedudukan sebagai kelembagaan di tingkat masyarakat yang anggotanya terdiri dari para pelaku kepariwisataan yang memiliki kepedulian dan tanggung jawab serta berperan sebagai penggerak dalam mendukung terciptanya iklim kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya kepariwisataan, serta terwujudnya Sapta Pesona dalam meningkatkan pembangunan daerah melalui kepariwisataan dan bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat sekitar sehingga kelompok sadar wisata juga berperan penuh terhadap pengelolaan wisata pada suatu daerah.

² Ismail Nwawi, *Perilaku Organisasi Teori, Transformasi Aplikasi Pada Organisasi Bisnis Publik dan Sosial*, (Dwiputra Pustaka Jaya: Jakarta, 2010), 23

³ Firmansyah Rahim, *Pedoman Kelompok Sadar Wisata* (Jakarta: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2012), 4

Pengelolaan wisata adalah proses yang berkesinambungan untuk melakukan pencocokan dan penyesuaian yang terus menerus antara sisi logistik dan permintaan pariwisata yang tersedia untuk mencapai misi yang telah ditentukan, pengelolaan wisata juga berperan untuk meningkatkan prekonomian, sosial, dan lingkungan dalam suatu daerah. Jika objek wisata dipandang sebagai industri maka dari itu bahan bakunya juga tidak akan pernah habis, tidak seperti bahan baku wisata yang lain. Pengelolaan wisata di suatu daerah dapat dijadikan sebagai katalisator pembangunan sektor lain yang masih relevan dengan kepariwisataan, seperti kamar untuk menginap (hotel), kuliner, perjalanan wisata, dan industri kerajinan, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan perekonomian.

Wisata petik jambu kristal merupakan salah satu objek wisata yang berada di Tuban dengan memanfaatkan sumber daya alam yang ada di daerah tersebut. Dengan dibangunnya wisata petik jambu kristal sebagai salah satu objek wisata yang mana didalamnya tak lepas dengan peran kelompok sadar wisata dalam pengelolaannya dimana Desa Simo Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban merupakan desa yang mayoritas penduduknya miskin. Dikarenakan minimnya ide dan tanah di daerah tersebut banyak yang tandus, sehingga salah satu kesadaran warga dalam meningkatkan Desa Simo menjadi desa ladang buah yaitu dengan pengelolaan kebun jambu kristal yang benar maka tidak heran saat ini kebun jambu kristal Desa Simo Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban sangat populer dan banyak diminati wisatawan untuk

berkunjung. Program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat berbasis lokal tidak membuat penduduk lokal sekedar penonton dan pemerhati di luar sistem, tetapi juga melibatkan mereka dalam pembangunan itu sendiri.⁴

Pada tahun 2015 Desa Simo, Kecamatan Bancar, memiliki luas wisata petik jambu kristal mencapai 4 hektar dengan jumlah 3500 lebih pohon jambu kristal yang ditanam. Dengan memiliki 30 jumlah pengurus kelompok sadar wisata (Pokdarwis). Buah hasil produksi kebun tersebut dijual secara langsung kepada pengunjung yang datang ke lokasi tersebut.⁵ Kebun jambu kristal ini merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan lahan kosong di daerah Simo yang dulunya lahan tandus dan tidak produktif. Tidak hanya itu, kebun jambu ternyata juga memberikan nilai ekonomi kepada masyarakat, untuk mendorong masyarakat Desa Simo dan sekitarnya agar terdapat peningkatan pengembangan wisata petik jambu kristal dalam pembangunan dan berkembangnya masyarakat tidak bisa dilihat sebagai sesuatu yang berjalan dengan sendirinya, atau bahkan sebagai pemberian dari sang pencipta saja karena masyarakat akan mengalami perkembangan, baik secara positif maupun negatif meskipun dipahami sebagai akibat dari adanya usaha- usaha yang dilakukan pemerintah maupun inisiatif masyarakat sendiri dengan sengaja dilakukan agar menjadi dengan yang makmur dan sejahtera.

⁴ Zubaedi, *Pengembangan Masyarakat dan Praktik*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 76

⁵ <https://surabaya.tribunnews.com/2018/12/31/wisata-petik-jambu-kristal-di-bancar-tuban-cukup-bayar-rp-10-ribu-bisa-nikmati-sepuasnya>

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama suatu perusahaan, karyawan serta masyarakat menjadi maksimal. Sumber Daya Insani merupakan sebuah kekuatan yang terbesar didalam suatu pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di muka bumi ini yang bertujuan untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada didalamnya demi kesejahteraan umat manusia itu sendiri, makhluk dan alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini dengan sengaja diciptakan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia.⁶

Seperti yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat al- Jatsiyah ayat 13:⁷

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمُوتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۚ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ

لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

⁶ Ali Hardana, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Volume 3, Nomor 1, 115

⁷ Al-Qur'an, 45:13

Manajemen sumber daya insani merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁸ Setidaknya terdapat 3 usaha yang direkomendasikan dalam sumber daya Insani, diantaranya yaitu rekrutmen, pengembangan, motivasi kerja⁹

Dalam sistem rekrutmen ini islam memandang setiap proses rekrutmen adalah suatu persoalan yang krusial dimana proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Dalam islam juga menyatakan bahwa suatu proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik dengan memiliki tujuan mendapatkan karyawan yang pantas dan patut tercapai sehingga hal ini dijelaskan dalam surat Al-Qashash (28) ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”

⁸ Melayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2012), 244

⁹ Sarlito W Sarwono, *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*, (Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia, 1993), 28

Ayat tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang dipekerjakan merupakan karyawan yang kuat dan dapat dipercaya, artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur dan dapat dipercaya sehingga dapat menjalankan amanah dengan baik. Kejujuran adalah suatu modal besar bagi seorang karyawan. Jika semua karyawan memiliki sifat yang jujur, dan dapat dipercaya maka terciptanya lingkungan organisasi yang harmonis, kondusif, tidak perlu diawasi karena setiap karyawan merasa diawasi oleh Allah.

Rekrutmen adalah hal penting yang ada di dalam suatu perusahaan. Rekrutmen merupakan suatu proses penarikan dan penempatan dalam sejumlah karyawan guna untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan. Dalam proses rekrutmen ini terdapat dua cara yaitu dengan internal maupun dengan eksternal sehingga pelaksanaan rekrutmen tersebut dapat memperoleh sumber tenaga yang potensial dan mumpuni didalam dunia pekerjaan. Dalam proses rekrutmen islam menganjurkan agar dapat memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi yang seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan.¹⁰

Pengembangan merupakan suatu pelatihan karyawan baru atau atau karyawan lama yang akan melakukan peningkatan pengembangan dalam pengolahan wisata tersebut guna keterampilan dasar yang akan dilakukan

¹⁰ Reny mayangsari, “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan Di Etge T-Shirt And Screen Printing Ponorogo” dari situs [Analisis Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan Karyawan di ESGE T-shirt and Screen Printing Ponorogo - Electronic theses of IAIN Ponorogo](#)

untuk suatu pekerjaan.¹¹ Tujuan adanya pengembangan yaitu agar tenaga kerja dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan ataupun tingkah laku dalam jangka panjang. Dalam pariwisata yang tidak adanya pengembangan akan mengakibatkan produktivitas kurang maksimal dan karyawan tidak memiliki ilmu baru untuk pengembangan pekerjaan, sehingga karyawan tidak mengalami perkembangan.

Motivasi kerja merupakan suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan tim secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya guna mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi dalam sebuah pekerjaan ini menyebabkan perilaku manusia agar dapat bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal sehingga dalam pencapaian tujuan dalam wisata perlu adanya motivasi-motivasi kepada karyawan agar para karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada wisata petik jambu kristal, manajemen sumber daya insani sangat berpengaruh pada perusahaan yang dijalankan. Kendala yang sering terjadi dari manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan wisata petik jambu kristal Desa Simo antara lain yaitu proses rekrutmen yang terkesan asal-asalan, tidak adanya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, dan motivasi kerja yang tidak adanya insentif bagi karyawan, sehingga banyak karyawan yang kurang berkualitas dan mengalami penurunan dalam bekerja.

¹¹ Farid Ardyansyah, Nasrulloh, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Metode Analisis SOAR pada Pariwisata Syariah di Pulau Madura" Jurnal Dosen Fakultas Keislaman Universitas Trunojoyo Madura, 8(03), 2022, 3783-3792

Proses rekrutmen dalam wisata petik jambu kristal ini yang dilakukan secara internal dengan menggunakan orang dalam sehingga banyak yang tidak sesuai dengan memenuhi kualifikasi. Maka sedikitnya kesempatan orang luar untuk dapat bekerja dalam wisata tersebut sehingga sangat mungkin jika pelamar bekerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Kesalahan dalam memilih karyawan sangat besar dampaknya bagi perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan berdasarkan hasil observasi awal apabila dilihat dari instruksi, kurangnya instruksi yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan, karena pelatihan yang diberikan hanya bagi karyawan baru sehingga karyawan lama tidak diberikan pelatihan *on the job training* lagi. Metode pelatihan yang diberikan, apabila dilihat dari metode yang diberikan pelatihan yang diterapkan adalah metode pelatihan *on the job training* dimana pelatihan ini dilakukan pada saat karyawan sedang bekerja.

Pemberian motivasi terhadap fenomena dimana proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasikan secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi sehingga perlu

memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Maka perlu adanya peran kelompok sadar wisata menentukan bagaimana pengelolaan wisata petik jambu kristal di Desa Simo dengan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Insani yang ada. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik memilih Desa Simo sebagai lokasi penelitian. Untuk itu penulis mengambil judul tentang **“ANALISIS PERAN KELOMPOK SADAR WISATA DALAM PENGELOLAAN WISATA PETIK JAMBU KRISTAL DITINJAU DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Studi Kasus Wisata Petik Jambu Kristal Desa Simo Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peran Kelompok Sadar Wisata Dalam Pengelolaan Wisata Petik Jambu Kristal?
2. Bagaimana Aspek Rekrutmen, Pengembangan, Motivasi Kerja Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Wisata Petik Jambu Kristal?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana peran kelompok Sadar Wisata dalam pengelolaan wisata petik jambu kristal Desa Simo Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari peneliti sendiri yaitu memberikan pengetahuan dan informasi mengenai sumber daya insani yang ada di dalam wisata petik jambu kristal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan referensi atau rujukan untuk para peneliti selanjutnya dan dijadikan bahan referensi tambahan oleh penelitian yang ingin melakukan penelitian tentang analisis peran kelompok sadar wisata dalam pengelolaan wisata petik jambu kristal ditinjau dari manajemen sumber daya insani.

3. Manfaat Teoritis

Untuk dapat memperkaya konsep atau teori yang membantu perkembangan ilmu pengetahuan pengalaman dan wawasan dalam kehidupan bermasyarakat, Khususnya dalam pengetahuan tentang pengelolaan wisata supaya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya dan dapat mengetahui keinginan masyarakat Desa Simo yang dapat melihat apakah pengelolaan wisata yang dilakukan oleh kelompok sadar wisata dapat membawa manfaat kepada masyarakat sehingga manfaat tersebut bisa dirasakan oleh masyarakat.

4. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan atau konsep kepada para perangkat desa khususnya dalam pemerintahan dan kepada masyarakat umumnya dalam peningkatan pengetahuan.

D. Kajian Pustaka

1. Penelitian dari Reny Mayangsari yang berjudul “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan Di ESGE T-Shirt And Screen Printing Ponorogo” hasil dari penelitian ini adalah ESGE lebih mengutamakan mencari karyawan dari saudara dan lingkungan sekitar. Kriteria calon karyawan di ESGE yaitu jujur, tekun, dan sopan. Rekrutmen di ESGE menggunakan sumber internal karena perusahaan kesulitan mencari karyawan yang berkompeten di bidangnya sehingga pemilik harus memberi arahan dan motivasi lebih karena karyawan belum memiliki kemampuan di bidangnya. Selain itu, di ESGE menggunakan sumber eksternal dengan mencari karyawan di lembaga pelatihan karena posisi kosong dalam perusahaan belum terisi. Dalam pelatihan dan pengembangan di ESGE yakni pemilik lebih memilih pelatihan dilakukan oleh karyawan lama karena lebih mudah komunikasi dan tidak ada rasa canggung. Namun, hal tersebut berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan karena harus melatih dan mengajari karyawan baru sehingga menyebabkan fokus harus terbagi antara bekerja dan melatih karyawan.¹² Perbedaan dengan penelitian yang akan dikaji oleh peneliti adalah terletak pada pembahasannya. Pada penelitian tersebut fokus pembahasannya terletak pada rekrutmen dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak-pihak terdekat atau internal Di ESGE T-Shirt And Screen Printing Ponorogo, sedangkan

¹² Reny mayangsari, “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan Di Etge T-Shirt And Screen Printing Ponorogo” dari situs [Analisis Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan Karyawan di ESGE T-shirt and Screen Printing Ponorogo - Electronic theses of IAIN Ponorogo](#)

di skripsi yang sedang peneliti lakukan saat ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen, pengembangan dan motivasi kerja.

2. Penelitian dari Finarti Rozita Afriza, yang berjudul “Pengelolaan Wisata Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Desa Muara Maras Kabupaten Seluma)” hasil dari penelitian ini adalah Pengelolaan wisata Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Di Desa Muara Maras, Dalam pengelolaan wisata ini dapat di katagorikan: (1). Tahap Perencanaan pengelolaan wisata, dalam musyawarah partisipasi masyarakat tergolong sangat rendah dari total masyarakat yang usianya produktif sehingga membuat tahap perencanaan tidak maksimal (2). Tahap pengelolaan wisata, belum berjalan dengan baik disebabkan banyak pengelola yang melalaikan tugasnya seperti kurang transparan kepada masyarakat dan melalaikan tanggung jawab karena banyak yang berprofesi sebagai nelayan. (3). Tahap Pengawasan dan evaluasi, dilakukan oleh kepala Desa, dan didampingi Pendamping Lokal Desa (PLD). (4) Kendala pengelolaan wisata, adanya pengaruh pergantian kepala Desa, kurang setujunya masyarakat dalam penentuan lahan, penanaman pohon cemara banyak yang gagal, iklim cuaca, tidak stabilnya pengoprasian alat berat eksapator dan lain sebagainya.¹³ Perbedaan dengan penelitian yang akan dikaji oleh peneliti terletak pada pembahasannya. Pada penelitian tersebut fokus pembahasannya dimana penelitian tersebut

¹³ Finarti eozita afrika, “Pengelolaan Wisata Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Dalam Prespektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Desa Muara Maras Kabupaten Sehimia)” dari situs [Pengelolaan wisata Badan Usaha Milik Desa \(BUMDes\) dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani \(Studi Desa Muara Maras Kabupaten Seluma\) - Repository IAIN Bengkulu](#)

membahasa hal-hal secara umum seperti tahapan perencanaan, tahap pengelolaan, tahap pengawasan dan evaluasi, dan kendala pengelolaan, sedangkan skripsi dari penulis yaitu membahas yang lebih spesifik seperti bagaimana alur rekrutmennya, pengembangan, dan motivasi kerja.

3. Penelitian dari Meita Rizki Rahmalia dan Jajang Gunawijaya, yang berjudul “Implementasi Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Departemen Pemberdayaan Masyarakat Kemenparekraf RI di Perkampungan Budaya Betawi Setu Babakan DKI Jakarta”. Hasil dari penelitian ini adalah mengenai budaya organisasi di Kemenparekraf sebagai panduan para pegawai dan instansi dalam menjalankan program kerja, selain itu juga penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan pola koordinasi antara pusat dengan daerah dalam sebuah program nasional seperti Pokdarwis. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program Pokdarwis tidak berjalan maksimal karena buruknya koordinasi eksternal antara Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Kemenparekraf dengan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata DKI Jakarta selain itu Kemenparekraf tidak menjalankan dimensi koreksi dengan baik dalam melaksanakan program kerja.¹⁴ Perbedaan dengan penelitian yang akan dikaji oleh peneliti adalah terletak pada pembahasannya. Pada penelitian tersebut fokus pembahasannya yaitu mengenai pola koordinasi antara pusat dan daerah,

¹⁴ Meita Rizki Rahmalia, Jajang Gunawijaya, “*Implementasi Program Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Direktorat Pemberdayaan Masyarakat-Kemenparekraf RI Di Perkampungan Budaya Betawi Setu Babakan DKI Jakarta*”, Dari situs [PERPUS PUSAT.pdf \(radenintan.ac.id\)](https://radenintan.ac.id/PERPUS/PUSAT.pdf)

sedangkan dalam skripsi penulis yaitu membahas mengenai manajemen sumber daya insani.

4. Penelitian dari Wulan Kususma Dewi dan Dedy Hermawan, yang berjudul “Civil Society Dalam Mengembangkan Pariwisata Di Kabupaten Lampung Selatan”, hasil dari penelitian ini adalah bahwa penguatan keterlibatan Pokdarwis dalam mengembangkan pariwisata berasal dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Selatan sehingga Pokdarwis lebih cenderung pada tipologi partisipasi fungsional.¹⁵ Perbedaan dengan penelitian yang akan dikaji oleh peneliti adalah terletak pada pembahasannya dimana dalam penelitian tersebut Pokdarwis belum bisa mandiri melakukan peran dan fungsinya sebagai Pokdarwis, sedangkan dalam penelitian skripsi peneliti peran Pokdarwis berjalan dengan mandiri sesuai Menteri Pariwisata, Pos, dan Telekomunikasi Nomor KM.5/UM.29MPPT-89.

¹⁵ Wulan Kususma Dewi dan Dedy Hermawan, yang berjudul “*Civil Society Dalam Mengembangkan Pariwisata Di Kabupaten Lampung Selatan*”, Dari situs <https://jurnaladministratio.fisip.unila.ac.id/index.php/administratio/article/download/30/16>

E. Sistematika Pembahasan

Sistem - Sistem pembahasan yang ditentukan penelitian dalam penelitian ini yakni tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini membahas tentang beberapa hal dasar dalam melakukan penelitian, diantaranya yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab landasan teori ini akan membahas tentang teori-teori yang terkait dengan penelitian antara lain: Teori Peran Kelompok Sadar Wisata, Teori Pengelolaan Pariwisata, Teori Manajemen Sumber Daya Insani.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian ini membahas metode yang akan digunakan dalam penelitian, seperti: jenis penelitian, sumber data, objek dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas secara umum gambaran objek penelitian, jawaban dari rumusan masalah, dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi penutup yang didalamnya terdapat tentang kesimpulan yang merupakan hasil analisa dari hasil penelitian. Selain itu juga terdapat saran untuk lebih baikan penelitian supaya dalam penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Berisikan rujukan buku-buku penunjang dalam penelitian ini, skripsi serta jurnal dan beberapa website resmi yang menunjang untuk keperluan dalam penelitian ini.