

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata menjadi salah satu bidang yang berpotensi besar memberikan kontribusi pada tingkat pertumbuhan ekonomi dari suatu negara. Sebagian negara di dunia, memiliki *system* atau rangkaian perencanaan dan pengembangan bidang pariwisata tidak selalu menjadi skala yang diprioritaskan oleh pemerintah setempat. Dalam proses perencanaan dan pengembangan kepariwisataan, saat membahas tentang sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan SDM, untuk meningkatkan kegiatan kepariwisataan yang efektif dan benar seringkali mendapat perhatian yang rendah dan bisa dikatakan kurang. Dalam beberapa kasus yang ada bahkan kualitas dari sumber daya manusia tersebut bahkan diabaikan. Dengan kurangnya perhatian pada kualitas serta efektifitas dari sumber daya manusia tersebut akan menimbulkan permasalahan yang serius pada sektor industri pariwisata, juga memungkinkan rendahnya partisipasi oleh masyarakat setempat dalam kegiatan ekonomi yang dibentuk dari pengembangan kepariwisataan tersebut.

Dengan adanya Sumber Daya Manusia atau SDM pada sektor pariwisata cukup berperan penting untuk pengembangan pariwisata. SDM pada pariwisata juga mencakup wisatawan atau pelaku wisata. Peran SDM sebagai pelaku kerja kesenian juga dapat berupa SDM pada lembaga pemerintah, lalu SDM yang bekerja sebagai pengusaha atau wirausaha

yang bekerja untuk menentukan kualitas dan kepuasan para pekerja.¹ Pada Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan, pengertian dari Sumber Daya Manusia sendiri adalah “berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah.” Sedangkan yang dimaksud dengan Kepariwisata adalah “seluruh kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antar wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, Pemerintah daerah, dan pengusaha”. Sementara itu Industri Pariwisata adalah “kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang atau jasa bagi pemenuh kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata.”

Dari pengertian di atas yang telah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia Pariwisata adalah seluruh aspek manusia yang mendukung kegiatan kegiatan wisata baik bersifat nyata maupun tidak nyata, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan serta mewujudkan terciptanya kepuasan wisatawan serta berdampak positif terhadap ekonomi, kesejahteraan, dan kelestarian lingkungan dan budaya di suatu kawasan wisata. Pariwisata merupakan industri yang bisa dikatakan sangat bergantung kepada manusia. Terjadinya pariwisata karena adanya interaksi oleh manusia yang melakukan kegiatan wisata dan berperan sebagai konsumen yaitu pihak-pihak yang melakukan aktivitas wisata atau wisatawan, juga manusia berperan sebagai produsen yaitu pihak-pihak yang menawarkan produk dan jasa wisata. Sehingga manusia memiliki peran ganda atau

¹ Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata <http://cvinspireconsulting.com/pengembangan-sarana-dan-prasarana-daya-tarik-wisata/> (diakses pada tanggal 25 November 2019 pukul 12.40 WIB).

dua peran yang beriringan sekaligus sebagai penggerak bagi kelangsungan industri pariwisata di suatu negara atau kota.²

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting untuk mamajukan serta mendorong sektor industri pariwisata. pentingnya keberadaan SDM pada bagian pariwisata karena manusia merupakan sumber daya yang dapat dikatakan penting di sebagian besar organisasi, khususnya organisasi yang bergerak dalam jasa (*service-based organization*), SDM juga berperan sebagai kunci untuk menciptakan keberhasilan sektor industri tersebut, untuk mewujudkan keberhasilan dari sektor industri pariwisata tersebut dibutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang mampu memberikan inovasi, kreatifitas serta kemampuan dalam bidang apapun sehingga mampu menghasilkan ide-ide yang menarik dan dibutuhkan dalam industri pariwisata itu sendiri.

PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko memiliki beberapa bagian dalam struktur organisasinya, salah satunya adalah Unit Theater dan Pentas Sendratari Ramayana. Unit Theater dan Pentas Sendratari Ramayana berkewajiban penuh dan bertanggungjawab kepada pertunjukan yang dikelola PT. Taman Wisata Candi. Dalam suatu industri pariwisata apabila perusahaan tersebut telah berhasil dan berjalan cukup lama dalam pengembangan pariwisatanya dengan pencapaian yang telah diteima sejak saat ini, maka dibalik keberhasilan tersebut ada sumber daya manusia atau ketenaga kerjaan yang mampu memberikan *effort* yang lebih dalam mempertahankan dan menjaga agar sektor pariwisata tersebut mampu bersaing dan bertahan dalam jangka yang panjang.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin mengetahui pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia apa yang dilakukan oleh Unit Theater Pentas di PT.

² Diambil dari <https://www.jurnal.id/id/blog/2017-strategi-tepat-untuk-pengembangan-sdm-dalam-perusahaan/> (diakses pada tanggal 25 November 2019, pukul 11.25 WIB).

Taman Wisata Candi untuk membentuk atau melatih sumber daya manusia yang dimiliki secara konsisten sehingga menghasilkan tenaga kerja yang baik bagi perusahaan tersebut dan akan berdampak pada industri pariwisata mereka sehingga perusahaan mampu bersaing dan bertahan menjadi pariwisata yang banyak diminati oleh individu.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Sumber Daya Manusia di Unit Theater dan Pentas?
2. Apa saja upaya pengembangan sumber daya manusia di Unit Theater Pentas PT. Taman Wisata Candi?

1.3 Kerangka Konseptual dan Kerangka Berpikir

Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia menjadi salah satu kunci untuk memenangkan persaingan global yang semakin kompetitif. Prasyarat untuk itu adalah sistem yang berasal dari pendidikan dan pelatihan kepariwisataan yang mendukung (Priowirjanto, 2001)³.

Upaya adalah usaha, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya), daya upaya. (Kamus Besar Bahasa Indonesia)⁴.

Strategi merupakan pemikiran tentang hubungan manusia dan ilmu tingkah laku atau yang disebut dengan (behavioral science). Sebagai reaksi terhadap pendekatan dan bukan hanya sebagai sebuah teknik atau sistem produksi tetapi sebagai sebuah sistem sosial yang dapat membentuk perilaku (W. Richard Scott, 2004 : 2-3).⁵

Sementara itu menurut J. Salusu (2003:101) konsep strategi sumber daya manusia dalam bidang seni yaitu, *Strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan⁶.*

Proses pengembangan sumber daya manusia berdasarkan tingkat organisasi dalam perusahaan menurut Anshori⁷ (2014: 18-20) terdiri dari tiga tahapan, yaitu:

³ Parwoto, W., (2001). 'Birokrasi dan Kebijakan Pariwisata Indonesia Menghadapi AFTA 2003.' Makalah dalam Seminar Pariwisata yang Diselenggarakan oleh Jogja Tourism Training Center di Yogyakarta, 21 Juli 2001.

⁴ Diambil dari Kamus Besar Bahasa Indonesia

⁵ W. Richard Scott. 2004. *Refleksi Pada Setengah Abad Sosiologi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal : 12-13

⁶ J Salusu. 2015. *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Public Dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta : PT Grasindo. Hal : 68

⁷ Anshori. 2014. *Pedoman Pengembangan Organisasi Masyarakat*. Jakarta : Kencana. Hal 18-20

1. *Tahapan pertama yaitu, Perumusan Strategi*

Tahapan ini berupa tahap untuk mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, membuat sejumlah strategi alternatif, dan memilih strategi tertentu.

2. *Tahapan kedua yaitu, Pelaksanaan Strategi*

Tahapan ini berupa tahap untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategis dapat dilaksanakan. Pelaksanaan strategis mencakup pengembangan budaya yang mendukung strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahannya kembali usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi untuk karyawan dengan kinerja organisasi.

3. *Tahapan ketiga yaitu, Evaluasi Strategi*

Pada tahap ini, pimpinan harus benar-benar mengetahui alasan strategi-strategi tertentu tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam hal ini, evaluasi strategi adalah cara pertama untuk memperoleh informasi. Semua strategi dapat berubah sewaktu-waktu karena faktor eksternal dan internal selalu berubah.

Dalam penelitian ini akan dilihat proses pelaksanaan upaya pengembangan sumber daya manusia dalam mengatasi kendala kinerja yang akan terjadi di Unit Theater Pentas, dengan adanya penelitian yang dilakukan ini peneliti akan mengetahui tahapan yang dilakukan pada Unit Theater Pentas dalam melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusia pada industri pariwisata mereka.

1.3.1 Indikator

Menurut (W. Richard Scott, 2004)⁸ menjelaskan adanya empat tingkatan strategi, yaitu:

1. Rekrutmen

Identifikasi kemungkinan ketidakcocokan antara *supply* dan *demand* serta penyesuaian melalui rekrutmen sebelumnya dilihat sebagai alasan perencanaan *manpower* tradisional. Oleh karena itu diperlukan pendekatan baru yang mempertimbangkan kombinasi kompetensi karyawan melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap dan pengalaman yang dimiliki. Perencanaan strategi sumber daya manusia dapat dijadikan petunjuk dan memberikan wawasan masa yang akan datang bagi orang-orang yang diperlukan untuk menyampaikan produk-produk inovatif atau pelayanan berkualitas yang difokuskan melalui strategi bisnis dalam proses rekrutmen.

2. Perencanaan Karir

Hal ini membutuhkan pengertian proses-proses yang diintegrasikan pada karakteristik individual dan preferensi dengan implikasinya pada budaya organisasi, nilai dan gaya, strategi bisnis dan struktur organisasi dan perubahan, sistem reward, penelitian dan sistem pengembangan karir masing-masing. Sistem monitoring formal maupun informal diperkenalkan untuk membantu pencapaian pengembangan karir. Seberapa jauh fleksibilitas dan efisiensi organisasi ditentukan oleh kebijakan pemerintah.

⁸ W. Richard Scott. 2004. *Refleksi Pada Setengah Abad Sosiologi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal :111

3. Fungsional Strategi

Strategi ini merupakan strategi pendukung dan untuk menunjang suksesnya strategi lain.

Ada tiga jenis strategi fungsional, yaitu:

- a. Strategi Fungsional Ekonomi, yaitu mencakup fungsi-fungsi yang memungkinkan organisasi hidup sebagai satu kesatuan ekonomi yang sehat, antara lain yang berkaitan dengan keuangan, pemasaran, sumber daya, penelitian dan pengembangan.
- b. Strategi Fungsional Manajemen, yaitu mencakup fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, implementasi, pengendalian, kepegawaian, memimpin, motivasi, berkomunikasi, pengambilan keputusan, mewakili, dan mengintegrasikan
- c. Strategi Isu Strategis, fungsi utamanya adalah mengontrol lingkungan, baik situasi lingkungan yang sudah diketahui maupun situasi yang belum diketahui atau yang selalu berubah.

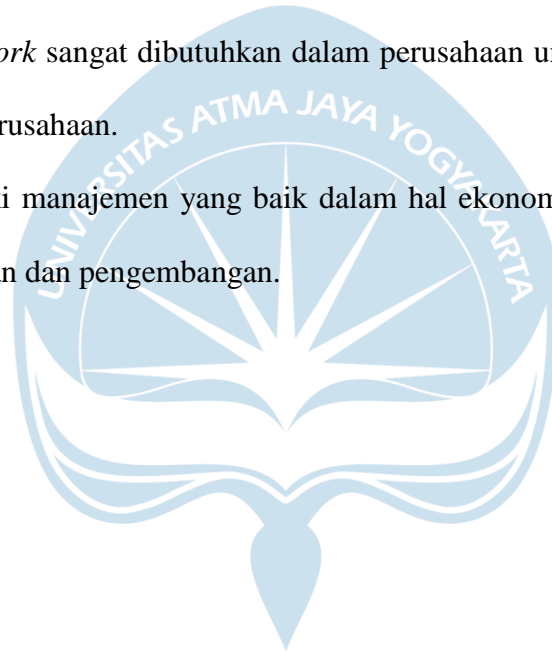
4. Evaluasi Perencanaan

Perencanaan strategi sumber daya manusia dapat digunakan sebagai indikator kesesuaian antara *supply* dan *demand* bagi sejumlah orang-orang yang ada dalam organisasi dengan keterampilan yang sesuai, perencanaan strategi sumber daya manusia juga berguna sebagai “*early warning*” organisasi terhadap konsekuensi strategi bisnis bagi pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan audit terhadap SDM.

Berdasarkan hasil pemaparan yang telah peneliti jelaskan di atas, peneliti menggunakan tiga dimensi indikator strategi. Ketiga dimensi tersebut telah peneliti

sesuaikan dengan topik penelitian yang akan peneliti lakukan pada unit theater dan pentas di PT. Taman Wisata Candi yang telah peneliti ringkas, yaitu:

1. Pemilihan Sumber Daya Manusia atau pelaku kerja dalam suatu perusahaan harus tepat.
2. Mampu atau memiliki ide-ide cemerlang demi kemajuan perusahaan.
3. Percaya diri akan kinerja yang telah dilakukan dan menanankan dalam diri sendiri bahwa mampu bersaing dengan perusahaan lain.
4. *Team work* sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan.
5. Memiliki manajemen yang baik dalam hal ekonomi, pemasaran, sumber daya penelitian dan pengembangan.



1.3.2 Kerangka Berpikir

PT TAMAN
WISATA CANDI
BOROBUDUR,
PRAMBANAN
DAN RATU BOKO



UNIT THEATER
DAN PENTAS



Kendala Yang Dihadapi:

1. Kendala yang dihadapi berdasarkan kemampuan seseorang/diri sendiri (Objektif)
2. Kendala yang dihadapi berdasarkan tanggung jawab seorang pemimpin (Subjektif).



Upaya Unit Theater Pentas Dalam Melaksanakan Pengembangan Terhadap Sumber Daya Manusia:

1. Pemilihan tenaga kerja sesuai kriteria perusahaan
2. Melakukan perekrutan sesuai kebutuhan perusahaan
3. Mengadakan Pelatihan/Pembinaan
4. Melakukan sistem Regenerisasi
5. Memberikan kesempatan berpendapat
6. *Achievment and Reward*

Kondisi Eksisting SDM Unit Theater dan Pentas:

1. Pada bagian ruangan kantor berkapasitas +-35 orang sementara pada bagian *Open Air stage* sekitar 1.110 pengunjung dan *Trimurti Stage (indoor)* berkapasitas 330 pengunjung.
2. Jam operasional pekerja kantor pada pukul 08.00 – 16.00 WIB, sementara pertunjukan hanya berlangsung di hari selasa dan kamis, dan sabtu (diluar *extra show*) pukul 7.30-9.30pm.
3. Kegiatan utama meliputi pertunjukan budaya Sendratari Ramayana Ballet Prambanan yang diperankan oleh Group Tari yang telah dikontrak oleh Unit Theater dan Pentas.
4. Pengelola Unit Theater Pentas tersebut adalah pihak PT. Taman Wisata Candi.
5. Pengelola pertunjukan Sendratari Ramayana Ballet Prambanan tersebut adalah pihak dari Unit Theater Pentas sendiri.
6. Target pengunjung adalah wisatawan dalam negeri dan wisatawan mancanegara.

Target Capaian SDM Unit Theater Pentas:

1. Meningkatkan profesionalisme
2. Selalu *update* dengan perkembangan berita
3. Dapat menjalankan setiap program tanpa masalah
4. Melakukan penyesuaian bila terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana awal

Keterangan:

Bagan di atas untuk menunjukkan tentang kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini. Mulai dari konsep pengembangan sumber daya manusia, yaitu proses yang dilakukan oleh PT. Taman Wisata Candi di Unit Theater Pentas dalam menjalankan upaya pengembangan sumber daya manusia nya, peneliti juga telah menjabarkan 4 target pencapaian sumber daya manusia di Unit Theater Pentas tersebut, yaitu proses pertama adalah meningkatkan profesionalisme, proses meningkatkan profesionalisme dilakukan dengan individu atau karyawan tersebut dengan cara beradaptasi untuk mempertahankan profesionalitasnya dalam berbagai macam kondisi. Karyawan yang bersikap profesional mampu memahami hubungan dan relasi, tahu tugas serta tanggung jawab, serta bisa fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan. Dengan memiliki sikap yang seperti itu, dampak positif akan dialami oleh perusahaan tempat seseorang bekerja dan juga untuk pribadi karyawan itu sendiri. Proses kedua adalah rekrutmen dalam proses ini perusahaan akan memperoleh Sumber Daya Manusia sesuai klasifikasi kebutuhan perusahaan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaruan dan pengembangan. Strategi ini bisa dilakukan oleh perusahaan dalam menilai calon karyawannya untuk menjadi bagian dari suatu perusahaan.

Proses ketiga dari pelaksanaan upaya pengembangan sumber daya manusia ini adalah pelatihan, pelatihan berguna untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan yang bersifat formal dan berkaitan dengan karir mereka. Setiap karyawan membutuhkan pendidikan untuk mengatasi berbagai permasalahan pada pekerjaan mereka dengan mudah karena pendidikan mengajarkan langkah dan cara yang digunakan dalam mengatasi permasalahan tersebut. Proses keempat adalah, proses pembinaan

bertujuan untuk mengatur dan membina sumber daya manusia yang dimiliki sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian, seperti *manpower planning, performance appraisal, job analytic, job classification*, dan lain sebagainya. Hal semacam ini pastinya dapat menjadi upaya yang penting dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang sama kualitasnya dengan jenis strategi lain. Proses yang kelima adalah memberikan kesempatan berpendapat hal ini berguna untuk melatih tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam berpikir dan berpendapat sehingga kreativitas dan ide-ide yang baru dapat tersalurkan, tenaga kerja juga dapat berkembang dengan kebebasan berpikir dan berpendapat. Hal inilah yang harusnya dipahami pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk kemajuan sebuah perusahaan. Dan yang terakhir ketika ada karyawan atau tenaga kerja yang berprestasi dalam bidangnya maka perusahaan pantas memberikan suatu penghargaan atau hadiah bagi karyawan yang berprestasi tersebut, hal ini dilakukan untuk menghargai proses bekerja yang telah dilakukan karyawan Unit Theater dan Pentas.

Keenam tahapan yang telah dijelaskan tersebut dilakukan untuk dapat mencapai indikator , pemilihan sumber daya manusia atau pelaku kerja dalam suatu perusahaan harus tepat, mampu memiliki ide-ide cemerlang demi kemajuan perusahaan, percaya diri akan kinerja yang telah dilakukan dan menanamkan dalam diri sendiri bahwa mampu bersaing dengan perusahaan lain, *Team work* sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, Memiliki manajemen yang baik dalam hal ekonomi, pemasaran, sumber daya penelitian dan pengembangan. Jika kelima tahapan proses strategi tersebut dilakukan dengan baik dan benar, maka hasil atau evaluasi akhir

yang didapat akan berdampak pada perkembangan sumber daya manusia di PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian yang dilakukan tentu memiliki tujuan untuk memecahkan masalah. Penentuan tujuan dalam sebuah penelitian yang dilakukan harus dilakukan dengan jelas dan sistematis. Tujuan penelitian juga merupakan jawaban atas masalah yang dirumuskan, adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui apa saja kendala yang dihadapi oleh Sumber Daya Manusia di Unit Theater dan Pentas.
2. Mengetahui apa saja upaya pengembangan sumber daya manusia di Unit Theater Pentas PT. Taman Wisata Candi.

1.4.1 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dilakukan oleh penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Akademis
 - a. Memberikan kontribusi bagi peneliti untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian.
 - b. Memberikan kontribusi ilmiah dalam sebuah penelitian strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh peneliti di Unit Theater Pentas PT. Taman Wisata Candi.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk memberikan refrensi bagi Unit Theater dan Pentas dalam mengelola industri pariwisata khususnya dalam pementasan-pementasan yang dilakukan oleh Unit Theater PT. Taman Wisata Candi.
- b. Untuk memberikan pemahaman serta wawasan baru bagi pembaca tentang strategi yang dilakukan dalam suatu industri pariwisata untuk menarik minat pengunjung.

1.4.2 Tinjauan Pustaka

Di bawah ini adalah sebagian hasil temuan peneliti sebagai pendukung kesuksesan atau keberhasilan dalam penelitian ini, peneliti telah menemukan dan melihat beberapa hasil penelitian karya orang lain yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, dan akan dijadikan bahan perbandingan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, diantaranya adalah sebagai berikut.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Sri Pajriah (2018). Judul penelitiannya yaitu “Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Sosial Budaya Di Kabupaten Ciamis”. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode heuristik atau pengumpulan sumber, jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara langsung dan observasi lapangan atau pengamatan di lapangan untuk meneliti langsung. Hasil penelitian yang ditemukan yaitu Kabupaten Ciamis cukup potensial untuk pertanian dan pariwisata karena merupakan jalur transportasi antar kota maupun antar propinsi yang melewati pusat kota. Jalur lalu lintas antar propinsi melewati kecamatan Cihaurbeuti, Sindangkasih, Cikoneng,

Ciamis, Cijeungjing dan Cisaga. Kabupaten Ciamis juga memiliki beberapa tempat pariwisata yang merupakan peninggalan tataran kerajaan Galuh dan wisata alam, diantaranya Astana Gede, Situs Ciungwanara dan Situ Lengkong yang diharapkan menjadi daerah wisata andalan Kabupaten Ciamis setelah Pangandaran menjadi Kabupaten baru (BPS, 2014: 3). Berdasarkan salah satu misi pembangunan Kabupaten Ciamis 2014-2019 adalah “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, pembangunan yang menekankan pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ini ditandai dengan membaiknya taraf pendidikan dan derajat kesehatan penduduk, yang didukung oleh meningkatnya ketersediaan dan kualitas pelayanan sosial dasar bagi masyarakat agar lebih produktif serta berdaya saing untuk mencapai kehidupan yang lebih makmur dan sejahtera”. Dalam hal ini, pembangunan yang menekankan pada kualitas SDM pada bidang pariwisata, kebudayaan, pemuda dan olahraga, kesehatan dan pendidikan (RJPMD Kab. Ciamis, 2014: 3-20). Namun, dalam tulisan ini fokus pada peran SDM dalam pengembangan pariwisata budaya di Kabupaten Ciamis. Sebagaimana diketahui bahwa Kabupaten Ciamis memiliki sejarah daerahnya tersendiri yaitu sebelum terbentuk menjadi sebuah Kabupaten Ciamis, pada waktu itu merupakan sebagai sebuah Kerajaan Galuh. Pada tahun 670 M. Tarumanagara sebuah kerajaan besar di Jawa Barat telah berakhir, sekaligus mengakhiri Dinasti Warman. Sebagai penerusnya, muncul dua kerajaan baru di bumi Jawa Barat yaitu, 1) di sebelah barat Citarum menjadi Kerajaan Sunda dan 2) di sebelah timurnya menjadi Kerajaan Galuh (Iskandar, 2001: 110). Awal mula sebagai sebuah Kerajaan Galuh menjadi Kabupaten Imbanagara, Kabupaten Galuh dan menjadi Kabupaten Ciamis, tentunya memiliki perjalanan sejarah yang panjang, adanya peninggalan-peninggalan sejarah dan budaya sebagai hasil dari ide, gagasan, perilaku dan karya masyarakat pada zamannya. Dengan

demikian masyarakat Kabupaten Ciamis memiliki nilai sejarah dan budaya yang tinggi untuk tetap dilestarikan dan diwariskan kepada generasi penerus. Potensi nilai sejarah dan budaya yang dimiliki masyarakat Kabupaten Ciamis dapat menjadi sebuah wisata budaya bagi wisatawan domestik maupun mancanegara yang ingin mengetahui secara detail mengenai sejarah dan budaya yang ada di Kabupaten Ciamis. Adapun potensi pariwisata budaya yang dimiliki Kabupaten Ciamis antara lain yaitu, Cagar Budaya Karangkamulyan, Situs Astana Gede Kawali, Situs Gunung Susuru, Situs Tambaksari, Kampung Kuta, Situ Lengkong, upacara adat Nyanguku, upacara adat Ngikis, upacara adat Misalin, upacara adat Nyuguh, upacara adat Merlawu, serta kesenian daerah Bebegig, Wayang Landung, Gembyung Buhun, Tari Kele, Debus Panjalu, Karinding (Dinas Pariwisata & Ekonomi Kreatif, 2016:1). Destinasi pariwisata budaya tersebut diharapkan menjadi daerah wisata andalan Kabupaten Ciamis setelah Pangandaran menjadi kabupaten baru (BPS Kab. Ciamis, 2014:1). Potensi yang dapat dikembangkan menjadi objek daya tarik wisata (ODTW) di wilayah Kabupaten Ciamis adalah berupa daya tarik wisata sejarah dan budaya. Sumber Daya Manusia adalah individu atau pelaku industri pariwisata yang memiliki keterkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan komponen pariwisata. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam pengembangan pariwisata budaya di Kabupaten Ciamis sebagai kunci keberhasilan untuk meningkatkan kinerja lebih baik dan hasilnya pun menjadi lebih optimal. Strategi dalam pengembangan pariwisata budaya dapat dilakukan melalui pendidikan pariwisata dan pelatihan pemandu wisata kepada masyarakat. Hasil dari kegiatan pendidikan pariwisata dan pelatihan pemandu wisata adalah peserta mampu memahami pengetahuan terkait pendidikan kepariwisataan dan kepemanduan. Peserta mampu memahami pendidikan kepariwisataan

dan teknik-teknik menjadi seorang pemandu wisata. Peserta mampu memahami sikap-sikap yang harus dimiliki sebagai pemandu wisata. Peserta mampu melakukan praktek sebagai pemandu wisata. Sedangkan *Outcomes* yang diperoleh dari program pendidikan pariwisata dan pelatihan pemandu wisata diharapkan peserta dapat mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang mereka dapatkan dalam pekerjaannya sebagai pemandu wisata yang berkompeten dan professional. Peran SDM sangat menunjang keberhasilan bagi pengembangan pariwisata budaya di Kabupaten Ciamis dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga objek wisata budaya yang ada di Kabupaten Ciamis menjadi tujuan wisata yang lebih menarik dan memiliki keunikan yang kaya akan nilai sejarah dan budaya Galuh serta bermanfaat bagi masyarakat yang berada di daerah wisata untuk meningkatkan kesejahteraannya.⁹

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Pantriko Muhammad, Arik Prasetya (2018). Judul penelitiannya yaitu “Pengembangan Industri Pariwisata Kepulauan Seribu Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Pada Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu)”. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode eksploratif dengan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah dengan menggunakan text/tulisan, kata-kata tertulis, tindakan-tindakan dan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan sosial. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian yang ditemukan yaitu Kepulauan Seribu ditunjuk menjadi Kawasan Strategis Pariwisata Nasional, hal ini berarti akan meningkatkan kunjungan wisatawan baik nusantara maupun mancanegara yang akan berkunjung ke Kepulauan Seribu hal ini juga akan berdampak kepada masyarakat di

⁹ Sri Pajriah (2018). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Sosial Budaya Di Kabupaten Ciamis. Sumber: <file:///C:/Users/USER/Downloads/1913-6693-1-PB.pdf>

Kepulauan Seribu yang harus bisa mengembangkan kemampuannya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2008), bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang dimana setiap individu mencapai kemampuan tertentu yang di harapkan bisa terus berkembang lebih baik lagi dalam mencapai tujuan suatu organisasi yang diharapkan bersama-sama. Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu juga harus memberdayakan masyarakat Kepulauan Seribu dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia pariwisata dalam ditunjuknya Kepulauan Seribu menjadi Kawasan Strategis Pariwisata Nasional. Menurut Widjaja (2003), pemberdayaan masyarakat adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan atau potensi-potensi yang dimiliki oleh masyarakat, yang diharapkan masyarakat dapat menunjukkan jati diri yang dimiliki secara maksimal baik dalam bidang ekonomi, sosial, budaya, dan agama. Menurut hasil didalam penelitian ini dapat menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat lokal yang dilakukan oleh Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu hasilnya positif. Kegiatan seperti bimbingan teknis yang dilakukan dapat meningkatkan kemampuan dari sumber daya manusia pariwisata di Kepulauan Seribu. Berdasarkan hasil wawancara kepada pelaku industri pariwisata bahwa kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu terhadap *tour guide*, pengelola *homestay*, dan pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah merupakan hal positif yang diharapkan oleh para pelaku industri pariwisata terus diadakan dengan materi pelatihan yang berbeda, agar Kepulauan Seribu siap sepenuhnya dalam bersaing dengan daerah-daerah destinasi lain yang juga ditunjuk sebagai Kawasan Strategis Pariwisata Nasional. Dengan memberdayakan para pelaku industri pariwisata lokal khususnya *tour guide*, pengelola *homestay*, dan pelaku

Usaha Mikro Kecil dan Menengah, menurut Sunaryo (2013) tingkat kesuksesan dan keberhasilan yang akan dicapai dalam jangka panjang suatu industri pariwisata akan sangat tergantung dengan peran dan dukungan yang dilakukan oleh masyarakat lokal. Menurut hasil wawancara yang terdapat di hasil penelitian, ada tiga tugas pokok dan fungsi yang menjadi fokus penelitian ini yaitu, pertama melakukan pelaksanaan pembinaan industri pariwisata yang mencakup pembinaan kebudayaan dan kepariwisataan, kedua melakukan pengawasan kepariwisataan dan kebudayaan. Dan yang ketiga pemberian dukungan teknis dalam penyelenggaraan kepariwisataan dan kebudayaan. Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu telah menjalani ketiga tugas pokok dan fungsi tersebut, menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Kepala Bidang Seksi Pembinaan Kepariwisata Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu, Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu berperan aktif dalam melaksanakan pembinaan industri pariwisata dengan melakukan bimbingan teknis berupa pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada para pelaku usaha industri pariwisata khususnya kepada *tour guide*, pengelola *homestay*, dan pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Bimbingan teknis yang terakhir dilakukan adalah peningkatan kualitas pelayanan prima yang didalamnya para pelaku usaha industri pariwisata diberikan materi bagaimana cara memberikan pelayanan kepada wisatawan yang baik dan benar agar Kepulauan Seribu dapat terus bersaing sebagai Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN). Tugas pokok fungsi yang kedua yaitu bagaimana peran aktif yang dilakukan oleh Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu dalam melakukan pengawasan kepariwisataan dan kebudayaan. Menurut hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada Kepala Seksi Bidang Pembinaan Kepariwisata Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu,

pihak Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu memberikan pengawasan kepada para pelaku usaha industri pariwisata khususnya kepada para *tour guide*, pengelola *homestay*, dan pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), hal yang dilakukan seperti melihat bagaimana kondisi *homestay* yang ada, apa sudah sesuai dengan yang sudah diberitahukan di bimbingan teknis, kemudian untuk *tour guide* melakukan pengawasan seperti menanyakan sudah sejauh apa para *tour guide* dapat berkomunikasi dengan para wisatawan khususnya wisatawan mancanegara dan ada berapa wisatawan yang datang di Kepulauan Seribu baik mancanegara maupun nusantara, kemudian pengawasan terhadap para pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dengan cara bagaimana bahan baku yang didapat, bagaimana proses pembuatannya apakah sudah sesuai dengan apa yang sudah diberikan pada saat bimbingan teknis diadakan. Tugas pokok fungsi dari Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu yang ke tiga yaitu pemberian dukungan teknis dalam penyelenggaraan kepariwisataan dan kebudayaan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Kepala Seksi Bidang Pembinaan Kepariwisata Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu, Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu memiliki peran aktif dengan memberikan dukungan-dukungan yang berupa keilmuan, maksud dari dukungan keilmuan ini berupa memberikan bimbingan-bimbingan teknis yang dibutuhkan kepada para pelaku usaha industri pariwisata, kemudian Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu juga akan memberikan bimbingan digital marketing yang ditujukan kepada seluruh masyarakat kepulauan seribu agar dapat memasarkan apapun yang ingin ditawarkan kepada para calon wisatawan melalui gadgetnya sendiri.¹⁰

¹⁰ Pantriko Muhammad, Arik Prasetya (2018). *Pengembangan Industri Pariwisata Kepulauan Seribu Melalui*

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Luluk Fauziah, Mashudi, Tri Yuniningsih, Zuhdiati Ermy Putri (2020), Judul penelitiannya yaitu “Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Destinasi Pariwisata Di Kabupaten Pemalang Jawa Tengah”. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kondisi obyek yang alamiah peneliti sebagai instrumen kunci. Peneliti menggunakan wawancara mendalam dan studi kepustakaan sebagai instrument 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). Hasil penelitian yang ditemukan yaitu 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 Pemalang, 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. Sumber Daya Manusia 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 sumber daya 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 diatas 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. Kendala yang dihadapi di bidang destinasi

pariwisata di Kabupaten Pematang antara lain SDM yang menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan namun terkendala 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.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Rony Ika Setiawan (2017)¹¹, Judul Penelitian yaitu “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata:

¹¹ Rony Ika Setiawan (2017). Judul: Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. Sumber: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301/389>

Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang”. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang bersifat induktif. Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian deskriptif adalah gambaran yang jelas mengenai subjek penelitian (Neuman, 2000). Berdasarkan manfaatnya, penelitian ini merupakan penelitian murni. Berdasarkan dimensi waktunya, penelitian ini merupakan penelitian crosssectional. Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif. 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). Kedua teknik pengumpulan data tersebut dalam rangka memperoleh data primer dan sekunder yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai permasalahan yang diangkat penulis. Hasil penelitian yang ditemukan yaitu Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kawasan Wisata Manusia adalah unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja dan berdampak langsung terhadap kesejahteraan perusahaan. Dalam kaitan ini menurut Tjokrowinoto dkk. (2001) bahwa figur atau sosok sumberdaya manusia pada abad 21 adalah manusia-manusi yang memiliki kualifikasi sebagai berikut: 1. Memiliki wawasan pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), dan sikap atau perilaku (attitude) yang relevan dan mampu menunjang pencapaian sasaran dan bidang tugas dalam suatu organisasi. 2. Memiliki disiplin kerja, dedikasi dan loyalitas yang

tinggi terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi. 3. Memiliki rasa tanggungjawab dan pengertian atau pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan kewajibannya sebagai karyawan atau unsure manajemen organisasi. 4. Memiliki jiwa kemauan yang kuat untuk berprestasi produktif dan bersikap professional. 5. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk selalu mengembangkan potensi dan kemampuan diri pribadi demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi. 6. Memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang tehnik maupun manajemen dan kepemimpinan. 7. Memiliki keahlian dan ketrampilan yang tertinggi dalam bidang tugas dan memiliki kemampuan alih teknologi. 8. Memiliki jiwa kewirausahaan (enterpreneurship) yang tinggi dan konsisten. 9. Memiliki pola pikir dan pola tindak yang sesuai dengan visi, misi, dan budaya kerja organisasi.

Pendidikan kepariwisataan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi kepariwisataan (kawasanwisata), karena bidang ini memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan. Menurut Spillane James. J (1994): "Salah satu masalah dalam mengembangkan pariwisata adalah tidak tersedianya fasilitas yang cukup untuk menunjang pendidikan pariwisata. Tenaga kerja yang cakap, terampil, memiliki skill tinggi dan pengabdian pada bidangnya (professional) menjadi kebutuhan mutlak dalam bersaing di pasaran global. Produk industri pariwisata adalah "jasa", oleh karena itu penekanannya harus pada segi pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan wisatawan. Dalam industri pariwisata, kualitas pelayanan merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya. Pengembangan pengetahuan tenaga kerja ditekankan pada 3 hal pokok (Warsitaningsih, 2002):

1. Pengembangan pengetahuan tentang tata cara pelayanan yang berkaitan dengan bervariasinya kegiatan pariwisata, misalnya pelayanan di hotel, berbeda dengan pelayanan di tempat rekreasi atau dalam perjalanan wisata.
2. Pengembangan

pengetahuan tentang peralatan dan perlengkapan yang diperlukan dalam bidang pelayanan.

3. Pengembangan SDM yang berkaitan dengan pengembangan sikap, perilaku, sopan santun, dan sebagainya. Ketiga hal tersebut setiap saat selalu berubah dan mengarah pada kemajuan, sehingga ketiganya harus selalu ditingkatkan khususnya melalui pendidikan, yang juga akan mempengaruhi daya serap industri. Daya serap industri pariwisata adalah kemampuan industri pariwisata dalam menyerap dan menerima karyawan yang berasal dari lembaga pendidikan umum dan pendidikan kejuruan untuk bekerja dalam lingkup pekerjaan kepariwisataan. Kemampuan menyerap karyawan di industri pariwisata dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Besar kecilnya industri, besar kecilnya industri pariwisata akan menentukan jumlah dan jenis pekerjaan yang membutuhkan karyawan, sehingga akan menentukan pula besarnya daya serap industri pariwisata tersebut.
2. Ketersediaan calon tenaga kerja, lembaga pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan merupakan tempat penghasil tenaga kerja, misalnya melalui lembaga-lembaga formal (sekolah-sekolah pariwisata baik di tingkat menengah maupun di tingkat perguruan tinggi) dan non formal (pelatihan-pelatihan kepariwisataan, kursus-kursus, dan lain-lain).
3. Kesesuaian kemampuan calon tenaga kerja dengan bidang pekerjaan, seleksi yang ketat merupakan salah satu cara untuk menyerap karyawan profesional artinya memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diperlukan serta dapat menentukan besarnya daya serap industri pariwisata tersebut.
4. Kondisi ekonomi, merupakan faktor utama yang menentukan besarnya daya serap suatu industri terhadap lulusan lembaga pendidikan. Situasi krisis ekonomi saat ini merupakan salah satu faktor penyebab rendahnya daya serap industri pariwisata. Dengan demikian dari keseluruhan dimensi yang ada, maka terlihat bahwa sumberdaya manusia bertumpu pada dua indikator penting yaitu

tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan dan tingkat keterampilan yang berkaitan dengan bidang kerja yang ditangani karyawan tersebut.

Setelah peneliti menemukan beberapa tinjauan pustaka di atas yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah fokus dalam penelitian ini pada pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam mempertahankan kualitas kerja di bidang industri pariwisata, lokasi penelitian, dan subyek yang akan diteliti. Penelitian terdahulu fokus pada peningkatan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia melalui jalur formal dan nonformal, dan peningkatan peran serta partisipasi pokdarwis (Kelompok Sadar Wisata), kualitas sumber daya manusia yang kurang memadai, belum adanya pelatihan khusus kepariwisataan, sarana dan prasarana pelengkap keberadaan obyek wisata dan kurangnya kesadaran akan adanya pelaku seni. Selain itu juga terdapat penelitian yang berfokus pada sistem, prosedur dan mekanisme pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan fokus pada penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia oleh Unit Theater Pentas untuk meningkatkan atau mempertahankan kualitas kerja agar dapat menarik minat para wisatawan dalam negara maupun asing agar berkunjung dan melihat pementasan yang merupakan salah satu pertunjukan khas dari PT. Taman Wisata Candi terkhusus nya Unit Theater Pentas Ramayana Ballet Prambanan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada bagian sub bab ini peneliti akan menjelaskan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut.

BAB I Pendahuluan: Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, kerangka berpikir, tujuan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Metodologi dan Deskripsi Obyek/Subjek Penelitian: Bab ini berisi tentang jenis penelitian dan metode penelitian, subyek yang akan diteliti, operasionalisasi konsep, metode pengumpulan data, jenis data, cara analisis data dan deskripsi subjek penelitian.

BAB III Temuan dan Pembahasan: Berisi uraian mengenai hasil temuan dan proses pengumpulan data dan juga pembahasan hasil dari proses pengolahan data penelitian. Pembahasan sudah mengarah pada jawaban terhadap pertanyaan penelitian atau jawaban terhadap hipotesa.

BAB IV Kesimpulan dan Penutup: Karena peneliti menggunakan penelitian kualitatif, maka hasil akhir adalah apakah menjawab pertanyaan penelitian atau tidak dari hasil penelitian yang dilakukan, yang terakhir daftar pustaka serta lampiran saat melakukan penelitian.