

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.¹ Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh organisasi/perusahaan dan menghasilkan (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian perlu dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta

¹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Ke-10*, terj. Paramita Rahayu, (Jakarta: PT. Indeks, 2011), hal. 5.

diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

b. Fungsi-Fungsi Manajerial dan Operasional MSDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :²

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang

² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2016), hal. 21.

sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu organisasi/perusahaan.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi/perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan organisasi/perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, dan sebab-sebab lainnya.

c. Peranan MSDM

Peranan MSDM adalah sebagai berikut :³

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi/perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa organisasi/perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

B. Potensi Wisata

a. Pengertian Potensi Wisata

Potensi wisata adalah semua obyek (alam, budaya, buatan) yang memerlukan banyak penanganan agar dapat memberikan nilai daya tarik bagi wisatawan.⁴ Menurut arti katanya pariwisata berasal dari

³ *Ibid.*, hal. 14.

⁴ Junianton Damanik dan Helmut Weber, *Perencanaan Ekowisata Dari Teori ke Aplikasi*, (Yogyakarta: PUSPAR UGM dan Andi, 2006), hal. 11.

bahasa sansekerta yang terdiri dari dua kata yaitu kata *pari* dan *wisata*. Kata *pari* berarti penuh, seluruh atau semua kata *wisata* berarti perjalanan. Kata *pariwisata* dapat diartikan perjalanan penuh mulai dari berangkat dari suatu tempat ke satu atau beberapa tempat lain dan singgah kemudian kembali ke tempat semula. Dalam Undang-Undang No. 9 Tahun 1990 tentang Kepariwisata (BAB III Pasal 4) disebutkan bahwa objek dan daya tarik wisata terdiri atas dua hal :⁵

1. Objek dan daya tarik wisata ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, yang berwujud keadaan alam serta flora fauna.
2. Objek dan daya tarik wisata hasil karya manusia berupa museum, peninggalan sejarah, wisata agro, wisata tirta, wisata petualangan alam, taman rekreasi dan tempat hiburan.

Sedangkan kawasan pariwisata berdasarkan PP No. 47 Tahun 1997 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional Pasal 11 Ayat (1) huruf f. merupakan salah satu dari tujuh kawasan budidaya. Kawasan pariwisata itu sendiri berdasarkan PP tersebut pada pasal 49 memiliki kriteria sebagai berikut :⁶

- a. Kawasan yang secara teknis dapat digunakan untuk kegiatan pariwisata, serta tidak mengganggu kelestarian budaya, keindahan alam, dan lingkungan;
- b. Kawasan yang apabila digunakan untuk kegiatan pariwisata secara ruang dapat memberikan manfaat :
 1. Meningkatkan devisa dan mendayagunakan investasi;
 2. Meningkatkan perkembangan pembangunan lintas sektor dan sub sektor serta kegiatan ekonomi sekitarnya;
 3. Tidak mengganggu fungsi lindung;
 4. Tidak mengganggu upaya pelestarian sumber daya alam;
 5. Meningkatkan pendapatan masyarakat;
 6. Meningkatkan pendapatan nasional dan daerah;

⁵ Undang-Undang No. 9 Tahun 1990 *tentang Kepariwisata* Pasal 4 ayat (1) huruf a.

⁶ Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 1997 *tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional* Pasal 11 ayat (1) huruf f. dan Pasal 49.

7. Meningkatkan kesempatan kerja;
8. Melestarikan budaya;
9. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

b. Macam-Macam Potensi Wisata

Potensi wisata dibagi menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut⁷.

1. Potensi Wisata Alam

Yang dimaksud dengan potensi wisata alam adalah keadaan, jenis flora dan fauna suatu daerah, bentang alam seperti pantai, hutan, pegunungan dan lain-lain (keadaan fisik suatu daerah).

2. Potensi Wisata Kebudayaan

Yang dimaksud dengan potensi wisata kebudayaan adalah semua hasil cipta, rasa dan karsa manusia baik berupa adat istiadat, kerajinan tangan, kesenian, peninggalan sejarah berupa bangunan (Contoh : Monumen).

3. Potensi Wisata Buatan Manusia

Potensi wisata manusia juga sebagai daya tarik wisata berupa, pementasan tarian, pementasan atau pertunjukkan seni budaya suatu daerah.

C. Perekonomian Masyarakat

a. Pengertian Perekonomian Masyarakat

Ekonomi berasal dari bahasa Yunani yaitu kata *Oikos* dan *Nomos* yang artinya peraturan rumah tangga. Pengertian ekonomi adalah semua yang menyangkut hal-hal berkaitan dengan kehidupan rumah tangga tertentu saja yang dimaksud dan mengenai perkembangannya. Kata rumah tangga bukan hanya menuju pada sebuah keluarga di dalamnya terdapat suami, istri, dan anak-anak,

⁷ Ady Kenzie, "Pengertian dan Macam-Macam Potensi Wisata", dalam <https://adykenzie.blogspot.com/2016/08/pengertian-dan-macam-macam-potensi.html>, diakses 9 Desember 2019.

tetapi yang dimaksud rumah tangga yang lebih luas yaitu rumah tangga bangsa, negara, dan dunia.⁸

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah hal-hal yang memiliki hubungan dengan rumah tangga, rumah tangga disini merujuk pada rumah tangga yang lebih luas bukan sekedar rumah tangga dengan skala kecil. Sehingga ekonomi merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang kehidupan seperti kebutuhan hidup mulai dari proses produksi, distribusi, dan sampai pada tahap akhir yaitu konsumsi.

Adapun pengertian lain dari ekonomi, yaitu Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari bagaimana kita memilih untuk mengalokasikan sumber daya yang terbatas (*limited resources*), seperti tanah, tenaga kerja, dan kapital, ke dalam produksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan yang tak terbatas (*unlimited wants*).⁹ Jadi, dapat disimpulkan bahwa ekonomi merupakan cara untuk memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memenuhi kebutuhan yang tak terbatas.

Adapun ekonomi masyarakat adalah sistem ekonomi yang terbatas pada kekuatan ekonomi masyarakat. Dengan demikian pemberdayaan ekonomi masyarakat adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh masyarakat yang dengan secara swadaya mengelola sumber daya apapun yang dapat dikuasainya, dan ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dan keluarganya. Upaya pembangunan ekonomi masyarakat mengarah pada perubahan struktur yaitu memperkuat kedudukan dan peran ekonomi rakyat dalam perekonomian nasional.¹⁰

⁸ Iskandar Putong, *Economics Pengantar Mikro dan Makro*, (Jakarta: Mitra Acana Media, 2010), hal. 1.

⁹ Tony Hartono, *Mekanisme Ekonomi Dalam Konteks Ekonomi Indonesia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2006), hal. 9.

¹⁰ Cintia Adiend Tiara Ayu, *Strategi Pemberdayaan Badan Usaha Milik Desa Kembang Jati dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Desa Jatiprahu Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek (Perspektif Ekonomi Islam)*, (IAIN Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019), hal. 69.

b. Faktor-Faktor yang Menentukan Keadaan Tingkat Ekonomi Masyarakat

Berdasarkan kodrat-Nya manusia dilahirkan memiliki kedudukan yang sama dan sederajat, akan tetapi sesuai dengan kenyataan setiap manusia yang menjadi warga suatu masyarakat, senantiasa mempunyai status atau kedudukan dan peranan. Ada beberapa faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya keadaan sosial ekonomi orang tua di masyarakat, diantaranya tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, kondisi lingkungan tempat tinggal, demikian kekayaan, dan partisipasi dalam aktivitas kelompok dari komunitasnya. Dalam hal ini uraiannya dibatasi hanya 4 (empat) faktor yang menentukan yaitu tingkat pendidikan, pendapatan, kepemilikan kekayaan, dan jenis tempat tinggal.

a. Tingkat Pendidikan

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 1 Hal 8, pada dasarnya jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.¹¹

Menurut Kunaryo, pendidikan dibagi menjadi 4, antara lain :¹²

1) Pendidikan Prasekolah

Menurut PP No. 27 Tahun 1990, pendidikan prasekolah adalah pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani peserta didik di luar lingkungan keluarga sebelum memasuki pendidikan dasar, yang diselenggarakan di jalur pendidikan sekolah atau di jalur pendidikan luar sekolah.¹³

¹¹ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional* Pasal 1 hal 8.

¹² Kunaryo Hadikusumo, *Pengantar Pendidikan*, (Semarang: IKIP Semarang, 2000), hal. 79

¹³ Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1990 *tentang Pendidikan Prasekolah* Pasal 1 hal 1.

2) Pendidikan Dasar

Menurut PP No. 28 Tahun 1990, pendidikan dasar adalah pendidikan umum yang lamanya sembilan tahun, diselenggarakan selama enam tahun di sekolah dasar dan tiga tahun di sekolah menengah lanjutan tingkat pertama atau satuan pendidikan yang sederajat. Tujuan pendidikan dasar adalah untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupan sebagai pribadi anggota masyarakat, warga negara, dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah.¹⁴

3) Pendidikan Menengah

Menurut PP No. 29 Tahun 1990, pendidikan menengah adalah pendidikan yang diselenggarakan bagi pendidikan dasar. Bentuk satuan pendidikan yang terdiri atas : Sekolah Menengah Umum, Sekolah Menengah Kejuruan, Sekolah Menengah Keagamaan, Sekolah Menengah Kedinasan, dan Sekolah Menengah Luar Biasa.¹⁵

4) Pendidikan Tinggi

Menurut UU No. 2 Tahun 1989, pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan

¹⁴ Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 1990 *tentang Pendidikan Dasar* Pasal 1 dan Pasal 3.

¹⁵ Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1990 *tentang Pendidikan Menengah* Pasal 1 hal 1 dan Pasal 4 ayat (1).

tinggi, yang dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, dan universitas.¹⁶

b. Pendapatan

Pendapatan adalah jumlah semua pendapatan kepala keluarga maupun anggota keluarga lainnya yang diwujudkan dalam bentuk uang dan barang.

c. Kepemilikan Kekayaan atau Fasilitas

Pemilikan kekayaan atau fasilitas adalah kekayaan dalam bentuk barang-barang dimana masih bermanfaat dalam menunjang kehidupan ekonominya. Fasilitas atau kekayaan itu antara lain :

1) Barang-barang berharga

Pemilikan kekayaan yang bernilai ekonomis dalam berbagai bentuk dan ukuran seperti perhiasan, televisi, kulkas, dan lain-lain dapat menunjukkan adanya pelapisan dalam masyarakat.¹⁷

2) Jenis-jenis kendaraan pribadi

Kendaraan pribadi dapat digunakan sebagai alat ukur tinggi rendahnya tingkat sosial ekonomi orang tua. Misalnya : orang yang mempunyai mobil akan merasa lebih tinggi tingkat sosial ekonominya daripada orang yang mempunyai sepeda motor.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu dimaksudkan sebagai bahan kepustakaan dan referensi serta pertimbangan terhadap penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Berikut beberapa referensi penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

¹⁶ Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 *tentang Sistem Pendidikan Nasional* Pasal 16 ayat (1) dan (2).

¹⁷ Abdulsyani, *Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal. 128.

1. Bayu Krisdianto dan Nurhajati dengan judul penelitiannya “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu”.¹⁸ Dalam Penelitian ini dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kota Batu bisa dilakukan dengan cara pengembangan secara formal melalui penugasan karyawan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan, dan pengembangan secara informal melalui keinginan dari karyawan sendiri untuk mempelajari beberapa literatur buku ataupun yang lainnya. Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia dan Motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu.
2. Krismiyati dengan judul penelitiannya “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Inpres Angkasa Biak”.¹⁹ Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di SD Inpres Angkasa Biak dilakukan melalui 3 (tiga) indikator, yaitu motivasi, kepribadian, dan ketrampilan. Melalui pelatihan yang dilakukan oleh SD Inpres Angkasa Biak, akan menghasilkan pribadi yang mampu dijadikan produk unggul sumber daya manusia yang dimiliki SD Inpres Angkasa Biak.

¹⁸ Bayu Krisdianto dan Nurhajati, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu”, *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU) Pascasarjana Universitas Islam Malang*, Vol. 2, No. 2, 2017, hal. 85-97.

¹⁹ Krismiyati, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Inpres Angkasa Biak”, *Jurnal Office Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak*, Vol. 3, No. 1, 2017, hal. 43-50.

3. Mirsal dengan judul penelitiannya “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Batusangkar”.²⁰ Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Batusangkar difokuskan pada upaya menyempurnakan dan mengefektifkan aspek-aspek SDM menjadi lebih profesional, berkualitas dan secara konsisten menjalankan budaya perusahaan guna mendukung pertumbuhan bisnis PT. BSM Cabang Pembantu Batusangkar. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri, sudah di mulai semenjak perekrutan karyawan yang dibutuhkan oleh bank tersebut kemudian dilanjutkan dengan proses orientasi terhadap karyawan. Setelah karyawan bekerja pada bank nanti dalam bekerja akan di adakan pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh pihak bank dalam rangka meningkatkan kemampuan para karyawan baik mengenai operasional bank secara umum dan juga nanti pengenalan terhadap perwujudan syariah dalam sebuah perbankan.
4. Nandi dengan judul penelitiannya “Pariwisata dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”.²¹ Dalam hasil penelitian ini dijelaskan bahwa pengelolaan, pengembangan, dan pembiayaan kawasan wisata memerlukan daya dukung dari banyak *stake holder* (*public, private, dan society*) sehingga proses pengembangan bisa berjalan dengan lancar. Namun, keberhasilan pengembangan kawasan wisata ini juga sangat dipengaruhi oleh kondisi stabilitas keamanan dan politik, daya

²⁰ Mirsal, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Batusangkar”, *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang*, Vol. 6, No. 2, 2017, hal. 208-217.

²¹ Nandi, “Pariwisata dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Pendidikan Geografi*, Vol. 8, No. 1, 2018, hal. 40-41.

dukung sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai baik segi kualitas maupun kuantitasnya, adanya anggaran yang digunakan untuk mengembangkan sarana dan prasarana kawasan wisata, kebijakan hukum yang memberikan kemudahan, keamanan, transparansi dan kenyamanan bagi para investor maupun wisatawan dalam menanamkan modal dan menikmati kawasan wisata, serta sosialisasi dan promosi atas pengembangan dan pemanfaatan kawasan wisata.

5. Yostan A. Labola dengan judul penelitiannya “Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi”.²² Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui aspek kompetensi, bakat dan ketahanan merupakan unsur fundamental penentu eksistensi organisasi dalam dunia bisnis yang kompetitif. Organisasi yang menerapkan kompetensi perlu memperhatikan tahapan-tahapan PSDM dan tingkatan manajemen. Dengan kompetensi, karyawan potensial, berkinerja efektif pada situasi pekerjaan yang bermuara pada daya saing dan konsistensi organisasi. PSDM berbasis bakat perlu dikontekstualisasikan dengan mempertimbangkan dua pilihan strategis orang dengan peran dan menyelaraskan peran dengan orang. Dengan demikian tercipta karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, kekayaan, kelimpahan, bakat, sikap, dan disposisi serta mampu menjadi inspirator. Pengembangan SDM berbasis ketahanan/*Adversuty Quotient (AQ)* penting untuk mengendalikan setiap persoalan, bertanggung jawab, memiliki batasan terhadap persoalan, dan tidak mudah putus asa. Dengan aspek ketahanan karyawan dapat meneduhkan intikad, membekuk onak, dan menawan persoalan untuk

²² Yostan A. Labola, “Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, 2019, hal. 28-35.

mengambil keuntungan demi efektivitas organisasi untuk meraih kesuksesan dan eksis dalam dunia kompetitif.

Tabel 2.1. Perbandingan Penelitian Ini dengan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Judul Penelitian Terdahulu	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
Bayu Krisdianto dan Nurhajati, 2017. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu”.	Keduanya sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia melalui metode pelatihan, pendidikan, rekrutmen, dan perubahan sistem demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.	Dalam penelitian Bayu Krisdianto dan Nurhajati, objek pembahasannya adalah lembaga yang menaungi pariwisata (Dinas Pariwisata), sedangkan dalam penelitian ini objeknya adalah pada pariwisata itu sendiri.
Krismiyati, 2017. “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak”.	Keduanya sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan individu setiap harinya. Pelatihan individu ini ditujukan demi terciptanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul dan kelak mampu bersaing dengan sumber daya	Dalam penelitian Krismiyati, objek penelitiannya adalah pada sekolah dasar dan penelitian Krismiyati lebih difokuskan pada pengembangan sumber daya manusia secara individunya saja, sedangkan dalam penelitian ini objeknya adalah pariwisata dan pengembangan sumber daya manusia

	manusia berkualitas yang lain.	difokuskan pada pengembangan secara individu dan kelompok.
Mirsal, 2017. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Batusangkar”.	Keduanya sama-sama membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan/anggota organisasi.	Dalam penelitian Mirsal, objek pembahasannya adalah perbankan syariah dan strategi pengembangan yang digunakan sangat terperinci dan terstruktur dengan baik, bahkan sudah meliputi proses pelatihan melalui <i>E-Learning</i> , sedangkan dalam penelitian ini objek pembahasannya adalah wisata dan strategi pengembangan yang digunakan lebih menyesuaikan pada keadaan di lapangan.
Nandi, 2018. “ <i>Pariwisata dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</i> ”.	Keduanya sama-sama membahas tentang upaya pengembangan pariwisata dimana fokus pengembangannya berada pada pengembangan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.	Dalam penelitian Nandi, lingkup pembahasannya bukan hanya pada pengembangan sumber daya manusia, namun diperluas dengan pembahasan pemulihan stabilitas politik demi terciptanya keamanan,

		<p>dan mengembangkan kemitraan dengan tujuan menciptakan investasi baru dalam rangka pendanaan, sedangkan dalam penelitian ini pembahasan dibatasi pada fokus pengembangan sumber daya manusia demi meningkatkan perekonomian masyarakat di sekitar Wisata Jati Park “Paguyuban Rimba Mulya”.</p>
<p>Yostan A. Labola, 2019. <i>“Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi”</i>.</p>	<p>Keduanya sama-sama membahas tentang konsep dan upaya pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai kinerja terbaik karyawan/anggota dalam sebuah organisasi.</p>	<p>Dalam penelitian Yostan A. Labola, objek pembahasannya tidak disebutkan atau lebih menuju ke manajemen organisasi saja, sedangkan dalam penelitian ini objek jelas disebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia ditujukan pada sebuah manajemen wisata.</p>

Dari penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa penelitian tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Potensi Wisata dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat (Studi Kasus pada Wisata Jati Park “Paguyuban Rimba Mulya” Kecamatan Doko Kabupaten Blitar memberikan referensi baru serta memperkuat penelitian yang sudah ada. Dan ada sedikit perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dimana pada penelitian-penelitian sebelumnya belum ada yang membahas tentang pengembangan kualitas SDM melalui program pelatihan, pembinaan, bimbingan teknik, studi banding wisata, dan sarasehan rembuk wisata beserta kendala, dampak, dan solusinya sehingga dapat meningkatkan *skill* dan pengetahuan para pengurus Wisata Jati Park yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat. Oleh karena itu, penulis mempunyai kesempatan melakukan penelitian dalam bentuk skripsi.

E. Kerangka Konseptual

Penelitian ini meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia melalui upaya pendampingan, pelatihan, dan pembinaan beserta dampak dan solusinya dalam meningkatkan perekonomian masyarakat di Wisata Jati Park “Paguyuban Rimba Mulya” Kecamatan Doko Kabupaten Blitar.

Tabel 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Meningkatkan Perekonomian Masyarakat di Wisata Jati Park Kecamatan Doko Kabupaten Blitar

