

HR Management Of Colol Tourism Village : The Key To Sustainable Tourism Village Development

Hersanius Kurnia Peong¹, Laurensius Sandrio², Yosef Kurniawan Ukar³

¹Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia,

²Ekowisata, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia

³Perhotelan, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis : Hersanius Kurnia Peong

E-mail : ecankp19@gmail.com

Diterima : 25 Januari 2023

Direvisi : 2 Februari 2023

Diterbitkan : 13 April 2023

Abstract

The complexity of world business with a high level of competition requires creativity and innovation from all Parties. One of the important sector that is developing in response to the issue of competition is tourism sector through tourism villages. The existence of a Tourism Village can boost the national and local economy through increasing the welfare of the community as the main actor in a Tourism Village. This research is motivated by the urgency of managing human resources as an important factor in improving the quality of tourism villages. This practice has become an important discourse so that researchers are motivated to explore one of the Tourism Villages in East Manggarai, namely Colol Village with its unique tourist destinations. This research uses a qualitative descriptive approach with a case study type to determine the extent to which the implemented HR management practices affect the sustainability of this Tourism Village. Researchers collected data by conducting observations and interviews with several Colol Tourism Village stakeholders. The results of the study said that there were several things carried out by the managers even though there were still some limitations in several aspects. Some of these things are HR planning, institutional strengthening, community mobilization, and controlling tourism actors with FGD and Monev. Some of these practices are carried out to maintain this Tourism Village so that it continues to exist in the future.

Keywords : HR Management, Sustainable Tourism Village

Abstrak

Kompleksitas bisnis dunia dengan tingkat persaingan tinggi membutuhkan kreatifitas dan inovasi dari semua kalangan. Salah satu sektor penting yang berkembang dalam menanggapi isu persaingan tersebut adalah pariwisata melalui desa wisata. Eksistensi Desa Wisata dapat mendorong perekonomian Nasional dan lokal melalui peningkatan kesejahteraan masyarakat sebagai pelaku utama Desa Wisata. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh urgennya pengelolaan SDM sebagai factor penting dalam peningkatan kualitas Desa Wisata. Praktik ini menjadi diskursus penting sehingga peneliti termotivasi untuk menggali salah satu Desa Wisata di Manggarai timur yaitu Desa Colol dengan keunikan destinasi wisatanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mengetahui sejauh mana praktik pengelolaan SDM yang diimplementasikan mempengaruhi keberlanjutan Desa Wisata ini. Peneliti mengumpulkan data dengan melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa stakeholder Desa wisata Colol. Hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat beberapa hal yang dilaksanakan oleh para pengelola meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam beberapa aspek. Beberapa hal tersebut adalah perencanaan SDM, memperkuat

kelembagaan, Penggerakan masyarakat, dan mengendalikan pelaku wisata dengan FGD dan Monev. Beberapa praktik tersebut dilakukan untuk mempertahankan Desa Wisata ini agar tetap eksis di masa mendatang.

Kata Kunci : Pengelolaan SDM, Desa Wisata Berkelanjutan

PENDAHULUAN

Eksistensi sektor pariwisata menjadi salah satu hal esensial dalam perubahan perekonomian Nasional. Peningkatan kualitas bidang ini menjadi sebuah keharusan jika melihat potensi yang besar di Indonesia. Pengembangan Pariwisata dapat menjadi salah satu factor kunci peningkatan pendapatan per kapita dan Nasional. Berita resmi BPS mengindikasikan bahwa terdapat peningkatan intensitas kunjungan wisatawan mancanegara tahun 2022 sebesar 4,58 juta kunjungan (BPS, 2021). Peningkatan intensitas tersebut berimplikasi pada beberapa hal lain seperti daya serap tenaga kerja, variasi sektor bisnis, pertukaran Valas, sektor riil, akumulasi modal, investasi baru, dan kualitas perekonomian khususnya Pedesaan (Kum et al., 2015b).

Peluang sektor pariwisata memberikan suntikan motivasi bagi seluruh stakeholder pariwisata sampai pada tingkatan Desa. UU Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa menjadi salah satu cikal bakal munculnya berbagai Desa Wisata di Indonesia. Penguatan pariwisata Desa juga diperkuat dengan perubahan tren pariwisata global yang lebih cenderung tertarik dengan jenis wisata alam dan budaya untuk mendapatkan pengalaman tertentu yang unik dan eksotis dari daerah. Beberapa hal tersebut mengharuskan para penggerak desa wisata untuk meningkatkan kualitas dan perbaikan seluruh destinasi wisata desa termasuk kualitas SDM yang menjadi garda penggerak utama.

Kabupaten Manggarai Timur mempunyai beberapa potensi wisata yang dapat dijadikan sebagai salah satu destinasi wisata selain Labuan Bajo yang telah menjadi destinasi wisata premium. Terdapat beberapa tawaran destinasi wisata dari Kabupaten ini seperti wisata alam, budaya, religi, dan agrowisata. Kemajuan pariwisata Labuan Bajo sebagai salah satu destinasi unggulan memberikan motivasi tersendiri bagi Kabupaten Manggarai Timur dalam meningkatkan kualitas destinasi wisatanya. Dalam bidang pariwisata, Kabupaten Manggarai Timur masih dalam tahapan pengembangan. Hal tersebut menjadi motivasi peneliti dalam penelitian ini untuk menggali salah satu Desa wisata binaan Pemda Manggarai Timur yaitu Desa Wisata Colol dari prespektif pengelolaan SDM. Dinas Pariwisata dan Pemerintah Desa setempat mengupayakan peningkatan kualitas Desa Wisata ini dari awal pembentukannya dari sisi pengembangan sumber daya manusia untuk keberlanjutannya di masa mendatang.

Pengembangan Desa Wisata Colol bertumpu pada kualitas masyarakat setempat yang menjadi sumber daya pengelola utama. Kualitas masyarakat setempat bertumpu pada cara peningkatan motivasi dari para pengelola (Illic,et.al,2022). Pembentukan Desa Wisata ini merupakan bentuk aplikatif otonomi daerah dalam membantu masyarakat Desa melalui konsep Desa wisata dengan berbagai programnya. Oleh karena itu, kompetensi seluruh masyarakat Desa dalam pengelolaan destinasi wisata harus dioptimalkan (Dorobantu and Nistoreanu, 2012). Dalam hal ini, disparitas literasi wisata yang menjadi permasalahan utama pengembangan Desa Wisata harus diminimalisir.

Salah satu upaya menciptakan desa wisata berkelanjutan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, khususnya para pelaku wisata. Stakeholder Desa Wisata Colol terdiri dari Dinas Pariwisata, Pemerintah Desa Setempat, dan Pokwardis

(Kelompok Sadar Wisata) yang terdiri dari para Pemuda Asli desa tersebut. Pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aspek penting dalam mewujudkan pengelola yang handal. Pengelolaan Sumber daya manusia bertujuan untuk mengatur seluruh hubungan dan peran pengelola agar bekerja secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan Desa Wisata (Hasibuan, 2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dapat mewujudkan *sustainable tourism* untuk menjaga keberlanjutan budaya, identitas local, dan eksistensi masyarakat local (Mckercher, 2003).

TINJAUAN PUSTAKA

Gambaran Desa Wisata Colol

Desa Colol terletak di Kecamatan Pocoranaka Timur, Kabupaten Manggarai Timur, Provinsi NTT. Keunikan potensi Wisata menjadi motivasi dasar peneliti dalam melakukan penelitian ini. Varietas, kualitas rasa, dan proses pertumbuhan Kopi asli Manggarai, dan objek swafoto panorama alam menjadi produk pariwisata utama Desa ini. Dalam pembentukannya menjadi Desa Wisata, Desa ini mengembangkan beberapa potensi seperti geowisata, wisata budaya, dan wisata religi. Jika dilihat dari potensi kunjungan wisatawan, Desa Wisata ini telah dikunjungi oleh para wisatawan local dan mancanegara. Jika dilihat dari prestasinya, Desa wisata ini juga telah meraih beberapa penghargaan seperti raihan Gold Gourment dalam ajang internasional AVPA Gourmet Product di Paris dan menjuari beberapa kontes kopi di Indonesia. Kualitas rasa kopi yang unik diteloh diakui oleh beberapa tester dari Spanyol dan Jepang. Dalam peenetapannya menajdi Desa Wisata, Colol didukung penuh oleh Pemerintah dengan berbagai jenis kontribusi. Desa wisata ini masih tergolong baru jika dilihat dari sisi persiapan SDMnya. Hal tersebut menjadi salah satu kendala dalam pengembangannya. Selain itu, keterlibatan dan proses perubahan mindset masyarakat juga masih menjadi pekerjaan rumah dalam keberlanjutan Desa Wisata ini. Selain itu, terdapat kesenjangan antara kuantitas dan kualitas masyarakat jika dilihat dari tingkat pendidikan. Pemanfaatan lahan untuk pertanian juga masih kecil dibandingkan luas area hutan karena merupakan hutan konservasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal esensial dalam sebuah organisasi bisnis dalam mencapai tujuannya. Terdapat banyak literatur yang membahas tentang konsep pengelolaan SDM organisasi. Pengelolaan SDM menjadi sebuah diskursus penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi kerja individu, kinerja organisasi, dan pencapaian tujuan (Freitas et al., 2011). Hal ini tidak dapat dipisahkan dari aktivitas Desa Wisata baru di Manggarai Timur. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari proses, *staffing*, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi (Gamage, 2016). Proses tersebut juga berinterielasi dengan bagaimana mengelola individu dalam proses pekerjaan dalam organisasi (Amstrong, 2012:24). Fokus pengelola Desa Wisata adalah bagaimana memilih tenaga kerja, cara mengatur pekerjaan, memberikan pelatihan, pemberian motivasi, dan pemeliharaan tenaga kerja (Robbins, 2013:4). Dari beberapa pendapat tersebut dapat digambarkan bahwa pengelolaan SDM merupakan sebuah system yang terintegrasi untuk meningkatkan kompetensi individu dalam mencapai kinerja dan tujuan Desa Wisata.

Secara teoritis, Pengelolaan SDM mencakup perencanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, penilaian tenaga kerja dan pengembangan kompetensi (Noe,

2010:5). Terdapat ahli lain juga yang mendefinisikan prosesnya dari aktivitas perencanaan dan analisis tenaga kerja (penilaian, pengangkatan tenaga kerja, analisis pekerjaan, perekrutan, dan seleksi), pengembangan kompetensi (orientasi, pelatihan kompetensi, jenjang karier, dan manajemen kinerja), pemberian kompensasi dan tunjangan (pemberian balas jasa, jaminan K3 dalam pekerjaan, serta relasi bawahan dan atasan) (Malthis dan Jackson, 2009:44). Teori lain juga mengatakan bahwa tahapannya meliputi perencanaan tenaga kerja, pengorganisasian yang berkaitan dengan lembaga kerja, kepemimpinan, dan tindakan pengendalian tenaga kerja (Robbins and Judge, 2008:5-6). Praktik ini juga mencakup *planning, organizing, leading, controlling* (Robbins and Coulter, 2012:9). Landasan teoritis tersebut menjadi fondasi utama pembahasan tentang pengelolaan SDM Desa Wisata baru ini.

Esensi Desa Wisata

Desa wisata merupakan hal yang menjadi pembahasan penting dalam berbagai literature ilmiah terapan. Pembentukan Desa Wisata menitikberatkan pada *society engagement* yang tinggi dalam kegiatan operasionalnya. Pembentukan Desa Wisata juga didasarkan pada keunikan atraksi wisata, keunikan sosial budaya, keunikan model kehidupan masyarakat, keunikan bangunan, dan keunikan desain desa (Prisukmana dan Mulyadin, 2001). Hal tersebut menjadi penawaran utama yang menarik para wisatawan untuk berkunjung. Komponen yang harus dipenuhi dalam sebuah Desa Wisata adalah adanya wilayah desa, Produk pariwisata, Pengelola, Sarana dan Prasarana, Wisatawan, dan jaringan social (Suryawan, 2015:9).

Desa Wisata Berkelanjutan

Pariwisata berkelanjutan merupakan salah hal penting yang menjadi tujuan utama pembangunan pariwisata di pedesaan. Konsep *sustainability* berintensi untuk pemerataan pembangunan antara generasi sekarang dan yang akan datang. Pembangunan berkelanjutan berkaitan erat dengan kesejahteraan masyarakat, pemenuhan kebutuhan, dan aspirasi masyarakat (Salim, 1990). Sasaran Pembangunan berkelanjutan adalah *intergeneration equity*, kelestarian sumber daya desa, keberlanjutan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat (Sutamihardja, 2004). Pembangunan berkelanjutan didasari oleh ketersediaan sumber daya alam yang terbatas yang tidak bisa dilakukan secara terus menerus (*on sustainable basis*). Konsep tersebut merujuk pada pemahaman bahwa pembangunan harus berorientasi jangka panjang dengan memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengorbankan pemenuhan kebutuhan generasi mendatang. Konsep pembangunan berkelanjutan yang diakui secara umum diadopsi juga dalam pengembangan pariwisata pedesaan. Pembangunan yang gencar dilaksanakan di pedesaan tidak melampaui ekosistem yang mendukung kehidupannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan jenis studi kasus. Dalam penelitian ini, peneliti merupakan instrumen utama dan pengumpul data dari lokasi penelitian. Data penelitian diolah dan dianalisis dengan berpedoman pada teknik analisis data Miles dan Haberman yang terdiri dari reduksi data, *data display*, dan *data conclusion*. Pada tahap pengecekan keabsahan data, peneliti menggunakan beberapa kriteria yaitu kredibilitas, keteralihan, dan kepastian. Terdapat beberapa sampel dalam penelitian ini yaitu Pendamping Desa Wisata Colol, pengelola desa wisata, Anggota Pokwardis, Masyarakat dan Pemuka adat. Para informan tersebut mengetahui informasi tentang Desa Wisata ini secara mendalam. Dalam mengumpulkan data, peneliti

menggunakan teknik wawancara mendalam dengan para informan baik secara langsung maupun secara daring. Dalam mendukung hasil wawancara tersebut, peneliti juga melakukan observasi singkat sebelum kegiatan dan selama kegiatan penelitian.

HASIL DAN DISKUSI

Marketing dan Kemitraan Desa Wisata Colol

Pengembangan Desa Wisata ini berorientasi pada partisipasi seluruh masyarakat. Partisipasi tersebut diwujudkan dalam berbagai program sosial, ekonomi, budaya dan lingkungan untuk keberlanjutan desa wisata (*sustainability*). Dalam bidang marketing, Para pengelola Desa wisata colol mengoptimalkan aplikasi Godevi (*Go Destination Village*) yang diluncurkan pada tahun 2019 di Bali. Penggunaannya disosialisasikan kepada seluruh elemen masyarakat untuk meningkatkan efektifitas pemasaran. Paket wisata yang dimulai dari penjemputan wisatawan, tiket masuk, *welcome drink*, *tracking*, wisata kopi, homestay, dll akan dipasarkan dalam aplikasi ini. Aktivitas pemasaran juga dibantu dengan media social seperti facebook, instagram, tiktok. Selain itu, pemasaran diupayakan dengan *Word Of Mouth* (WOM) oleh masyarakat. Terdapat beberapa mitra kerja eksternal desa wisata ini yaitu LSM yang dinamakan Scopu dan fakultas pariwisata Universitas Udayana. Kemitraan tersebut menghasilkan beberapa program peningkatan kualitas Desa Wisata berkelanjutan seperti pelatihan homestay, seminar agrowisata kopi, teknologi Pertanian dan pengorganisasian petani.

Dukungan Internal

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pihak seperti Pemerintah Desa dan Lembaga adat yang menjadi komponen internal yang sangat berperan penting dalam pembangunan dan pengembangan Desa Wisata Colol menghasilkan beberapa konklusi bahwa :

Pemerintah Desa sepenuhnya mendukung dan antusias dalam proses pengembangannya. Pemerintah Desa menjadi penggerak utama seluruh masyarakat Desa agar bekerjasama dengan memberikan sumbangsi secara total dalam aktivitas Desa wisata kedepannya. Dalam merealisasikan keterlibatan tersebut, Pemerintah Desa bersama Dinas Pariwisata membentuk kelompok sadar wisata yang terdiri dari para pemuda asli untuk bekerjasama dalam membangun konsep bersama yang cocok terkait pengelolaan desa wisata, misalnya dari sisi organisasional dan operasional.

Lembaga adat juga mendukung pembangunan desa wisata Colol. Dari hasil wawancara dengan lembaga adat, peneliti menemukan bahwa terdapat promosi budaya dalam aktivitas Desa Wisata Colol dengan menetapkan salah satu objek wisata sebagai wisata budaya. Selain itu, Pihak pengelola dan Pemerintah desa juga rutin mengadakan festival Kopi tahunan dengan menampilkan tarian adat “caci” sebagai icon dalam kegaitan. Budaya local setempat sudah terbuka terhadap aktivitas Desa Wisata ini. Masuknya budaya dari luar nantinya tidak mempengaruhi tatanan adat setempat, tetapi lebih memperkuat budaya setempat. Dukungan tersebut juga diwujudkan dalam acara adat yang diselenggarakan sebelum pembangunan Desa Wisata ini. Terdapat istilah dalam bahasa daerah “gendang one lingko pe’ang, yang berarti bahwa semua elemen kampong adat sudah digariskan oleh nenek moyang sehingga ritual adat untuk mohon izin kepada leluhur perlu dilaksanakan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti menemukan bahwa dalam meningkatkan kualitas desa wisata yang berkelanjutan, para pengelola menerapkan beberapa aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Perencanaan

Dari hasil wawancara dengan para pengelola desa wisata Colol, peneliti menemukan bahwa dalam mengantisipasi SDM yang berkualitas di masa depan, para pengelola mengumpulkan informasi terkait kebutuhan destinasi yang cocok serta kriteria pelaku wisata yang diperlukan. Selain itu juga dilakukan proyeksi jenis pekerjaan yang akan dibentuk, seperti pengelola homestay tradisional, travel, promosi, dll. Setelah itu, para pengelola menyusun apa saja yang akan mereka lakukan dalam tugas dan wewenangnya. Jika dilihat dari sisi ketersediaan SDM, para pengelola mengatakan bahwa tenaga kerja dari masyarakat asli yang dipersiapkan masih dalam proses pendampingan. Salah satu kegiatan yang dilakukan adalah melakukan studi banding ke desa wisata di Bali. Selain itu, pihak pengelola juga mengoptimalkan kelompok sadar wisata sebagai garda muda terdepan dalam mengoptimalkan perjalanan desa wisata.

Setelah proses analisis kebutuhan tersebut, para pengelola menyiapkan beberapa pihak dalam aktivitas operasional Desa Wisata dari seluruh elemen masyarakat seperti tokoh adat, pemuda, ibu-ibu, dan anak-anak sekolah. Jika dilihat dari sisi kompetensi, masyarakat Desa Colol masih tergolong minim khususnya terkait keterampilan dalam pariwisata. Para pengelola masih membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak terkait peningkatan keterampilan tersebut. Desa wisata colol masih tergolong baru sehingga membutuhkan peningkatan keterampilan utama masyarakat agar selalu berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola Desa Wisata, peneliti menemukan bahwa perekrutan pekerja di desa wisata ini masih belum dilakukan secara prosedural sesuai dengan standar profesional yang berlaku. Perekrutan Pelaku wisata masih didasarkan pada kepercayaan dan kekeluargaan. Pekerja tersebut selalu diikuti dalam berbagai kegiatan peningkatan kualitas melalui pelatihan dan seminar, seperti pelatihan peningkatan kapasitas kopwardis tahun 2019 dan 2020 dari Dinas Pariwisata. Selain itu, Dinas Pariwisata juga memfasilitasi pelatihan pemandu geowisata, pemandu wisata kuliner, pemandu Wisata Sejarah dan Warisan Budaya, dan pelatihan manajemen homestay, untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan masyarakat. Keterlibatan masyarakat merupakan salah satu factor penting dalam mewujudkan keberlanjutan Desa Wisata ini. Aktivitas Perencanaan Desa Wisata yang dilaksanakan dengan mengedepankan prospek jangka panjang, khususnya berkaitan dengan tenaga kerja. Hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa seluruh aktivitas perencanaan SDM mengarah pada keberlanjutan Desa Wisata dalam jangka panjang. Aktivitas Perencanaan tersebut juga sejalan dengan beberapa pendapat para ahli dan penelitian-penelitian yang sama terkait pengelolaan SDM dalam berbagai jenis organisasi.

Pengorganisasian

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan aktivitas pengorganisasian dalam mempersiapkan Desa Wisata berkelanjutan. Desa Wisata Colol

masih belum mempunyai kelembagaan yang independen karena masih di bawa kontrol Pemerintah Desa. Para pengelola mengatakan bahwa akan dibentuk Pengelola independen secara organisasional di masa mendatang. Berkaitan dengan pembagian tugas, semua elemen Desa dilibatkan dan menjalankan tugasnya masing-masing seperti Pokwardis. Pembagian tugas semua elemen disampaikan secara lisan untuk keberlanjutan Desa Wisata. Konsep kelembagaan sementara tersebut merujuk pada perencanaan yang ditetapkan yaitu menghasilkan SDM yang visioner dan memikirkan keberlanjutan Desa Wisata. Dalam meningkatkan kinerja semua elemen dilaksanakan evaluasi setiap bulan untuk mengetahui kegiatan yang dilaksanakan dalam meningkatkan kualitas Desa Wisata baik dalam Pemerintah Desa maupun Pokwardis. Berdasarkan beberapa temuan tersebut, kelembagaan Desa Wisata ini memenuhi kriteria proses pengorganisasian secara teoritis. Dalam implementasinya, setiap tahapan tersebut masih belum maksimal dilaksanakan oleh Desa Wisata Colol karena masih tergolong baru, sehingga setiap tahapan tersebut masih dalam proses pemantapan. Semua elemen masyarakat berpartisipasi aktif dalam kelembagaan Desa Wisata.

Actuating/Penggerakan

Berdasarkan hasil wawancara, dalam mempertahankan keberlanjutan Desa Wisata, Pemerintah Desa setempat berkolaborasi dengan seluruh elemen masyarakat. Dalam proses tersebut, terdapat kendala terkait sikap apatis sebagian masyarakat, minimnya kesadaran, dan kepedulian terhadap lingkungan. Dalam mengatasi hal tersebut, para pengelola melakukan kontak langsung dengan seluruh elemen masyarakat, memberikan motivasi, menggerakkan kreatifitas berpikir dan bertindak, dan meningkatkan kemandirian. Pengelola juga melakukan monitoring berkala terhadap aktivitas pelaku wisata yang sudah berjalan. Berdasarkan temuan wawancara terdapat beberapa hal yang menjadi perwujudan fungsi actuating yaitu peningkatan tanggungjawab, memberikan pikiran positif, memperhatikan keseimbangan sosial, memberikan keteladanan dalam tutur kata dan perbuatan, berkomunikasi yang baik (*communicating*) dengan masyarakat dengan memberikan perintah yang tidak menyinggung (*commanding*), tidak memaksakan kehendak masyarakat, dan memberikan pikiran membangun, menghargai keberadaan masyarakat dalam diskusi, dan memberikan motivasi kepada masyarakat (*motivating*). Implementasi fungsi ini sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam pengembangan Desa Wisata Colol. Pernyataan tersebut sejalan dengan konsep umum actuating secara teoritis dan praktis untuk mewujudkan desa wisata berkelanjutan.

Controlling/Pengendalian

Berdasarkan hasil wawancara, aktivitas pengendalian SDM Desa Wisata Colol dilakukan dengan pengontrolan pencapaian kinerja pelaku Desa Wisata melalui *Forum group discussion* dan Monev bersama Pemerintah Desa dan Dinas Pariwisata. Kegiatan tersebut juga melibatkan pihak kecamatan, Dinas Pariwisata, BUMDes, tokoh adat, tokoh agama, dan masyarakat umum. Selain itu, Para Pengelola juga terjun secara langsung untuk mengevaluasi aktivitas pelaku Desa Wisata, seperti Pembangunan fisik dan mobilitas Destinasi Wisata.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya Desa Wisata sebagai salah satu pilar pembangunan perekonomian masyarakat Desa. Potensi Desa yang tinggi menjadi hal yang menjadi kewajiban Pemerintah untuk mengoptimalkannya dengan pemberdayaan

masyarakat dengan peningkatan kualitas SDM. Salah satu upaya solutifnya adalah dengan meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam seluruh aktivitas Desa Wisata. Masyarakat lokal sebagai pelaku utama yang menggerakkan Desa wisata. Pariwisata berkelanjutan menjadi hal urgen yang perlu diperhatikan oleh seluruh pemangku kepentingan Desa Wisata. Optimalisasi SDM local dengan manajemen yang berkualitas menjadi sebuah kewajiban jika ingin menjaga kelestarian Desa Wisata di masa mendatang. Pengelolaan SDM dimulai dari aktivitas Perencanaan yang baik, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Praktik Pengelolaan SDM local tersebut meningkatkan kesadaran moral, kesadaran sosial, ekonomi, lingkungan, budaya, dan politik masyarakat setempat. Pengembangan Desa Wisat Colol masih menemui titik kendala pada keterbatasan keterampilan, masyarakat, minimnya tenaga kerja profesional, isu-isu kontradiktif dalam masyarakat, proses rekrutmen yang masih belum terstruktur, dan evaluasi yang belum dijalankan secara optimal. Penelitian ini memberikan rekomendasi penting bagi seluruh stakeholder Pariwisata bahwa keberlanjutan Desa Wisata merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu efektifitas SDM harus dioptimalkan dalam peranannya.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku / Jurnal Berkala

- Amstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page.
- Dorobantu, M.R. & Nistoreanu, P. (2012). Rural tourism and ecotourism the Main Priorities in Sustainable Development Orientations of Rural Local Communities in Romania. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 15(1), 259-266.
- Gamage, A.S., (2016). The role of human resource management in developing the tourism industry in Sri Lanka: a proposed conceptual framework. *Sri Lanka Journal Human Resource Management*. 6(1), 63-73.
- Kotler P. & Amstrong G. (2012). *Prinsip Prinsip Pemasaran*, 13nd ed., Jakarta :Erlangga.
- Kum, H., Alper, A., Merve,G. (2015b). Tourism and Economic Growth: The Case of Next-11 Countries, *International Journal Of Economics and Financial issues*, 5(4), 1075-1081.
- Malthis, R.L.& Jackson, H.J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta
- Malthis, R.L.& Jackson, H.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta
- Malthis, R.L.& Jackson, H.J. (2011). *Human Resource Management*, 10nd ed., Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R.A., Gerhart, B.J.R., Wright, P., (2010). *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage*, 7rd Ed., Boston : McGraw-Hill.
- Prisukmana, S. & Mulyadin, M. (2001). *Pembangunan Desa Wisata: Pelaksanaan Undang-Undang Otonomi Daerah*. *Info Sosial Ekonomi*, 2(1), 37-44.

Robbins, S.P.& Coulter, M. (2012). *Management*, 11nd Ed.,United States of America:
Pearson Education Limited.

Robbins, S.P.& Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, buku dua. Jakarta :Salemba Empat.