

**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA OBJEK WISATA**

**(Studi pada Objek Wisata Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang,
Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap)**



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atik Ruwaedah

NIM : 1817201220

Jenjang : S.1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pariwisata (Studi pada Objek Wisata Kemit Forest Education Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 9 Januari 2023

ya yang menyatakan,



Atik Ruwaedah

NIM. 1817201220



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
OBJEK WISATA (STUDI PADA OBJEK WISATA KEMIT FOREST
EDUCATION DESA KARANGGEDANG, KECAMATAN SIDAREJA,
KABUPATEN CILACAP)**

Yang disusun oleh Saudara **Atik Ruwaedah NIM 1817201220** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **16 Januari 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, MM
NIP. 19680403 199403 1 004

Sekretaris Sidang/Penguji

Mahardhika Cipta Rpharja, SE., M.Si.
NIDN. 2010028901

Pembimbing/Penguji

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Purwokerto, 30 Januari 2023

Mengetahui/Mengesahkan

Dekan



Dr. T. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Atik Ruwaedah NIM. 1817201220 yang berjudul:


**Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Bidang
Pariwisata**

**(Studi pada Objek Wisata Kemit Forest Education Desa Karanggedang,
Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E)

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 9 Januari 2023
Pembimbing


Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

MOTTO

“Kebiasaan yang baik, maka akan mendatangkan hal-hal yang baik pula”



PERSEMBAHAN

Dengan Mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang tuaku tercinta Bapak Taufik Hidayat dan Ibu Umi Solihah yang telah memberikan do'a, dukungan, kasih sayang, dan motivasi untuk keberhasilan penulis.
2. Mamas Ahmad Fauzi dan Adikku Siti Holisoh yang telah memberikan semangat dan do'a kepada saya.
3. Dosen pembimbing skripsi saya Ibu Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan kelas ES F Angkatan 2018.
5. Teman-teman alumni santri Pondok Pesantren An-Najah Kutasari.



ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA OBJEK WISATA

**(Studi pada Objek Wisata Kemit Forest Education Desa Karanggedang,
Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap)**

Atik Ruwaedah

NIM. 1817201220

atikatik42473@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Kemit *Forest Education* merupakan wisata dengan aneka wahana permainan, spot foto kekinian diantara pohon-pohon pinus yang menjulang tinggi, udaranya yang segar dan pemandangan hijau yang sangat cocok untuk dinikmati bersama keluarga. Pengembangan usaha pariwisata ini harus diimbangi dengan kesiapan kompetensi Sumber Daya Manusia yang mumpuni. Kondisi kompetensi SDM yang dimiliki pada objek wisata Kemit *Forest Education* masih dalam tahap pengembangan. Akan tetapi, perlu dicermati bahwa dengan kondisi SDM yang masih dalam tahap pengembangan dan dengan kualitas kompetensi yang minim, apakah secara optimal dapat berdampak positif terhadap pengelolaan dan pengembangan usaha pariwisata. Selain itu, pihak usaha pariwisata ini juga memberikan edukasi interaktif terkait pelayanan dan pemberian fasilitas umum sebagai penunjang aktivitas pelatihan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia pada objek wisata Kemit *Forest Education*, Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data dan informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini disajikan dalam bentuk deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan suatu proses yang terjadi dilapangan. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan terdiri dari tiga tahap, berupa: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pada objek wisata Kemit *Forest Education* dapat dikatakan sudah membaik. Selain itu, strategi pengembangan sumber daya manusia pada objek wisata Kemit *Forest Education* dalam meningkatkan kualitas pelayanan kinerja karyawan yaitu: melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, pengarahan, pengembangan pegawai, kompensasi, kedisiplinan.

Kata kunci : Strategi, Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kemit Forest Education

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGIES IN TOURISM OBJECTS

**(Study on The Kemit Forest Education Tourism Object in Karanggedang Village,
Sidareja District, Cilacap Regency)**

Atik Ruwaedah

NIM. 1817201220

atikatik42473@gmail.com

Study Program Sharia of Economic Faculty of Islamic Economics and Business

State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Kemit Forest Education is a tour with various rides for games, contemporary photo spots among towering pine trees, fresh air and green scenery which is perfect for enjoying with family. The development of this tourism business must be balanced with the competence readiness of qualified Human Resources. The condition of the competency of the human resources at the Kemit Forest Education tourist attraction is still in the development stage. However, it should be noted that with the condition of human resources that are still in the development stage and with minimal quality competence, can optimally have a positive impact on the management and development of the tourism business. In addition, the tourism business also provides interactive education related to services and the provision of public facilities to support training activities.

This study aims to find out the human resource development strategy for the Kemit Forest Education tourist attraction, Karanggedang Village, Sidareja District, Cilacap Regency. This type of research is field research where researchers go directly to the field to obtain data and information related to the research being conducted. This research is presented in a descriptive form with the aim of describing a process that occurs in the field. The approach taken is a qualitative approach. Data collection techniques used are: interviews, observation, and documentation. The data analysis used consisted of three stages, namely: data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

From the results of the research, it shows that the human resource development strategy at the Kemit Forest Education tourist attraction can be said to have improved. In addition, the human resource development strategy at the Kemit Forest Education tourist attraction in improving the quality of employee performance services, namely: carrying out good human resource planning, directing, employee development, compensation, discipline.

Keywords: Strategy, Development, Human Resources, Kemit Forest Education

PEDOMAN TRANLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 058/1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Na
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba ^ˁ	B	B
ت	ta ^ˁ	T	T
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	J
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha ^ˁ	K	ka dan
د	Da	D	D
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra ^ˁ	R	E
ز	Zai	Z	Z
س	Sin	S	E
ش	Syi	S	es dan
ص	šad	š	es (dengan garis
ض	ḍ ^ˁ ad	ḍ	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa ^ˁ	ṭ	te (dengan garis di
ظ	za ^ˁ	z	zet (dengan garis di bawah)
ع	„ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	G
ف	Fa	F	E

ق	Qa	Q	Q
ك	Ka	K	K
ل	La	L	”
م	Mi	M	”
ن	Nu	N	”
و	W	W	W
هـ	Ha	H	H
ء	Ha	”	A
ي	ya	Y	Y

B. Konsonan Rangkap karena Saddah ditulis Rangkap

عدة	Ditulis	‘iddah
-----	---------	--------

C. Ta‘marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	ditulis	hikmah
جزية	ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

1. Bila diikuti dengan sandang “*al*” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الولايا	Ditulis	<i>Karaamah al-auliya</i>
---------------	---------	---------------------------

2. Bila ta‘marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrahh* atau *dhammah* ditulis dengan *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakat al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

	Fathah	ditulis	A
	Kasrah	ditulis	I
	Damma	ditulis	U

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	A
	جاهلية	ditulis	Jahiliyah
2.	Fathah + ya" mati	ditulis	A
	تنسي	ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya" mati	ditulis	I
	كريم	ditulis	Karim
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	U
	فروض	ditulis	Furud

F. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya" mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qoul</i>

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القران	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

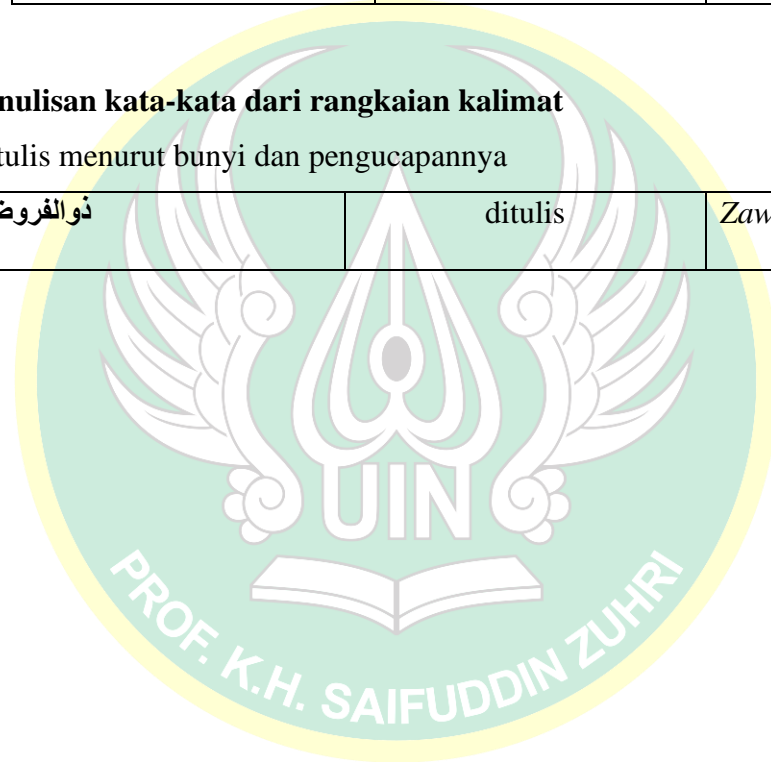
2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf/ (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Sama</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

I. Penulisan kata-kata dari rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi dan pengucapannya

ذوالفروض	ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
----------	---------	----------------------



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pariwisata (Studi pada Objek Wisata Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap). Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi tercinta Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang telah membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benerang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, yang dalam hal ini dikarenakan kekurangan dan keterbatasan penulis. Namun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari doa dan dukungan, kerja sama dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT, berkat rahmat dan lindungan-Nya.
2. Bapak Prof. Dr. K.H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Bapak Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Ibu Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sekaligus selaku dosen pembimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan,

serta kesabarannya demi terselesainya penyusunan skripsi ini, Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan Ibu.

5. Segenap Bapak dan Ibu dosen, dan staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, dan segala bentuk fasilitas yang diberikan.
6. Kedua orang tua penulis, Bapak Taufik Hidayat dan Ibu Umi Solihah yang selalu memberikan doa terbaiknya, kasih sayang, kesabaran, semangat, dukungan, motivasi, dan kesempatan untuk dapat menimba ilmu.
7. Keluarga besarku dan saudara-saudaraku yang senantiasa memberikan doa dan dukungan, kasih sayang, dan dorongan dalam menyusun skripsi.
8. Rohman Soleh yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, semangat, serta kesabarannya dalam menyusun skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan skripsi, Syafiratul Aulia, Ika Apriliani, Silfia Azizah, Ida Zakiah Sofyan, Nisa Eka Pertiwi, Iin Nurcaha, Puput Ikhtiar, Elvi Damayanti yang telah meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah perskripsian ini, membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi.
10. Teman seperjuangan dari awal masuk kuliah Mutiara Gading Irawan yang saling memberikan dorongan, motivasi, semangat untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan di Ekonomi Syariah F Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama dan memberikan kesan yang tak pernah terlupakan selama di bangku kuliah.
12. Bapak Adhy Andriwiguna merupakan Manajemen Kemit *Forest Education* yang telah berkenaan memberikan izin untuk melakukan penelitian ini dan sangat membantu penulis.
13. Bapak Amirudin yaitu ketua LMDH (Lembaga Masyarakat Desa Hutan) yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dalam penyusunan skripsi.

14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kepada seluruh pihak yang telah turut serta membantu terselesaikannya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca. *Aamiin ya robbal 'alamin.*



Purwokerto, 9 Januari 2023

Saya yang menyatakan,

Atik Ruwaedah

NIM. 1817201220

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
TABEL GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan	8
E. Manfaat	8
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	10

B. Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
C. Kinerja Karyawan	21
D. Pariwisata	31
E. Kajian Pustaka.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Subjek dan Objek Penelitian	46
C. Sumber Data.....	47
D. Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Objek Wisata Kemit <i>Forest Education</i>	53
B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pariwisata pada Objek Wisata Kemit <i>Forest Education</i>	57
C. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Objek Wisata Kemit <i>Forest Education</i>	808
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Kunjungan Wisata di Kabupaten Cilacap.....	5
Tabel 1. 2	Data Pengunjung Objek Wisata Kemit Forest Education.....	6
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	41
Tabel 4. 1	Media Sosial Wisata Kemit Forest Education	55
Tabel 4. 2	Kondisi Kompetensi Karyawan pada Objek Wisata Kemit <i>Forest Education</i>	77



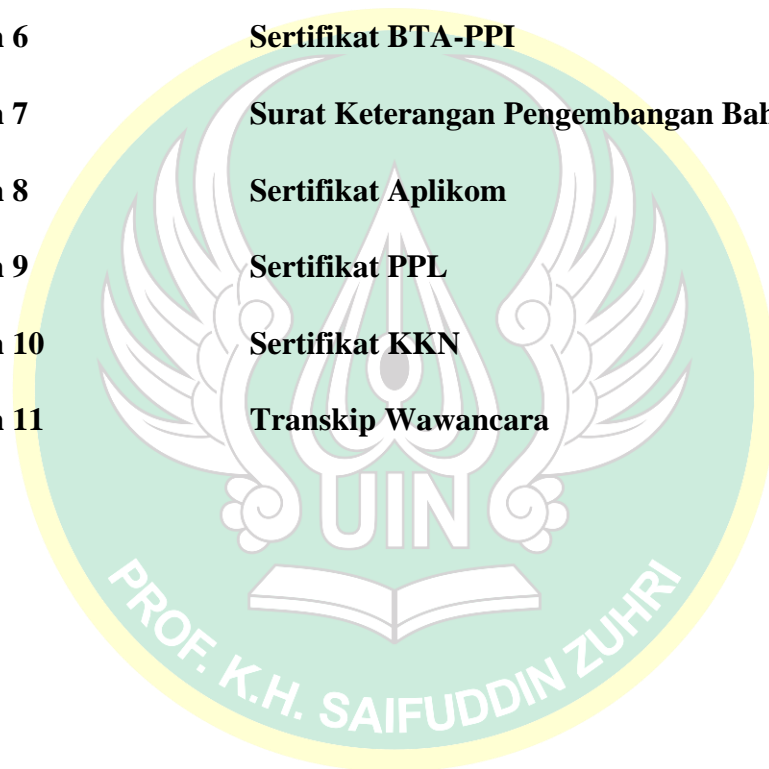
TABEL GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Manajemen Kemit Forest Education..... 57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 2	Surat Kesiadaan Menjadi Pembimbing
Lampiran 3	Surat Keterangan Seminar Proposal
Lampiran 4	Surat Keterangan Ujian Komprehensif
Lampiran 5	Surat Keterangan Wakaf
Lampiran 6	Sertifikat BTA-PPI
Lampiran 7	Surat Keterangan Pengembangan Bahasa
Lampiran 8	Sertifikat Aplikom
Lampiran 9	Sertifikat PPL
Lampiran 10	Sertifikat KKN
Lampiran 11	Transkrip Wawancara



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ekowisata adalah suatu bentuk perjalanan wisata ke area alami yang dilakukan dengan tujuan mengkonservasi lingkungan dan melestarikan kehidupan dan kesejahteraan penduduk setempat. Indonesia sebagai negara mega *biodiversity* nomor dua di dunia, telah dikenal memiliki kekayaan alam, flora dan fauna yang sangat tinggi. Kata wisata (*tourism*) pertama kali muncul dalam *Oxford English Dictionary* tahun 1811, yang mendeskripsikan atau menerangkan tentang perjalanan untuk mengisi waktu luang (Hakim 2004).

Pengertian tentang ekowisata mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Namun pada hakekatnya, pengertian ekowisata adalah suatu bentuk wisata yang bertanggung jawab terhadap kelestarian area yang masih alami (*natural area*), memberi manfaat secara ekonomi dan mempertahankan keutuhan budaya bagi masyarakat setempat. Maka dari itu kita wajib menjaga kelestarian area yang masih alami dan kita juga dapat mengembangkan wisata alam dari area yang masih alami tersebut. Sesuai dengan firman Alloh pada Q.S. Al-A'raf : 56

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ حَوْفًا وَقَطْمًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.” (Q.S. Al-A'raf : 56)

Ayat ini merupakan penyampaian kepada kita untuk menjalankan amanat dan menjaga titipan yang telah Allah berikan. Amanat tersebut yaitu menjaga titipan Allah berupa alam beserta isinya yang merupakan nikmat yang sangat besar. Karena dari pepohonanlah kita dapat memperoleh oksigen untuk bernapas. Selain itu tumbuhan pula dapat menjaga kelangsungan hidup kita,

sama halnya dengan hewan, air, dan masih banyak lagi nikmat Allah yang disediakan di alam. Kita bisa memanfaatkan pemberian dari Allah, seperti contohnya mengelola alam menjadi pariwisata yang bernilai ekonomi tinggi.

Pariwisata adalah suatu kegiatan yang secara tidak langsung menyentuh dan melibatkan masyarakat, sehingga membawa berbagai dampak terhadap masyarakat setempat, bahkan pariwisata dikatakan mempunyai energi dobrak yang luar biasa, yang mampu membuat masyarakat mengalami metamorpose dalam berbagai aspek (Pitana 2009). Pariwisata secara global yang telah kita ketahui bersama saat ini, terus mengalami perkembangan positif dan berpeluang menjadi komoditas utama bagi setiap negara ataupun wilayah di sebuah negara, untuk mendorong peningkatan devisa serta PDB (Produk Domestik Bruto). Perkembangan tersebut ditunjukkan oleh total wisatawan dunia pada tahun 2014 mencapai 1.110 juta perjalanan, yang artinya tumbuh 5% dibandingkan tahun sebelumnya. Lebih dari 300 juta (27,1%) perjalanan yang dilakukan oleh wisatawan dunia mengarah ke Asia dan khusus di Asia Tenggara mencapai 96,7 juta kunjungan wisatawan. Tahun 2015 pariwisata dunia juga masih menunjukkan peningkatan ke arah tren positif, ditengah situasi global yang tidak kondusif, seperti faktor ekonomi, kekerasan, dan serangan teroris, perjalanan wisatawan dunia masih tumbuh 4,5%. Keadaan yang potensial ini menjadi pendorong utama bagi sektor industri pariwisata di dalam melakukan kegiatan promosi produk, karena dari sisi permintaan akan mengalami kenaikan secara signifikan. Fenomena itu juga berdampak pada peningkatan perkembangan destinasi pariwisata serta perluasan investasi kegiatan pariwisata, yang akan mempengaruhi tumbuhnya nilai ekspor, terselenggaranya penciptaan lapangan kerja yang lebih luas, pengembangan diferensiasi usaha, dan pengembangan infrastruktur.

Isu pariwisata dalam taraf global tersebut, tentunya juga mempengaruhi situasi industri pariwisata di Indonesia. Pariwisata Indonesia tengah mengalami perkembangan dan berpeluang untuk menjadi salah satu industri yang besar. Keadaan itu tentunya perlu diiringi dengan perencanaan dan kesiapan melalui penerapan berbagai macam kebijakan. Indonesia telah melakukan berbagai

macam kebijakan terkait dengan strategi peningkatan pembangunan kepariwisataan. Pelaksanaan kebijakan pariwisata akan menjadi peluang yang sangat besar bagi Indonesia untuk peningkatan serta penguatan ekonomi melalui pemasukan devisa dari industri pariwisata yang di jalankan.

Kebijakan yang menjadi salah satu fokus utama dalam rencana pembangunan dan pengembangan pariwisata nasional tertera pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2011 mengenai Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional (RIPPARNAS) 2010-2025. Penjelasan mengenai kebijakan pembangunan kepariwisataan Indonesia tertuang pada RIPPARNAS yang di atur pada pasal 7 ayat a, tentang Pembangunan Destinasi Pariwisata Nasional (DPN). Poin-poin yang menjabarkan pembangunan destinasi pariwisata nasional pada pasal 7 ayat a tersebut di antaranya adalah: a) Perwilayahan Pembangunan DPN, b) Pembangunan Daya Tarik Wisata, c) Pembangunan Aksesibilitas Pariwisata, d) Pembangunan Prasarana Umum, Fasilitas Umum dan Fasilitas Pariwisata, e) Pemberdayaan Masyarakat melalui Kepariwisata, f) dan Pengembangan Investasi di Bidang Pariwisata (PP Pemerintah No. 50 Tahun 2011, RIPPARNAS 2010-2025).

Salah satu poin kebijakan pembangunan destinasi pariwisata nasional, terfokuskan pada pemberdayaan masyarakat melalui kepariwisataan. Pemberdayaan masyarakat tersebut tentunya harus didukung dan diimbangi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kesiapan dan kualitas yang baik, guna menunjang keberlanjutan kegiatan wisata. SDM di sektor pariwisata adalah manusia (*people*) merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Khususnya di organisasi berbasis jasa (*service-based organization*), SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja (Evans 2003). Pada beberapa industri, faktor manusia berperan penting dan menjadi faktor kunci sukses terhadap pencapaian kinerja. Seperti pada industri pariwisata, dimana perusahaan memiliki hubungan langsung yang bersifat *intangible* (tak berwujud) dengan konsumen yang sangat bergantung pada kemampuan individu karyawan dalam membangkitkan minat dan menciptakan kesenangan serta kenyamanan kepada para pengunjung.

Hal ini terkendala dengan adanya kondisi SDM pariwisata Indonesia yang saat ini masih memiliki banyak kekurangan, terutama dalam hal meningkatkan kemampuan atau kompetensi para pekerja bidang pariwisata yang belum memiliki kualitas yang baik dan terstandarisasi. Salah satu solusi yang perlu ditempuh adalah dengan meningkatkan kemampuan atau kompetensi SDM yang dimiliki yaitu melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan yang tepat. Hal ini dapat dilakukan dengan melalui pelatihan - pelatihan seperti mengikuti seminar kepariwisataan, pelatihan *off the job training* dan pelatihan *on the job training*, serta pelatihan sertifikasi SDM pariwisata untuk menambah pengetahuan masyarakat, sehingga kualitas sumber daya manusia (SDM) pariwisata di masyarakat mampu bersaing ditingkat global (Nawaningrum 2022, 12).

Salah satu kekayaan alam yang berwujud objek wisata buatan adalah Kemit *Forest Education*. Kemit *Forest Education* merupakan salah satu obyek wisata edukasi di alam yang terletak di Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap. Kemit *Forest Education* adalah destinasi wisata pegunungan asri yang merupakan alihfungsi dari hutan pinus menjadi hutan wisata kerjasama antara KPH (Kesatuan Pemangkuan Hutan) Sidareja dengan LMDH (Lembaga Masyarakat Desa Hutan) Girimulya dibantu oleh CV. Masterbee Indonesia sebagai kontribusi penyaluran dana lebih dari Rp. 1,5 Miliar yang digunakan untuk pengadaan wahana hiburan di Kemit *Forest Education* (Marni, 2020:76).

Wisata Kemit *Forest Education* selain wisata berlabel edukasi, juga menyuguhkan berbagai macam wahana hiburan diantaranya adalah ayunan gantung, *cafe geong*, *sepeda udara*, dan *de lounge*. Hanya *de lounge* yang tidak berada di atas ketinggian atau digantung. *De lounge* berbentuk panggung dengan tempat duduk dan tenda kerucut sebagai ciri khasnya (Observasi, 13 Februari 2022). Ayunan gantung dan sepeda udara hanya boleh dinaiki satu orang. Sedangkan *cafe geong* bisa menampung dua orang. Selain itu juga ada *swing shakers*, *flying fox*, panahan, *paint ball*, dan titian tali. Untuk anak-anak ada kereta anak, pesawat putar, dan *playground* dengan beberapa

permainannya. Untuk harga tiket masuknya sendiri yang harus dibayar pengunjung untuk bisa menikmati keindahan alam dan mengabadikan momen yang ada di tempat wisata Kemit *Forest Education* adalah sebesar Rp. 20.000 per orang nya.

Wisata Kemit *Forest Education* adalah wisata yang tergolong baru, yang berdiri di tahun 2017, tetapi Kemit *Forest Education* ini sudah mampu menyaingi wisata - wisata yang ada di Kabupaten Cilacap. Pengunjung Kemit *Forest Education* sudah mencapai ratusan ribu pertahunnya. Berikut data kunjungan wisata Kemit *Forest Education* dan beberapa wisata lainnya yang ada di Kabupaten Cilacap.

Tabel 1. 1
Data Kunjungan Wisata di Kabupaten Cilacap

Nama Objek Wisata	Jumlah Pengunjung		
	2017	2018	2019
Pantai Teluk Penyu	240.666	187.476	83.009
Pantai Indah Widarapayung	114.171	86.302	41.619
Kemit <i>Forest Education</i>	120.707	154.655	86.902
Gunung Selok	95.273	18.892	36.693
Pantai Sodong	43.700	13.000	26.704

Sumber: *Disporapar (2019)*

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa wisata Kemit *Forest Education* yang tergolong baru ini yang berdiri di tahun 2017, sudah mampu bersaing dengan objek wisata lain yang ada di Kabupaten Cilacap. Kemit *Forest Education* merupakan satu - satunya wisata alam yang memiliki label edukasi di Kabupaten Cilacap. Pada tahun 2019 wisata ini juga masuk kedalam 10 top destinasi wisata di Kabupaten Cilacap. Dengan adanya objek wisata Kemit *Forest Education* ini, secara otomatis membuat orang - orang dari luar daerah berdatangan mengunjungi wisata tersebut. hal ini bisa dilihat melalui data jumlah wisatawan yang berkunjung ke wisata Kemit *Forest Education* dari tahun ke tahun, seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2
Data Pengunjung Objek Wisata Kemit *Forest Education*

Tahun	Jumlah Pengunjung
2017	120.707
2018	154.655
2019	61.266
2020	43.165
2021	71.761
2022	85.636

Sumber: Buku Data Pengunjung Kemit Forest Education

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa jumlah pengunjung objek wisata Kemit *Forest Education* di tahun 2017 sebanyak 120.707 jiwa, kemudian di tahun 2018 menjadi 154.655 jiwa, kemudian pada tahun 2020 jumlah pengunjung wisatawan mengalami penurunan menjadi 43.165 jiwa. Hal ini tentunya tidak terlepas dari sebab menurunnya jumlah pengunjung yang menjadi persoalan serius bagi pihak pengelola wisata Kemit *Forest Education*.

Kondisi SDM yang dimiliki oleh wisata Kemit *Forest Education* saat ini masih dalam tahap pengembangan. Karena pada awalnya wisata Kemit *Forest Education* memiliki tujuan untuk mengedukasi dan memperdayakan masyarakat setempat, sehingga perekrutan karyawan yang dilakukan tidak dilatar belakangi oleh tingkat keahlian dan kompetensi yang terstandarisasi sesuai dengan bidang pekerjaannya, melainkan mengutamakan kemauan dan kesediaan masyarakat setempat (khususnya masyarakat sekitar Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang) untuk mau di dorong bekerja dan berkarya secara serius. Kondisi SDM dengan latar belakang kompetensi dibawah kualitas tersebut, dituntut untuk dapat menyesuaikan diri guna mewujudkan tujuan usaha serta dapat melakukan pengelolaan beberapa fasilitas wisata yang telah dimiliki sampai saat ini. Banyak kendala yang dihadapi dalam mempertahankan pengembangan bidang pariwisata, keberlangsungan sektor pariwisata serta daya tarik bagi wisatawan untuk berkunjung, karena itu

diperlukannya peran sumber daya manusia sebagai pengelola, penggerak, pemikir, dan perencana yang menjadi kunci yang menentukan perkembangan pariwisata untuk mencapai tujuan (Susan 2019, 955).

Dari uraian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa terdapat beberapa peran penting keberadaan SDM di industri pariwisata, yaitu sebagai motor penggerak kelangsungan industri, pelaku utama yang menciptakan produk inti pariwisata (pengalaman), dan salah satu faktor penentu daya saing industri. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Objek Wisata. Sebab itu, peneliti akan melakukan sebuah penelitian dengan mengangkat judul: “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Objek Wisata (Studi pada Objek Wisata Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap)”.

B. Definisi Operasional

1. Strategi

Strategi adalah rencana yang disatukan, luas dan berinetgrasi yang menghubungkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan, dirancang untuk memastikan tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (Sedarmayanti 2018).

2. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Kegiatan pengembangan bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi pegawai guna mencapai produktifitas organisasi (Sedamaryanti, 2017:129).

3. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Pentingnya SDM di sektor pariwisata adalah manusia (*people*) merupakan sumber daya yang sangat

penting di sebagian besar organisasi. Khususnya di organisasi berbasis jasa (*service-based organization*), SDM berperan sebagai factor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja (Evans, 2003).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengambil rumusan masalah bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia pada objek wisata Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap.

D. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia pada objek wisata Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan acuan bagi penelitian sejenisnya dan dapat memberikan informasi dalam membuat suatu kebijakan yang tepat dan menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan pemahaman bagi penulis maupun pembaca mengenai Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Objek Wisata Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap.
- b. Memberikan tambahan referensi bagi penelitian sejenis mengenai Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Objek Wisata Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika kepenulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini memuat teori-teori mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian dan keseluruhan permasalahan permasalahan yang akan diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

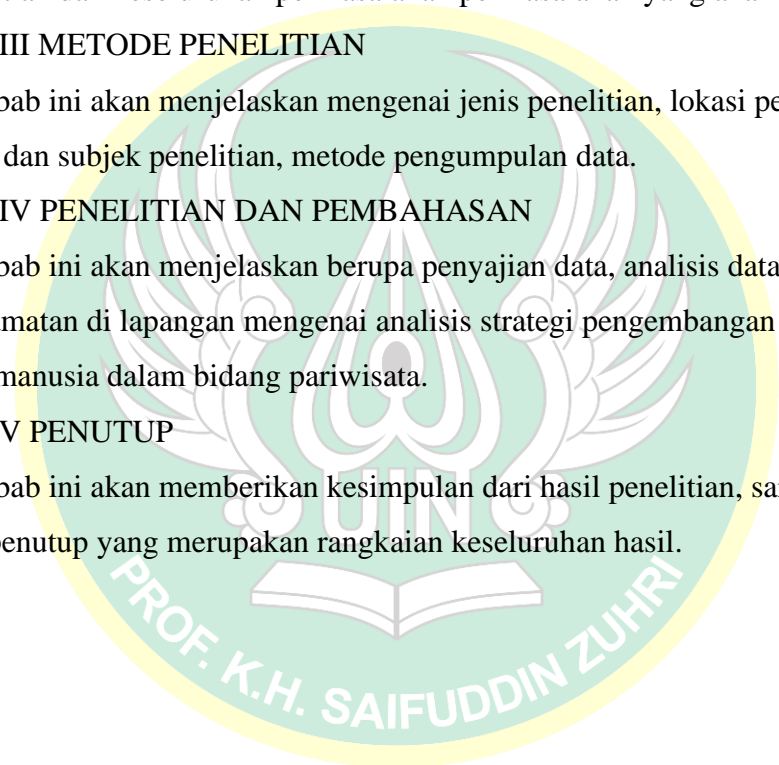
Pada bab ini akan menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, objek dan subjek penelitian, metode pengumpulan data.

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan berupa penyajian data, analisis data dan hasil pengamatan di lapangan mengenai analisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pariwisata.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran dan kata penutup yang merupakan rangkaian keseluruhan hasil.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari Bahasa Yunani yaitu "*strategos*", yang terbentuk dari kata *stratos* yang berarti militer dan kata *-ag* yang berarti memimpin. Dengan demikian, strategi berarti memimpin dalam (dunia) militer (Dasman, 2020:518). Strategi adalah rencana perusahaan yang memperhitungkan faktor - faktor internal dan eksternal yang dihadapi. Biasanya, strategi bisnis berbasis pada identifikasi atau analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi (Suwatno, 2021:59).

Strategi yaitu suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak yang berfokus pada tujuan dalam jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2018:2). Strategi bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan dalam bersaing (Solihin, 2012:24-25).

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka Panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai, sedangkan strategi secara khusus adalah Tindakan yang bersifat senantiasa meningkat, terus menerus, dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan pelanggan dimasa depan (Dasman, 2020:519).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan sebuah organisasi dapat bekerja sama dalam suatu organisasi, dalam berbagai upaya untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi tersebut.

2. Jenis - Jenis Strategi

Menurut Mintzberg (1987) menyebutkan jenis - jenis strategi yang disebutnya dengan istilah 5P, yakni:

a. *Plan Strategies*

Rencana (*plan*) adalah cara kebanyakan orang menggunakan istilah strategi. Rencana menyiratkan sesuatu yang sengaja dilakukan kemudian memantau kemajuannya yang telah ditentukan dari awal hingga akhir.

b. *Ploy Strategies*

Taktik (*Ploy*) pada umumnya diartikan sebagai strategi jangka pendek. Dalam hal ini taktik cenderung memiliki tujuan yang sangat terbatas dan dapat berubah dalam waktu yang sangat singkat. Dalam hal ini taktik lebih dimaknai sebagai manuver untuk mengecoh lawan atau pesaing.

c. *Pattern Strategies*

Strategi “pola perilaku” (*patrren*) adalah strategi di mana kemajuan dibuat dengan mengadopsi bentuk perilaku yang konsisten. Strategi pola semacam ini dalam batas tertentu memang cukup efektif dan seorang pengusaha bisa saja sukses dengan strategi demikian.

d. *Position Strategies*

Strategi posisi tepat ketika hal yang paling penting bagi sebuah organisasi adalah bagaimana hal itu berhubungan dengan pesaing atau pasarnya (pelanggannya). Pesaing dengan reputasi tinggi biasanya akan menggunakan strategi posisi untuk memastikan bahwa reputasi yang mereka miliki dipertahankan dan diperkuat.

e. *Perspective Strategies*

Strategi perspektif adalah tentang mengubah keyakinan, cara pandang dan budaya dari sekelompok orang tertentu dalam satu organisasi. Misalnya adalah perusahaan yang ingin membuat karyawan mereka berpikir dengan cara tertentu, percaya bahwa

perspektif tersebut akan mendukung pencapaian kesuksesan perusahaan (Suwatno, 2021: 89-91).

3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan, dimana karyawan dan perusahaan bekerjasama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dalam beberapa bentuk, biasanya setiap perusahaan memiliki khas yang berbeda sesuai situasi kondisi juga kebutuhan dari perusahaan tersebut. Hal ini biasanya dilakukan dengan cara meningkatkan *skill* dengan pelatihan maupun pembinaan, meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara Pendidikan (Miftahuddin, 2018:2).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan *skill* karyawan melalui Pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka Panjang (Robert, 2002:54). Pengembangan sumber daya manusia biasanya dilaksanakan melalui program kerja pada bagian manajemen personalia atau juga disebut HRD (*Human Resource Development*) dalam perusahaan besar. Sedangkan dalam perusahaan yang kecil, biasanya merangkap dengan divisi yang lain (Miftahuddin, 2018:2).

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari para ahli mengenai pengembangan sumber daya manusia, yakni:

- a. Werner Dan Desimone (2009:4): Mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources Development*) sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang.
- b. Swanson dan Holton (2008:4), mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia adalah proses penambahan kemampuan

manusia melalui pengembangan organisasi dan pegawai dalam organisasi tersebut, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Bukan hanya manusia nya saja yang dikembangkan tetapi juga organisasinya. Sejalan dengan berkembangnya organisasi maka pegawai juga akan ikut mengembangkan diri untuk menyesuaikan organisasi yang dinamis.

Berdasarkan hal diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi guna mencapai tujuan organisasi serta membuat investasi untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi dalam organisasi.

4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan diselenggarakannya pengembangan sumber daya manusia aparatur menurut Simamora (2006: 276) diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas - tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Asiyah, 2020:114). Oleh karena itu organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif serta peningkatan kesejahteraan dari manusia itu sendiri.

5. Jenis - jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut ini jenis - jenis pengembangan sumber daya manusia (Prabu, 2007:67), yaitu:

- a. Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku - buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- b. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan yang ditugaskan perusahaan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga - lembaga pendidikan dan pelatihan. Pelatihan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang yang sifatnya non karir maupun peningkatan karir seorang karyawan.

6. Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Islam

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia dalam islam terletak pada fondasi tauhid. Tauhid adalah fondasi keimanan seseorang yang menjadi basis pemahaman keagamaan seluruh umat ilsam. Tauhid yang dimaksud adalah keyakinan bahwa hanya Allah yang berhak disembah, ditakuti, diharapkan dan takdir-Nya segala hal harus dikembalikan. Tauhid inilah yang membuat setiap orang beriman merasakan keamanan dan

ketentraman dalam segala aktivitasnya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al- An'am ayat 82:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَمَآ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَٰئِكَ هُمُ الْأَمَنُونَ وَهُمْ مُّهْتَدُونَ

Artinya: Orang - orang yang beriman dan tidak mencampuradukan iman mereka dengan syirik, mereka itulah orang - orang yang mendapat rasa aman dan mereka mendapat petunjuk (Qs. Al-An 'am:82).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa orang - orang yang beriman kepada Allah SWT dan tidak mencampuradukkan iman mereka dengan kezaliman, yakni syirik, maka mereka itulah yang memiliki derajat lebih tinggi disisi Allah Swt. Mereka adalah orang - orang yang mendapat rasa aman dari Allah dan mereka mendapat petunjuk secara sempurna.

Untuk memajukan kualitas sumber daya manusia yang syariah ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu (Maghfiroh, 2021:407-408):

- a. Dimensi Kepribadian, yaitu menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan dalam segala situasi dan kondisi yang dialami perusahaan.
- b. Dimensi Produktivitas, yaitu menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dimensi ini sudah sejak revolusi industri diperhatikan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia perspektif syariah.
- c. Dimensi Kreativitas, yaitu menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya. Latihan yang ditujukan untuk dimensi kreativitas dapat meningkatkan kecerdasan berpikir dan berkreasi yang amat diperlukan dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

B. Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan menurut Undang - Undang Nomor 2 Tahun 1989 adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Pendidikan adalah usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan sumber daya manusia melalui pengajaran, bimbingan, atau latihan, untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh (Miftahuddin, 2018:4-5).

Pendidikan atau *education* dimaksudkan untuk memperbaiki pemahaman dengan memberikan pengetahuan bagi karyawan agar dapat lebih meningkatkan kualitas pekerja dibidang yang dikerjakan (Mustiyah, 2020:102). Pendidikan juga termasuk mencakup pengajaran dan praktek pengaplikasiannya terhadap aspek - aspek teoritis. Pendidikan dapat dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan biaya sekolah kepada karyawan dalam artian menyekolahkan karyawan atau merekomendasikan lembaga yang tepat guna menunjang karyawan meningkatkan kinerjanya. Namun disamping itu tidak sembarangan perusahaan mau menyekolahkan karyawannya, hanya karyawan - karyawan yang berkompeten serta karyawan yang berdedikasi tinggi untuk perusahaan.

Sedangkan Pelatihan atau *training* dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan. Pelatihan pada dasarnya lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Mustiyah, 2020:102).

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai kemampuan, Pendidikan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya (Kasmir, 2016:126).

Hal - hal yang berkaitan dengan pelatihan adalah menyangkut waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkatan Pendidikan, latar belakang pegawai, dan berbagai hal lainnya. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh kaarean itu pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugasnya khusus dalam waktu tertentu (Miftahuddin, 2018:5).

Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Teddy, 2018). Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang (Agatha, 2017).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan kerja seseorang pegawai dalam kaitannya dengan organisasi yang membantu dalam memahami suatu pengetahuan yang praktis dan membantu meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan.

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Di dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101, dijelaskan bahwa pelatihan (diklat) bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil. Sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan pegawai yang berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik (Supardi, 2019:73).

3. Prinsip - Prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan dapat tercapai yaitu, dengan menerapkan prinsip - prinsip sebagai berikut:

- a. Semua manusia dapat belajar. Individu dari semua jenis umur dengan kapasitas intelektual yang bermacam - macam mempunyai kemampuan untuk mempelajari perilaku - perilaku baru.
- b. Seorang individu harus bermotivasi untuk aktualisasi diri, promosi, insentif berupa uang.
- c. Belajar adalah aktif, bukan pasif. Pendidikan yang efektif menuntut aksi dan melibatkan semua peserta pelatihan atau Pendidikan.
- d. Peserta dapat memperoleh pengetahuan lebih cepat dengan bimbingan.
- e. Materi yang sesuai harus diberikan. Pengajar harus memilih alat - alat dan materi yang cukup lengkap.
- f. Peserta harus memperoleh kepuasan belajar. Pendidikan harus memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan peserta (Mangkunegara, 2011:49-52).

4. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Berikut metode pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, yaitu (Munandar, 2011:21):

- a. Metode latihan atau *training* terdiri dari lima cara, sebagai berikut:
 - 1) *On The Job*, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.
 - 2) *Vestibule*, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan industri untuk

memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut.

- 3) *Demonstration and example*, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara - cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau suatu percobaan yang di demonstrasikan.
 - 4) *Simulation*, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai.
 - 5) *Appreniceship*, yaitu magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.
- b. *Classroom Methods*, yang terdiri dari:
- 1) *Lecture* (ceramah), metode ini banyak diberikan dalam kelas.
 - 2) *Conference* (rapat), pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut.
 - 3) Program instruksi, dimana peserta dapat belajar sendiri karena langkah - langkah pengerjaannya sudah di program melalui komputer, buku - buku petunjuk.
 - 4) Studi kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta.
 - 5) *Rol Playing*, metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan.
 - 6) Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara - cara untuk meyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu.
 - 7) Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran - saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

5. Tahap - tahap Pendidikan dan Pelatihan

Tahapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak sama pada setiap lembaga, oleh karena itu perlu adanya suatu program pelatihan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Menentukan kebutuhan pelatihan, yang merupakan tahapan awal yang harus ditentukan, apa yang paling mendesak dan paling relevan diburuhkan oleh peserta pelatihan, termasuk didalamnya mempersiapkan instruktur.
- b. Menata tujuan pelatihan, hal ini dapat dijadikan dasar untuk menentukan langkah - langkah yang perlu dilakukan seorang instruktur, yang selanjutnya dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan.
- c. Menyusun program pelatihan untuk menentukan tingkat capaian.
- d. Melaksanakan pelatihan, sebelum mulai diadakan pelatihan terlebih dahulu harus memilih metode yang digunakan dalam pelatihan, kemudian baru dilaksanakan setelah tahapan itu, kedua, ketiga harus benar - benar sudah siap.
- e. Evaluasi pelatihan, bertujuan untuk melihat berhasil tidaknya suatu pelatihan secara efektif dan efisien (Lynton dan Pareek, 2012:2).

6. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Islam

Sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam islam. Ketika islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja sesuai dengan pekerjaan dan pendidikannya (Damingun, 2016:75).

Berdasarkan Al -Qur'an Surat Al Jumu'ah (62) :2, yaitu:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ
وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya: Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat - ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar - benar dalam kesesatan yang nyata (Qs. Al-Jumu'ah (62):2).

Dalam ayat diatas menjelaskan bahwa nabi Muhammad diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Rasul itu bukan datang dari tempat lain, melainkan timbul dan bangkit dalam kalangan kaum itu sendiri, dan rasul itu sendiri juga seorang *ummiy*. Beliau tidak pernah belajar menulis dan membaca sejak kecil sampai wahyu turun.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Secara terminologi kata kinerja berasal dari terjemahan kata *permorfance* yang berarti penampilan atau prestasi. Kinerja (*Performance*) adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja dapat diartikan performance standart, yaitu daerah atau wilayah kerja jabatan atau unit perusahaan yang dapat diterima atau ditolak terkait dengan upaya pencapaian visi dan misinya. Kinerja adalah wujud nyata atas tanggung jawab dari tugas yang diemban oleh seseorang atas amanah lembaga melalui perwujudan cita - cita dan misinya (Uha, 2013:212).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi (Harahap, 2019:66-68).

Kinerja dapat diartikan dalam banyak hal, diantaranya: (1) Pencapaian prestasi seseorang berkaitan dengan tugas yang telah diberikan kepadanya, (2) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut bisa ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur (dibandingkan dengan yang telah ditentukan oleh standar perusahaan). (3) Perbuatan, implementasi pekerjaan, performa kerja, dan pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. (4) Keberhasilan yang telah dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu (Kurniawan, 2019). Pada dasarnya kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Namun tidak mudah untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa upaya serius dari pihak manajemen. Butuh langkah strategis untuk mewujudkannya, satu diantaranya adalah sinegritas dan komitmen perusahaan itu sendiri (Wibowo, 2020).

Beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan atau kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Baik yang menghasilkan output dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang dicapai sumber daya manusia berdasarkan pengalaman, kesungguhan dan jangka waktu yang ditempuh, serta sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Berikut merupakan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah, sebagai berikut:

- a. Efektifitas dan efisiensi, yaitu suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai dimana kegiatan yang dilakukan itu efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut bisa dibilang tidak efisien.
- b. Otoritas (wewenang), yaitu perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- d. Inisiatif, yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- e. Lingkungan Kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik (Djeremi, 2016).

Berikut merupakan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, yaitu:

- a. Keterampilan atau pengalaman, yaitu seseorang yang mempunyai Pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga seseorang yang sudah berpendidikan tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah.
- b. Faktor Pendidikan, dimana seorang karyawan yang memiliki Pendidikan yang rendah akan berdampak terhadap kinerja yang

dihasilkan, yakni kinerja menjadi lambat dan buruk terhadap perusahaan tersebut. Kebalikannya jika seorang pegawai memiliki Pendidikan yang tinggi, otomatis dia juga mempunyai pengalaman yang lebih dan hal ini juga dapat meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

- c. Umur, dimana seorang pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari cara bekerjanya, akan tetapi hal ini tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karir pegawai selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambahnya lama pegawai tersebut bekerja, maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin meningkat. Dan juga umur seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut (Handoko, 1998).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, dan pelatihan (Krisdianto, 2017:90).

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik, para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan satu standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Fahmi, 2010:65).

Penilaian kinerja atau pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara, sebagai berikut:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas serta mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- f. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan (Wibowo, 2011:230).

Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa - apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria - kriteria ini penting. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai (Krisdianto, 2017:90).

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses mengevaluasi atau menilai hasil

kerja yang dilakukan pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada para karyawan secara individual tentang mutu atau sasaran yang menjadi pekerjaannya.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson (2012, 232) penilaian kinerja dalam suatu perusahaan memiliki berbagai manfaat, sebagai berikut:

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan dalam pekerjaan atau (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutase atau demosi samapi tindakan pemberhentian.
- b. Pengembangan Diri setiap Individu dalam Organisasi, penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui Pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.
- c. Pemeliharaan Sistem, berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan susbsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan

pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

- d. Dokumentasi, penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan - keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, serta sebagai kriteria pengujian validitas.

5. Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Metode - metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah, sebagai berikut:

- a. Metode Skala Penilaian Grafik, adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri - ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
- b. Metode Peringkat Alternasi, merupakan metode yang dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
- c. Metode Perbandingan Berpasangan, yaitu metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri
- d. Metode Distribusi Paksa, merupakan system penilaian kinerja yang mengklasifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.
- e. Metode Insiden Kritis, dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh - contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- f. *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*, adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat

dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.

- g. *Management by Objectives* (MBO), yaitu metode yang dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
- h. *Electronic Performance Monitoring*, yaitu metode yang dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya (Dessler, 2008:295).

6. Indikator Penilaian Kinerja

Penilaian terhadap kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator yang digunakan sebagai standar penilaian dalam kinerja tersebut. Indikator kinerja (*performance indicator*) memiliki beberapa definisi, sebagai berikut: (1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* dan *outcome* suatu kegiatan, (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, (3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, (4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas (Moheriono, 2012:108).

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan, hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, yang termasuk didalamnya adalah:
 - 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.

- 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas Pekerjaan, dimana setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, yang termasuk didalamnya, yaitu:
- 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation* manual.
 - 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection* manual.
- c. Ketepatan Waktu, yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Yang termasuk didalamnya adalah:
- 1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
 - 2) Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
- d. Kehadiran, yaitu suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 1) Datang tepat waktu.
 - 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama, yaitu tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya (Wilson, 2012:233).
- 1) Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
 - 2) Menghargai rekan kerja satu sama lain.
 - 3) Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

7. Kinerja Menurut Perspektif Islam

Kinerja dalam pandangan islam merupakan suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah - kaidah agama atau prinsip - prinsip islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja islami, diantaranya: Amanah, dalam bekerja yang terdiri atas; professional, jujur, ibadah, dan amal perbuatan, mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja (Yunia, 2017: 52).

Allah juga berfirman dalam surat Al-Qasas (28): 77, sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ

إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan (Qs. Al-Qasas (28):77).

Dari surat diatas dapat diketahui bahwa islam tidak hanya mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan syari'ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan Al-Qur'an dan Al-Hadits. Pengertian kerja dalam keterangan diatas, dalam islam amatlah luas, mencakup seluruh pengerahan potensi manusia. Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidup.

D. Pariwisata

1. Pengertian Pariwisata

Pariwisata secara etimologis "*pariwisata*" berasal dari bahasa Sanskerta. Kata pariwisata terdiri dari dua suku kata yaitu "*pari*" dan "*wisata*", *pari* berarti banyak atau berkali-kali, *wisata* berarti perjalanan. Maka pariwisata dapat diartikan sebagai sebuah perjalanan yang dilakukan berkali - kali (Sedarmayanti, 2018:2). Pariwisata merupakan kegiatan yang memiliki dampak dinamis yang luas, dimana berbagai usaha dapat tercipta melalui kegiatan pariwisata (Soekarya, 2011:3). Menurut organisasi pariwisata di dunia UNWTO (United Nations World Tourism Organization) mendefinisikan pariwisata sebagai aktivitas perjalanan dan tinggal seseorang di luar tempat tinggal dan lingkungannya selama tidak lebih dari satu tahun berurutan untuk berwisata, bisnis, atau tujuan lain dengan tidak untuk bekerja di tempat yang dikunjungi tersebut (Sedarmayanti, 2018 : 8).

Adapun pengertian pariwisata menurut beberapa para ahli, yakni sebagai berikut:

- a. Menurut Hunziker dan Krapf, pariwisata dapat didefinisikan sebagai keseluruhan jaringan dan gejala-gejala yang berkaitan dengan tinggalnya orang asing disuatu tempat, dengan syarat bahwa mereka tidak tinggal disitu untuk melakukan suatu pekerjaan yang penting yang memberikan keuntungan yang bersifat permanen maupun sementara (Suryadana, 2015 : 30).
- b. Menurut Prof. Kurt Morgenroth, kepariwisataan dalam arti sempit adalah lalu lintas orang - orang yang meninggalkan tempat kediamannya untuk sementara waktu, untuk berpesiar di tempat lain, semata - mata sebagai konsumen dari buah hasil perekonomian dan kebudayaan guna memenuhi kebutuhan hidup dan budayanya atau keinginan yang beraneka ragam dari pribadinya (Suwena, 2017: 16).
- c. Menurut Salah Wahab (bangsa mesir) dalam buku "*An Introduction On Tourism Theory*" mengemukakan bahwa pariwisata adalah suatu

aktivitas manusia yang dilakukan secara sadar yang mendapat pelayanan secara bergantian diantara orang - orang dalam suatu negara itu sendiri (di luar negeri), meliputi pendiaman orang – orang dari daerah lain (daerah tertentu, suatu negara atau benua) untuk sementara waktu dalam mencari kepuasan yang beraneka ragam dan berbeda dengan apa yang dialaminya di mana ia memperoleh pekerjaan tetap (Sedarmayanti, 2018 :8).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan pengertian pariwisata merupakan sebagai sebuah perjalanan manusia baik individu maupun kelompok ke suatu tempat yang memiliki suatu daya tarik wisata dan di dukung oleh fasilitas - fasilitas penunjang, serta memiliki dampak ekonomi yang luas.

2. Jenis - Jenis Pariwisata

Sejalan dengan keperluan perencanaan dan pengembangan pariwisata, saat ini perlu dibedakan antara pariwisata dengan jenis pariwisata lain, untuk menentukan kebijakan yang mendukung. Berikut ini jenis dan macam pariwisata yang dikenal di antaranya, yaitu: (Suwena, 2017 : 19).

a. Menurut letak geografis

- 1) Pariwisata lokal (*local tourism*), yaitu jenis kepariwisataan yang ruang lingkungannya lebih sempit dan terbatas dalam tempat - tempat tertentu saja.
- 2) Pariwisata regional (*regional tourism*), yaitu kegiatan kepariwisataan yang dikembangkan dalam suatu wilayah tertentu, dapat regional dalam lingkungan nasional dan dapat pula regional dalam ruang lingkup internasional.
- 3) Pariwisata nasional (*national tourism*), yaitu jenis pariwisata yang dikembangkan dalam wilayah suatu negara, dimana para pesertanya tidak saja terdiri dari warganegarannya sendiri tetapi juga orang asing yang terdiam di negara tersebut.

- 4) Pariwisata regional - internasional, yaitu suatu kegiatan kepariwisataan yang didalamnya berkembang disuatu wilayah internasional yang terbatas, tetapi melewati batas - batas lebih dari dua atau tiga negara dalam wilayah tersebut.
 - 5) Pariwisata internasional (*international tourism*), yaitu kegiatan kepariwisataan yang terdapat atau dikembangkan di banyak negara di dunia.
- b. Menurut objeknya
- 1) *Cultural tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan disebabkan karena adanya daya tarik dari seni dan budaya suatu tempat atau daerah.
 - 2) *Recuperational tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan adalah untuk menyembuhkan penyakit seperti, mandi di sumber air panas, mandi lumpur, dan lain-lain.
 - 3) *Commercial tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan dikaitkan dengan kegiatan perdagangan nasional dan internasional.
 - 4) *Sport tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan adalah untuk melihat atau menyaksikan suatu pesta olahraga distu tempat atau negara tertentu.
 - 5) *Political tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan tujuannya melihat atau menyaksikan suatu peristiwa atau kejadian yang berhubungan dengan kegiatan suatu negara.
 - 6) *Social tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana dari segi penyelenggaraannya tidak menekankan untuk mencari keuntungan.

- 7) *Religion tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan tujuannya melihat atau menyaksikan upacara - upacara keagamaan.
- 8) *Marine torism*, merupakan kegiatan wisata yang ditunjang oleh saran dan prasarana untuk berenang, memancing, menyelam, dan olah raga lainnya, (Suwena, 2017 : 21).

Menurut Nyoman (1994), pariwisata dapat dibedakan menurut motif wisatawan untuk mengunjungi suatu tempat. Diantara jenis - jenis pariwisata tersebut antara lain:

- 1) Wisata Budaya

Wisata budaya merupakan suatu perjalanan yang dilakukan atas dasar keinginan untuk memperluas pandangan hidup seseorang dengan jalan mengadakan kunjungan atau peninjauan ke tempat lain atau ke luar negeri, mempelajari keadaan rakyat, kebiasaan adat istiadat mereka, cara hidup mereka, budaya dan seni mereka. Seiring perjalanan serupa ini disatukan dengan kesempatan - kesempatan mengambil bagian dalam kegiatan - kegiatan budaya, seperti eksposisi seni (seni tari, seni drama, seni musik, dan seni suara), atau kegiatan yang bermotif kesejarahan dan sebagainya.

- 2) Wisata Maritim atau Bahari

Jenis wisata ini banyak dikaitkan dengan kegiatan olah raga di air, lebih - lebih di danau, pantai, teluk, atau laut seperti memancing, berlayar, menyelam sambil melakukan pemotretan, kompetisi berselancar, balapan mendayung, melihat - lihat taman laut dengan pemandangan indah di bawah permukaan air serta berbagai rekreasi perairan yang banyak dilakukan di daerah - daerah atau negara - negara maritim.

- 3) Wisata Cagar Alam

Jenis wisata ini biasanya banyak dilakukan oleh pelaku usaha dalam bidang jasa perjalanan yang membangun usaha dengan jalan mengatur wisata ke tempat atau daerah cagar alam, taman hutan lindung, hutan daerah pegunungan dan sebagainya yang kelesetariannya dilindungi oleh undang - undang.

4) Wisata Konvensi

MICE diartikan sebagai wisata konvensi, dengan batasan: usaha jasa konvensi, perjalanan insentif, dan pameran merupakan usaha dengan kegiatan memberi jasa pelayanan bagi suatu pertemuan sekelompok orang (Negarawan, usahawan, cendekiawan, dan sebagainya) untuk membahas masalah - masalah yang berkaitan dengan kepentingan bersama.

5) Wisata Pertanian (Agrowisata)

Agrowisata menurut wisatawan merupakan tempat yang memberikan pelajaran bagi para wisatawan untuk belajar tentang cara hidup sebagai seorang petani dan memberikan pemahaman bagi para pengunjung wisata bahwa dalam menjalani kehidupan bertani merupakan pekerja keras dan pekerjaan mulia karena kehidupan manusia lainnya sangat tergantung pada hasil pertanian.

6) Wisata Ziarah

Jenis wisata ini sedikit banyak dikaitkan dengan agama, sejarah, adat istiadat, dan kepercayaan. Wisata ziarah biasa dilakukan oleh perseorangan atau berkelompok dengan datang ke tempat makam yang dianggap keramat, biasanya berkunjung ke tempat makam seorang alim atau orang yang berpengaruh dalam berjuang ilmu agama serta tempat pemakaman tokoh atau pemimpin sebagai pejuang bangsa dinegara.

3. Sumber Daya Manusia Pariwisata

Sumber daya manusia diakui sebagai salah satu komponen yang penting dalam pembangunan pariwisata. Hampir setiap tahap dan elemen pariwisata memerlukan sumber daya manusia untuk menggerakannya. Singkatnya, faktor sumber daya manusia sangat menentukan eksistensi pariwisata. Sebagai salah satu industri jasa, sikap dan kemampuan *staff* akan berdampak krusial terhadap bagaimana pelayanan pariwisata yang diberikan kepada wisatawan dan secara langsung akan berdampak pada kenyamanan, kepuasan, serta kesan atas kegiatan wisata yang dilakukannya (Pitana, 2009:72).

Menurut Sedarmayanti (2018:78-80), yang menjadi ruang lingkup pengembangan Sumber Daya Manusia pariwisata, diantaranya meliputi:

- a. Memberikan Pelayanan, pelayanan yang berkualitas merupakan hal penting karena mempengaruhi kinerja kompetitif organisasi dan kualitas maupun produktivitas tinggi dari organisasi. Pelayanan berawal dari desain produk dalam memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat atau pengunjung. Jika harapan masyarakat atau pengunjung terpenuhi, maka pengunjung akan merasa lebih puas, serta memberikan komentar yang baik dan mereka akan mengunjungi kembali wisata secara berulang.
- b. Pelatihan, merupakan bagian dari Pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metodenya mengutamakan praktek dari pada teori. Proses kegiatan pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses di mana Sumber Daya Manusia akan mendapatkan kapabilitas dalam rangka untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi.
- c. Keterampilan, merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas, atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan

mampu menentukan kepuasan pelanggan, keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

Sumber Daya Manusia Pariwisata dalam pengertian ini adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan di bidang kepariwisataan. Dari batasan pengertian tersebut, maka SDM pariwisata pada dasarnya juga dapat dipahami sebagai semua orang yang berkecimpung dan menyumbangkan tenaga dan pikirannya pada seluruh potensi yang terkandung di dalam suatu usaha pariwisata, demi tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

4. Strategi Manajemen SDM Pariwisata

Strategi Manajemen SDM pariwisata sangat berpengaruh karena dimana jika strategi MSDM yang dimilikinya baik, dalam mengatur, mengelola pegawainya maka kualitas kerja pegawai akan meningkat. Menurut Tampubolon (2016) fungsi-fungsi MSDM sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan kebutuhan pada pegawai merupakan suatu aktivitas dalam proses analisis dan mengidentifikasi suatu kebutuhan instansi pada kebutuhan pegawai, maka oleh sebab itu instansi bisa menemukan jalan yang harus dilakukan untuk mewujudkan keinginan dalam suatu instansi. Maka oleh sebab itu perencanaan pegawai SDM dalam instansi memiliki berbagai keuntungan karena instansi akan memiliki suatu pedoman yang lebih jelas untuk masa depan, sehingga bisa meminimalkan kelemahan yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas pegawai (SDM).

b. Pengarahan

Pengarahan bertujuan untuk memberikan arahan kepada pegawai yang terlibat dalam organisasi untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Fungsi pengarahan memberikan keuntungan untuk mendorong suasana kerja dinamis agar tercipta, sehingga memberikan hasil kerja yang lebih baik (efektif dan efisien).

c. Pengembangan Pegawai

Pengembangan pegawai lebih terfokus pada peningkatan karir pegawai yang berpedoman pada pencapaian selama bekerja. Pengembangan terhadap pegawai digunakan untuk menyediakan pegawai yang bertanggungjawab lebih tinggi untuk dimasa yang akan datang. Pengembangan terhadap pegawai bisa dilakukan dengan memberi pelatihan dan pengembangan yang telah terencana agar dapat memberikan kontribusi yang baik pada instansi sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini tentunya dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya dimasa yang akan datang.

d. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu aktivitas berupa balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang ada dalam suatu instansi atas hasil kerja yang diberikan. Pemberian kompensasi ini sangat perlu dipertimbangkan oleh manajemen instansi. Kompensasi yang diberikan kepada para pegawai dapat berupa hadiah (uang, dan lain sebagainya).

e. Kedisiplinan

Disiplin adalah salah satu bentuk fungsi operasional yang sangat penting dalam suatu instansi. Kedisiplinan ini adalah fungsi ke enam dari MSDM, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Maka oleh sebab itu, jika tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi instansi untuk

menciptakan hasil kerja yang baik. Disiplin yang baik sangat mencerminkan perilaku rasa tanggungjawab pegawai pada tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga ini dapat mendorong semangat kerja, moral dan pencapaian tujuan instansi, pegawai serta masyarakat.

E. Kajian Pustaka

Berikut ini ringkasan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung penelitian ini:

1. Jurnal yang ditulis oleh Sugeha (2021), yang meneliti terkait “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelaku Kepariwisata di Kabupaten Bantul*”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam pelaku pariwisata antara lain bisa kita fokuskan pada. Pertama peningkatan SDM pelaku wisata, dengan memberikan tenaga kerja yang bekerja pada hotel melati, pondok wisata, restaurant atau rumah makan dan usaha jasa lainnya pelatihan, seperti pelatihan: Bimbingan teknis *guide*, Bimbingan teknis *food product* dan Bimbingan teknis *room division*. Kedua, peningkatan aparatur pariwisata, dengan memberikan penyuluhan dan pelatihan berupa: Diklat pimpinan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) II, Diklat teknis manajemen perkantoran, Diklat teknis manajemen kearsipan, Diklat teknis pariwisata, Diklat teknis perizinan, Diklat Bahasa Inggris. Ketiga, pemberdayaan masyarakat, dengan memberikan penyuluhan berupa: penyuluhan dan bimbingan kelompok sadar wisata.
2. Jurnal yang ditulis oleh Nawaningrum (2022), yang meneliti terkait “*Analisis Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Magelang*”. Jenis penelitian ini menggunakan analisis pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini yakni pariwisata di Indonesia mempunyai peran yang besar sebagai penggerak ekonomi. Masyarakat di kawasan pariwisata merupakan sumber daya

manusia yang mempunyai peranan penting untuk berkontribusi dalam meningkatkan pariwisata di daerah tersebut. Peran sumber daya manusia dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Magelang merupakan aspek keberhasilan dalam melakukan pengembangan potensi wisata yang ada. Peran sumber daya manusia selaku penggerak industri pariwisata bisa diwujudkan melalui pendidikan kepariwisataan dan pelatihan keterampilan pariwisata, yang akan meningkatkan pelayanan serta keprofesionalan SDM pariwisata. Sehingga, akan meningkatkan jumlah pengunjung. Untuk masyarakat di sekitar wilayah wisata akan merasakan manfaat dari pengembangan pariwisata di daerahnya yaitu sebagai sarana mata pencaharian yang dapat membantu mensejahterakan perekonomian masyarakat.

3. Jurnal yang ditulis oleh Pajriah (2018), yang meneliti tentang “*Peran Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Budaya di Kabupaten Ciamis*”. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian sejarah. Hasil dari penelitian ini adalah peran sumber daya manusia sebagai faktor kunci keberhasilan dalam mewujudkan pengembangan pariwisata budaya di Kabupaten Ciamis. Peran SDM sebagai motor penggerak industri pariwisata, pencipta produk industri pariwisata, dan sebagai penentu daya saing industri pariwisata. Hal ini dapat diwujudkan melalui pendidikan pariwisata dan pelatihan pemandu wisata yang harus dimiliki bagi masyarakat khususnya berada di daerah wisata untuk mengembangkan pariwisata budaya di wilayah Kabupaten Ciamis, karena melalui kegiatan tersebut akan lebih meningkatkan mutu, kinerja dan hasil yang diperoleh menjadi lebih baik. Maka, 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 sebagai sarana memperoleh penghasilan sehingga kesejahteraan masyarakatpun akan lebih meningkat.

4. Jurnal yang ditulis oleh Suni (2019), yang meneliti terkait “*Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan*”. Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi lapangan. Hasil dari penelitian ini yaitu pengelolaan potensi wisata yang ada yaitu mengembangkan wisata alam, merangkul masyarakat, dan melakukan promosi pariwisata. Namun, masih ada beberapa kendala yang dihadapi terkait Sumber Daya Manusia bidang pariwisata dari perspektif potensi wisatanya. Pemerintah Kabupaten Barru memiliki beberapa strategi yang dimaksudkan untuk memaksimalkan pembangunan dan kurangnya Sumber Daya Manusia dan alokasi anggaran yang tidak mencukupi dalam mengolah pariwisata.
5. Jurnal yang ditulis oleh Ahmad, (2021), yang meneliti tentang “*Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia pada Kawasan Wisata Batu Kuda, Jawa Barat*”. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat sumber daya yang cukup dan kerjasama yang baik antara Perhutani, LPI dan masyarakat setempat dalam mengelola objek wisata. Namun tak dipungkiri masih terdapat beberapa aspek yang secara keseluruhan perlu diperbaiki dimulai dari penguatan modal, pengelolaan SDM berkelanjutan, serta penambahan arena untuk pelajar.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Strategi Pengembangan Sumber Daya	Strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam pelaku pariwisata antara lain	Objek yang diteliti strategi pengembangan

	<p>Manusia Pelaku Kepariwisata Di Kabupaten Bantul (Rosdiana Sugeha, dkk 2021).</p>	<p>bisa kita fokuskan pada. Pertama peningkatan SDM pelaku wisata, dengan memberikan tenaga kerja yang bekerja pada hotel melati, pondok wisata, restaurant atau rumah makan dan usaha jasa lainnya pelatihan, seperti pelatihan: Bimbingan teknis guide, Bimbingan teknis food product dan Bimbingan teknis room devision. Kedua, peningkatan aparatur pariwisata, dengan memberikan penyuluhan dan pelatihan berupa: Diklat pimpinan tik II, Diklat teknis manajemen perkantoran, Diklat teknis manajemen kearsipan, Diklat teknis pariwisata, Diklat teknis perizinan, Diklat Bahasa inggris. Ketiga, pemberdayaan masyarakat, dengan memberikan penyuluhan berupa: penyuluhan dan bimbingan kelompok sadar wisata.</p>	<p>Sumber Daya Manusia Lokasi penelitian yang berbeda.</p>
2.	<p>Analisis Peran Sumber Daya Mansuia (SDM) Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Magelang (Ugi Setyaningsih Nawaningrum dkk, 2022).</p>	<p>pariwisata di Indonesia mempunyai peran yang besar sebagai penggerak ekonomi. Masyarakat dikawasan pariwisata merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting untuk berkontribusi dalam meningkatkan pariwisata didaerah tersebut. Peran sumber daya manusia dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Magelang merupakan aspek keberhasilan dalam melakukan pengembangan</p>	<p>Objek yang diteliti strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Lokasi penelitian yang berbeda.</p>

		<p>potensi wisata yang ada. Peran sumber daya manusia selaku penggerak industri pariwisata bisa diwujudkan melalui Pendidikan kepariwisataan dan pelatihan ketrampilan pariwisata, yang akan meningkatkan pelayanan serta keprofesionalan SDM pariwisata. Sehingga, akan meningkatkan jumlah pengunjung. Untuk masyarakat disekitar wilayah wisata akan merasakan manfaat dari pengembangan pariwisata didaerahnya yaitu sebagai sarana mata pencaharian yang dapat membantu mensejahterakan perekonomian masyarakat.</p>	
3.	<p>Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya Di Kabupaten Ciamis (Sri Pajriah, 2018).</p>	<p>peran sumber daya manusia sebagai faktor kunci keberhasilan dalam mewujudkan pengembangan pariwisata budaya di Kabupaten Ciamis. Peran SDM sebagai motor penggerak industri pariwisata, pencipta produk industri pariwisata, dan sebagai penentu daya saing industri pariwisata. Hal ini dapat diwujudkan melalui pendidikan pariwisata dan pelatihan pemandu wisata yang harus dimiliki bagi masyarakat khususnya berada di daerah wisata untuk mengembangkan pariwisata budaya di wilayah Kabupaten Ciamis, karena melalui kegiatan tersebut akan lebih meningkatkan mutu, kinerja dan hasil yang diperoleh menjadi lebih baik. Maka, peran SDM sangat menunjang keberhasilan bagi pengembangan pariwisata</p>	<p>Objek yang diteliti strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Lokasi penelitian yang berbeda.</p>

		<p>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 sebagai sarana memperoleh penghasilan sehingga kesejahteraan masyarakatpun akan lebih meningkat.</p>	
4.	<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan (Muhadjir Suni dkk, 2019).</p>	<p>Pengelolaan potensi wisata yang ada yaitu mengembangkan wisata alam, merangkul masyarakat, dan melakukan promosi pariwisata. Namun, masih ada beberapa kendala yang dihadapi terkait Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata dari Perspektif Potensi Wisatanya. Pemerintah Kabupaten Barru memiliki beberapa strategi yang dimaksudkan untuk memaksimalkan pembangunan dan kurangnya Sumber Daya Manusia dan alokasi anggaran yang tidak mencukupi dalam mengolah pariwisata.</p>	<p>Objek yang diteliti strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Lokasi penelitian yang berbeda.</p>
5.	<p>Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Kawasan Wisata Batu Kuda, Jawa Barat (Fandi Ahmad dkk, 2021).</p>	<p>Terdapat sumber daya yang cukup dan kerjasama yang baik antara Perhutani, LPI dan masyarakat setempat dalam mengelola objek wisata. Namun tak dipungkiri masih terdapat beberapa aspek yang secara keseluruhan perlu diperbaiki</p>	<p>Objek yang diteliti strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Lokasi penelitian yang berbeda.</p>

		dimulai dari penguatan modal, pengelolaan SDM berkelanjutan, serta penambahan arena untuk pelajar.	
--	--	--	--



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan untuk dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia (Sugiyono 2013). Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan di Objek Wisata Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis bersifat deskriptif, dan hasil penelitian ini lebih menekankan makna (Sugiyono 2013, 15).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pariwisata pada objek wisata Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap.

B. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan batasan penelitian dimana peneliti bisa menentukannya dengan benda, hal atau orang untuk melekatnya variabel penelitian (Arikunto 2016, 26). Subjek penelitian ditentukan berdasarkan informan (seseorang) yang paham mengenai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, sehingga

mampu mempermudah penelitian dalam memperoleh data. Berdasarkan judul yang dipilih penulis, yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu Ketua LMDH (Lembaga Masyarakat Desa Hutan) Kemit *Forest Education*, CV. Masterbee Indonesia, serta Pengunjung Kemit *Forest Education*.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu sifat dari objek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian memperoleh kesimpulan (Sugiyono 2013, 38). Dalam penelitian ini yang akan dijadikan objek penelitian yakni Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Objek Wisata Kemit *Forest Education*, Desa Karanggedang Kecamatan Sidareja, Cilacap.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu subjek darimana data diperoleh (Arikunto 2014). Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis data sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang didapatkan atau dikumpulkan oleh peneliti secara akurat dari sumbernya sendiri atau bisa disebut dengan data yang terupdate. Cara peneliti mendapatkan datanya bisa menggunakan Teknik observasi, wawancara, maupun diskusi langsung (Sodik 2015, 67-68). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yakni Ketua LMDH (Lembaga Masyarakat Desa Hutan) Kemit *Forest Education*, CV. Masterbee Indonesia serta Pengunjung Kemit *Forest Education*.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2013, 193). Data sekunder dapat digunakan sebagai penunjang atau pelengkap data primer sehingga data yang diperoleh dan dihasilkan oleh peneliti nantinya benar-benar akurat. Data sekunder yang diperoleh

dalam penelitian ini dengan melalui dari sumber terpercaya dan mengetahui informasi secara mendalam mengenai Profil wisata Kemit *Forest Education*, Data Pengunjung Kemit *Forest Education*, Dokumen dari hasil survey, wawancara, observasi. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan para informan yang bersangkutan dalam wisata Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkit informasi kualitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni 2014). Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono 2013, 308).

Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah cara menjangkit informasi atau data melalui interaksi verbal atau lisan. Wawancara memungkinkan kita menyusup ke dalam “alam” pikiran orang lain, tempatnya hal-hal yang berhubungan dengan perasaan, pikiran, pengalaman, pendapat dan lainnya yang tidak bisa diamati (Suwartono 2014).

Proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara Tanya Jawab bisa sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka yaitu melalui media telekomunikasi antara pewawancara, dengan atau tanpa menggunakan pedoman. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang

sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian, “Atau merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya (Sujarweni 2014).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan Wawancara kepada Ketua LMDH (Lembaga Masyarakat Desa Hutan) Kemit *Forest Education*, Direktur CV. Masterbee Indonesia, serta Pengunjung Kemit *Forest Education* Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap.

2. Observasi

Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala - gejala yang diteliti. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Metode Observasi merupakan salah satu teknik atau tata cara pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung maupun tidak tentang hal-hal yang diamati dan mencatat terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif dan non-partisipatif (Sanjaya 2013).

Observasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengamati secara seksama atau secara langsung bagaimana peranan pengembangan pariwisata objek Wisata Kemit *Forest Education* melalui strategi pengembangan sumber daya manusia. Kemudian dengan begitu, penulis dapat menggambarkan atau mengamati kondisi, situasi dan segala aktivitas terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia pengembangan pariwisata objek Wisata Kemit *Forest Education* melalui di Desa Karanggedang Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya - karya

monumental dari seseorang. Dokumen berupa tulisan misalnya catatan harian, transkrip, buku, biografi, peraturan, kebijakan, dan sebagainya, dokumen berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup sketsa, dan lain-lain. Sedangkan dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, gambar, patung, film, dan lain - lain (Sugiyono 2013, 329).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dokumen - dokumen pribadi maupun dokumen resmi yaitu berupa catatan harian, struktur organisasi wisata Kemit *Forest Education*, keadaan pengelola, keadaan pedagang, keadaan pengunjung serta sarana prasarana yang ada di wisata Kemit *Forest Education*. Dokumen tersebut akan dijadikan sebagai data pelengkap hasil wawancara dan observasi.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit - unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono 2013, 335).

Dalam penelitian kualitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Miles and Huberman yang dikutip oleh Sugiyono, ada 3 cara dalam menganalisis data, yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Berikut ini ketiga baris secara lebih rinci:

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal - hal yang pokok, memfokuskan pada hal - hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data

yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori signifikan (Sugiyono 2013, 339).

Dalam penelitian ini penulis hanya mereduksi data-data yang terkait dengan analisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pariwisata pada objek wisata Kemit *Forest Education* di Desa Karanggedang, Sidareja, Cilacap.

2. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman (1984) menyatakan "*the most frequen form of display data for qualitative research data in the past has been narrative teks*". Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Selanjutnya disarankan, dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa, grafik, matrik, *network*, (jejaring kerja) dan *chart* (Sugiyono 2013, 341).

Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk uraian singkat, tabel, dan sejenisnya agar memudahkan bagi penulis maupun pembaca dalam memahami hasil penelitian.

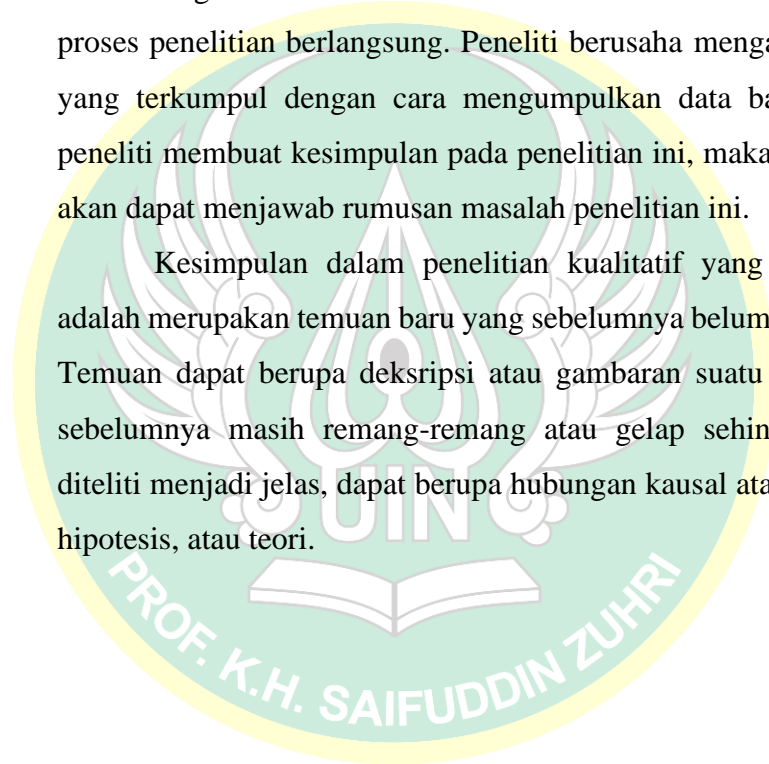
3. Verifikasi atau Menarik Kesimpulan

Langakah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono 2013, 345).

Langkah yang dilakukan penulis untuk menarik kesimpulan adalah dengan melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Peneliti berusaha menganalisis data yang terkumpul dengan cara mengumpulkan data baru. Setelah peneliti membuat kesimpulan pada penelitian ini, maka diharapkan akan dapat menjawab rumusan masalah penelitian ini.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deksripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Wisata Kemit *Forest Education*

1. Sejarah Berdirinya Objek Wisata Kemit *Forest Education*

Kemit *Forest Education* merupakan destinasi wisata alam pegunungan yang asri. Terletak di salah satu Kabupaten yang ada di Jawa Tengah. Lebih tepatnya di Jl. Sirkaya Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap. Wisatawan yang berkunjung ke lokasi akan disuguhkan pemandangan hutan pinus yang mempesona. Wisata yang dipenuhi oleh rindangnya pepohonan, serta hiasan payung dan lampu lampion berwarna warni yang menjadikan lokasi ini terlihat lebih ramai dan ceria serta keindahan yang ada dapat dijadikan background untuk berfoto.

Kemit *Forest Education* awalnya merupakan hutan produksi pinus yang sering digunakan untuk tongkrongan anak-anak muda. Kemudian para pemuda sekitar di sini berusaha membabad alas, kemudian mereka mempunyai gagasan untuk menjadikan tempat tersebut sebagai tempat wisata. Pada saat itu kondisi wisata masih sangat sederhana, hanya tersedia spot foto yang terbuat dari bambu, dengan kondisi jalan yang rusak serta kurangnya sarana dan prasarana yang ada di wisata. Kemudian pada tanggal 15 Agustus 2017, CV. Masterbee Indonesia hadir dan bergerak memberikan kontribusi penyaluran dana yang digunakan sebagai pembaruan wahana-wahana permainan yang ada di Kemit *Forest Education* dengan harapan dapat memberikan pemberdayaan masyarakat disana (Wawancara Bapak Amiruddin, 9 Oktober 2022).

Awal mula adanya wisata Kemit *Forest Education* ini diambil dari nama “Kemit” yaitu lebah yang dulu banyak ditemukan disekitar wisata, dan “Forest” yang diartikan sebagai hutan. Sedangkan nama

“*Education*” mengutamakan pada wisata keluarga dengan konsep edukasi, kita membuka Kemit *Forest Education* ini bukan hanya untuk berwisata saja tapi juga label edukasi di alam. Selain itu pihak pengelola juga berencana untuk mendirikan perpustakaan di lokasi wisata supaya mampu meningkatkan minat baca bagi anak dan keluarga wisatawan, jadi Kemit *Forest Education* tidak hanya sebagai tempat wisata bersenang-senang saja akan tetapi juga sebagai tempat belajar bagi wisatawan yang ingin lebih dekat dengan alam. Wisata Kemit *Forest Education* ini dikelola oleh Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Banyumas Barat yang bekerja sama dengan Lembaga Masyarakat Desa Hutan (LMDH) Giri Mulya dan CV. Masterbee Indonesia (Wawancara Bapak Adhy Andriwiguna, 18 Desember 2022).

Selain itu wisata Kemit *Forest Education* yang terkenal dengan udaranya yang sejuk dimana lokasinya cukup jauh dari pusat kota ini juga memiliki letak yang strategis dan sarana prasarana yang memadai sehingga mudah dicari wisatawan. Jika wisatawan yang datang dari arah kota Cilacap maka akan menelusuri jalan Raya Cilacap-Wangon kemudian menuju jalan Tegal-Cilacap. Setelah itu menuju jalan Raya Kawunganten kemudian jalan Karangpucung. Dilanjutkan dengan menuju jalan Srikaya Karanggedang di Ciates, belok kiri ke jalan Srikaya Karanggedang. Adapun dari arah Sidareja bisa langsung menuju pertigaan Wringinharjo, kemudian ambil arah kiri menuju Karangpucung, setelah perjalanan kurang lebih 20 menit sampai di pertigaan Ciates, selanjutnya ambil arah kiri Desa Karanggedang. Lokasi wisata berada di sebelah kiri jalan. Hal ini tentu bisa dijadikan penunjang wisatawan untuk datang dari daerah mana saja.

Berkembangnya zaman, teknologi juga semakin berkembang. Hal ini memudahkan masyarakat dalam memperoleh informasi yang diinginkan salah satunya informasi mengenai objek wisata. Masyarakat bisa menggali informasi mengenai objek wisata seperti wisata Kemit *Forest Education* dengan mengunjungi akun-akun media sosial wisata

Kemit *Forest Education*. Informasi yang di dapat dari sosial media juga bisa menarik masyarakat untuk berkunjung ke objek wisata sehingga mampu meningkatkan jumlah wisatawan setiap tahunnya. Berikut tabel mengenai akun sosial media wisata Kemit *Forest Education*.

Tabel 4. 1
Media Sosial Wisata Kemit Forest Education

1.	Instagram	https://instagram.com/kemitforest_official?igshid=MDM4ZDc5MmU=
2.	Facebook	https://m.facebook.com/kemitforesteducation/
3.	WhatsApp	https://wa.me/6281227772207

Sumber: Bapak Amirudin Ketua LMDH

2. Tujuan serta Visi dan Misi Objek Wisata Kemit *Forest Education*

a. Tujuan Wisata Kemit *Forest Education*

Tujuan wisata khususnya ekowisata merupakan komponen terpenting yang diharapkan memberikan kepuasan, pengalaman berkesan maupun gagasan atau pemikir baru kepada wisatawan. Seorang wisatawan yang sudah berkunjung berdasarkan pengalaman yang mereka dapatkan secara tidak langsung akan ikut mempromosikan dan mungkin akan memunculkan rasa tertarik untuk ikut berinvestasi mengembangkan tempat tujuan tersebut. Tujuan dari adanya pembentukan daerah wisata di Desa Karanggedang Kemit *Forest Education* disini antara lain:

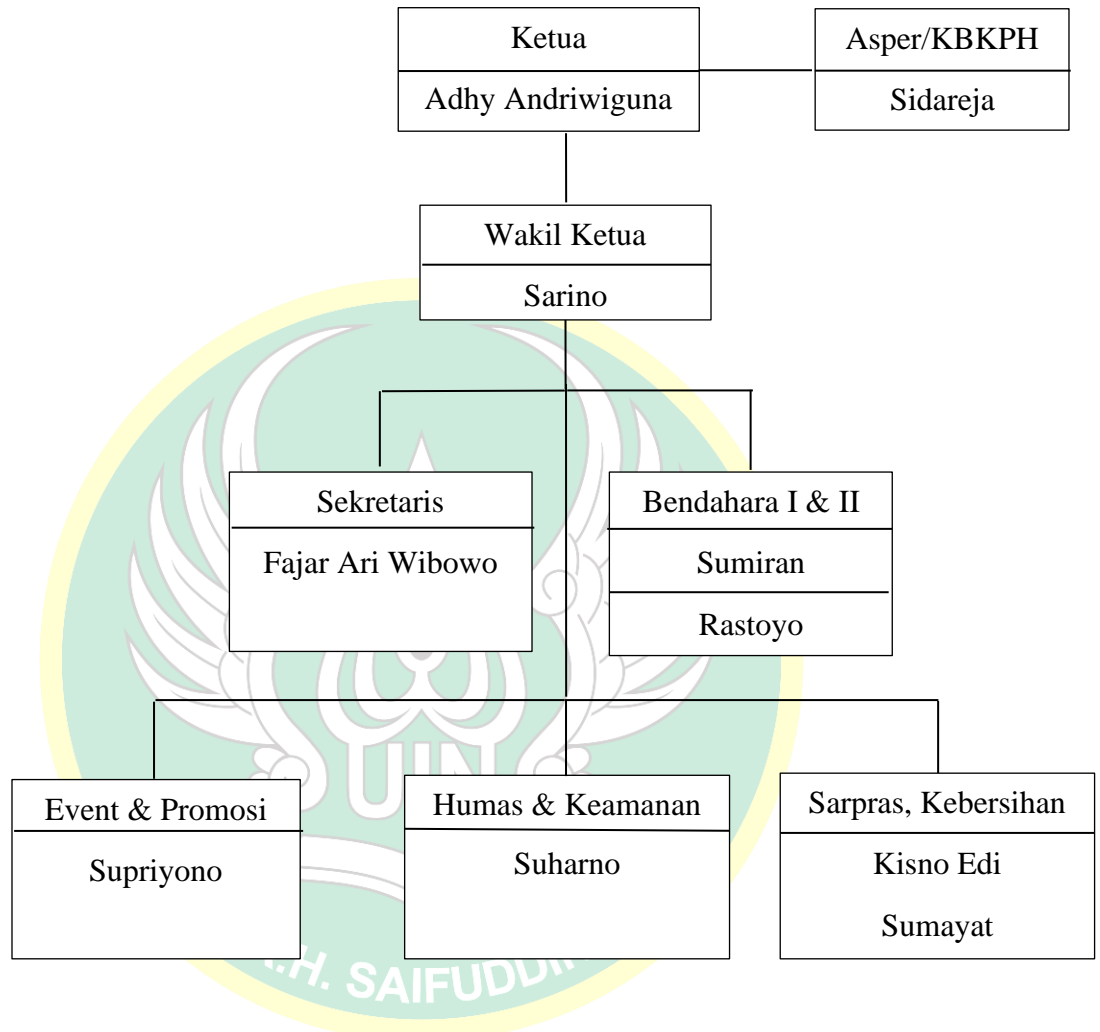
1. Untuk menyadarkan masyarakat bahwa daerah pegunungan dengan ciri khas banyak pohon-pohon pinus disini dapat di maksimalkan untuk daerah wisata.
2. Memberikan dampak pada pembangunan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan juga keterkaitan sektor wisata dengan sektor lain dalam perekonomian.

3. Memberikan destinasi wisata yang aman, menarik, dan mensejahterakan masyarakat.
 4. Memaksimalkan sumber daya alam sebagai pendukung terciptanya wanawisata Kemit *Forest Education* yang berwawasan lingkungan.
 5. Meningkatkan peran serta masyarakat, baik sebagai obyek maupun subyek dalam pembangunan kepariwisataan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.
 6. Meningkatkan kemandirian masyarakat, bertanggung jawab dan berdaya saing untuk mendukung tercapainya pariwisata sebagai destinasi pariwisata unggulan.
 7. Melestarikan dan melindungi lingkungan, adat, budaya, masyarakat sebagai jati diri daerah.
- b. Visi objek Wisata Kemit *Forest Education*:
 “Menjadi Daya Tarik Wisata yang Unggul dan Berdukasi Lingkungan”
- c. Misi
- 1) Memberikan edukasi kepada wisatawan tentang wisata alam berbasis lingkungan dan masyarakat dengan profesionali, komitmen dalam pelayanan.
 - 2) Menjadi pengelola wisata dengan prinsip berbasis lingkungan dan masyarakat.
 - 3) Ikut serta terlibat membangun dan mengembangkan tingkat ekonomi masyarakat sekitar dengan prinsip manajemen kolaborasi serta pemberdayaan masyarakat lokal.

3. Struktur Organisasi

Wisata *Kemit Forest* merupakan objek wisata yang dikelola oleh Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Banyumas Barat yang bekerja sama dengan Lembaga Masyarakat Desa Hutan (LMDH) Giri Mulya dan CV. Masterbee Indonesia, dengan struktur organisasi sebagai berikut:

Gambar 4. 1
Struktur Manajemen Kemit Forest Education



B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pariwisata pada Objek Wisata Kemit *Forest Education*

Strategi merupakan sebagai rencana berskala besar dengan orientasi ke masa depan untuk berinteraksi dengan kondisi persaingan demi mencapai tujuan perusahaan. Strategi mencerminkan pengetahuan perusahaan mengenai bagaimana, kapan dan dimana perusahaan akan bersaing, dengan siapa sebaiknya bersaing dan tujuannya untuk apa perusahaan harus bersaing (Pearch, 2008).

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Kegiatan pengembangan bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi pegawai guna mencapai produktifitas organisasi (Sedamaryanti, 2017:129).

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sebuah organisasi karena dengan adanya pengembangan SDM maka organisasi yang bersangkutan berarti telah melakukan adaptasi terhadap lingkungan dan perkembangan demi mencapai SDM yang lebih berkualitas. Dengan adanya pengembangan SDM dalam arti karyawan yang semakin berkualitas tentunya akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan yang bersangkutan. Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan kualitas karyawannya (Sirih, 2019:7).

Sumber Daya Manusia sebagai kunci penggerak pariwisata memperhatikan tiga hal pokok untuk meningkatkan daya saingnya, yaitu: 1) pengetahuan tentang tata cara pelayanan kepada wisatawan, misalnya pelayanan di tempat rekreasi akan berbeda setiap destinasi, juga berbeda saat melakukan pelayanan di hotel, 2) pengetahuan tentang perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan saat melakukan pelayanan wisata, 3) pengembangan sikap atau perilaku dalam melayani wisatawan seperti sikap, perilaku, sopan santun, ramah, dan sebagainya (Setiawan, 2016:30). Ketiga hal tersebut setiap saat selalu berubah dan mengarah pada kemajuan, sehingga ketiganya harus selalu ditingkatkan khususnya melalui pendidikan dan pelatihan, 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. Pendidikan kepariwisataan merupakan salah satu kunci

dalam mengembangkan potensi kepariwisataan (kawasan wisata), karena bidang ini memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan. Salah satu masalah dalam mengembangkan pariwisata adalah tidak tersedianya fasilitas yang cukup untuk menunjang pendidikan pariwisata (Spillane, 1994).

1. Upaya wisata Kemit *Forest Education* dalam menerapkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut:

a. Melakukan Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Baik

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.

Wisata Kemit *Forest Education* bahwa dalam perencanaan meningkatkan kualitas kinerja pegawai yaitu dengan melakukan observasi dan mengevaluasi terlebih dahulu kualitas kerja pegawai, yang dilakukan oleh manajer berdasarkan bidang kerjanya masing-masing. Hal ini dilakukan untuk menentukan pegawai mana yang masih perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Maka bisa dikatakan bahwa perencanaan yang dilakukan pada objek wisata Kemit *Forest Education* telah terlaksana sesuai dengan fungsinya agar mendapat gambaran yang jelas untuk langkah yang akan diambil kedepannya.

b. Pengarahan

Pengarahan bertujuan untuk memberikan arahan kepada pegawai yang terlibat dalam organisasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Memperbaiki kualitas tergantung pada memperbaiki pengarahan atau recruitmen.

Pengarahan yang ada pada wisata Kemit *Forest Education* salah satunya yaitu adanya *job description*, merupakan hal penting

dalam melakukan suatu jabatan atau pekerjaan. *Job description* yang baik akan membantu karyawan ketika merasa bingung dengan tugasnya. Hal ini juga dapat menjadi acuan untuk setiap karyawan dalam menentukan sesuatu terkait pekerjaan. Contohnya saja dalam kepeemanduan wisata yang ada pada objek Kemit *Forest Education*, dimana mereka harus mampu bertanggung jawab untuk memandu setiap wisatawan yang datang, terutama dalam melayani wisatawan rombongan, wisatawan dari luar maupun wisatawan yang ingin memesan tempat atau memboking. Hal ini bertujuan untuk memberi kejelasan kepada setiap karyawan Ketika bekerja dan mencapai target.

c. Pengembangan Pegawai

Pengembangan pegawai merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsinya sendiri pengembangan pegawai dapat membantu karyawan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi.

Dalam hal ini wisata Kemit *Forest Education* untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Dimana pendidikan dan pelatihan ini diikuti oleh karyawan yang sekiranya masih belum lihai dalam bidang pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh karyawan berasal dari faktor internal dan eksternal. Dimana salah satu faktor internal yaitu, wisata Kemit *Forest Education* mengadakan pelatihan fotografi, dimana karyawan dikenalkan bagaimana cara pengambilan foto yang bagus baik dari jarak jauh maupun jarak dekat. Sedangkan faktor eksternal yang diikuti oleh karyawan Kemit *Forest Education*, mereka dikenalkan mengenai kepeemanduan pada saat outbound, kepeemanduan wisata, serta pengelolaan destinasi wisata.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu aktivitas berupa balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang ada dalam suatu instansi atas hasil kerja yang diberikan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa hadiah (uang, barang dan lain-lain).

Kompensasi yang diberikan oleh manajer wisata Kemit *Forest Education* kepada karyawan yaitu dalam bentuk sembako dan uang yang diberikan pada saat bonus akhir tahun dan THR pada saat lebaran. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta dapat meningkatkan hasil kerjanya.

e. Kedisiplinan

Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Maka oleh sebab itu, jika tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi instansi untuk menciptakan hasil kerja yang baik. Disiplin yang baik sangat mencerminkan perilaku rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam hal ini, karyawan wisata Kemit *Forest Education* dalam hal kedisiplinan mereka dapat dikatakan sudah optimal, hal ini dapat dilihat dari proses kerja pada pegawai terhadap ketentuan jam kerja, serta mereka mampu bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya tepat waktu, dan rasa pengabdian mereka yang begitu antusias terhadap wisata Kemit *Forest Education*.

2. Indikator Kompetensi Karyawan pada Objek Wisata Kemit *Forest Education*

a. Kondisi Kompetensi Karyawan pada Awal Perekrutan

1) Keterampilan atau Keahlian

Kemit *Forest Education* merupakan salah satu objek wisata yang berlabel edukasi yang menawarkan berbagai wahana-wahana permainan, dengan memiliki spot pemandangan yang indah oleh wisatawan dalam mengabadikan *moment*. Kemit *Forest Education* juga memiliki berbagai macam fasilitas pendukung lainnya guna mendukung pemenuhan kebutuhan serta pelayanan kepada wisatawan, maka dari itu Kemit *Forest Education* merupakan salah satu perusahaan yang termasuk bergerak di bidang industri pariwisata. Pengelolaan dan pengembangan perusahaan tentunya sudah dilakukan sejak awal berdiri sampai saat ini, dengan dukungan dan hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawan yang ada. Peran SDM di dalam pengelolaan dan pengembangan Kemit *Forest Education* tersebut tentunya sangat penting guna membentuk pelayanan yang berkualitas serta berdaya saing, sehingga diperlukan SDM yang memiliki keterampilan atau keahlian pada bidang pariwisata ataupun dalam bidang keahlian lainnya, yang menjadi fokus bidang pekerjaan di Kemit *Forest Education*.

Pada sisi lain, Kemit *Forest Education* memiliki prioritas untuk mewujudkan pengembangan dan pengelolaan yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat setempat. Keadaan tersebut mempengaruhi di dalam hal perekrutan karyawan yang tidak memberlakukan sistem seleksi dengan kriteria keahlian, keterampilan atau pengalaman kerja tertentu.

“Pada perekrutan karyawan pada mulanya ya memang mengutamakan dari warga sekitar sini ya, khususnya masyarakat Desa Karanggedang sini, kan memang kami

juga bertujuan untuk dapat memperdayakan dan mengajak masyarakat di sini untuk sama-sama bekerja sama dan dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari Kemit Forest Education ini. Sehingga yang di ambil atau di rekrut tidak di latarbelakangi dengan status pendidikan atau tidak di dasari dengan pengalaman dan skill yang sudah ahli ya, jadi kami disini memang betul-betul menerima apa adanya dari masyarakat sekitar yang memang memiliki niat dan kemauan tinggi untuk sama-sama belajar dengan kita” (Wawancara dengan Bapak Amirudin, 13 Oktober 2022).

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwasanya pada awalnya Kemit *Forest Education* memang tidak melakukan adanya seleksi di dalam penerimaan karyawan. Kemit *Forest Education* memiliki tujuan untuk memperdayakan dan memaksimalkan keberadaan masyarakat Desa Karanggedang yang di dorong menjadi karyawan yang mampu bekerja di dalam pengelolaan objek wisata Kemit *Forest Education*. Dari itu, diharapkan nantinya karyawan dan pengembang akan sama-sama mendapat manfaat serta keuntungan dari pengelolaan wisata Kemit *Forest Education*. Pada mula perekrutan karyawan, pihak manajer hanya memiliki keyakinan bahwa masyarakat setempat dapat mempunyai niat dan kemauan yang tinggi untuk dapat dibimbing dan diajak belajar bersama-sama di dalam peningkatan kompetensi mereka.

Kondisi keterampilan kerja yang tidak dimiliki oleh karyawan itu juga dapat dilihat dari kompetensi kerja sama di antara karyawan yang ada. Kemampuan kerja sama dan bekerja secara *team* merupakan bagian penting yang perlu dilakukan oleh karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja yang minim tersebut tentunya juga akan mempengaruhi karyawan yang ada di Kemit *Forest Education* di

dalam melakukan penyelesaian kerja yang harus di selesaikan secara bersama-sama.

“ Jadi untuk awal perekrutan karyawan kita langsung menerimanya tanpa adanya sistem seleksi, didasari atas dasar kemauan dan kesungguhan untuk sama-sama saling belajar. Mereka yang kami rekrut tidak langsung kami tugaskan pada bidang pekerjaan tertentu ya, karena pada waktu itu juga kami belum membentuk sistem struktur organisasi yang seperti sekarang. Dulu para karyawan yang bekerja sistemnya juga masih saling membantu satu sama lain, karena memang belum ada pembagian atau divisi yang baku, hal ini juga menjadi tujuan kita untuk menemukan kemampuan mereka bekerja dibagian mana, di bidang apa, dari situlah kami memutuskan karyawan ini bisa bekerja sesuai dengan bidangnya tentunya dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan. (Wawancara Bapak Adhy Andriwiguna, 18 Desember 2022).

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa kondisi keterampilan dan keahlian karyawan pada mulanya bukan dilihat dari keahlian pekerjaan pada bidang pariwisata maupun bidang lain yang dimiliki karyawan. Karyawan awal mulanya bekerja tanpa adanya divisi pekerjaan yang baku, selain itu juga karyawan tidak hanya menangani satu tugas pekerjaan tetapi bisa langsung ditugaskan pada pekerjaan yang lainnya. Keadaan inilah justru dapat dijadikan sebagai alat seleksi para manajer untuk bisa menentukan bidang pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang pada bidang pekerjaan tertentu guna mendukung kualitas dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

Pengetahuan tentunya juga sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan di dalam menciptakan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan Kemit *Forest Education* sendiri, sebetulnya memerlukan karyawan yang dapat memiliki pengetahuan pada bidang pekerjaan tertentu, seperti pengetahuan dan penguasaan informasi pada bidang pariwisata secara umum.

Sistem perekrutan yang dilakukan tentunya juga akan mempengaruhi pengetahuan dari karyawan itu sendiri. Kemit *Forest Education* memang tidak melakukan sistem perekrutan secara seleksi ataupun menggunakan standar tertentu di dalam penerimaan karyawan. Kemit *Forest Education* ini bertujuan untuk memperdayakan masyarakat setempat untuk diajak bekerja sama di dalam pengelolaan perusahaan. Keadaan tersebut menyebabkan pengetahuan pada setiap karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Bisa dikatakan pada saat awal perekrutan tidak ada karyawan yang mempunyai pengetahuan pada bidang pariwisata atau pengetahuan pada bidang lain yang dibutuhkan oleh perusahaan, hal ini juga ditambah dengan kualitas pendidikan karyawan yang rendah dengan rata-rata merupakan lulusan SMA (Sekolah Menengah Atas).

“ Ya waktu itu bisa dibilang karyawan yang bekerja disini kebanyakan dari lulusan SMA (Sekolah Menengah Atas) ya, karena karyawan Kemit Forest Education pada awalnya berasal dari Desa Karanggedang dan masyarakat sekitar wisata, jadi dari segi pengetahuan dan kemampuan ya alakadarnya dan tidak ada latar belakang yang sudah ahli di bidang pekerjaannya seperti sekarang. Ya memang yang bekerja disini berproses dari yang tadinya tidak bisa apa-apa harus terus belajar hingga bisa mengelola Kemit Forest

Education sampai mengalami perkembangan sampai saat ini” (Wawancara Bapak Amirudin, 13 Oktober 2022).

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwasanya karyawan di Kemit *Forest Education* pada mulanya memang tidak memiliki pengetahuan mengenai bidang pekerjaan tertentu, seperti di bidang pariwisata maupun pekerjaan bidang lainnya. Perekrutan karyawan dilakukan tanpa seleksi, karena mengedepankan pemberdayaan masyarakat setempat, sehingga kondisi ini menuntut karyawan untuk terus berproses, dan terus belajar untuk menjadi karyawan yang dapat diandalkan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

Hal ini juga disampaikan oleh CV. Masterbee Indonesia mengenai kondisi pengetahuan yang dimiliki karyawan Kemit *Forest Education*.

“Jadi Kemit Forest Education awal mulanya memang tidak merekrut karyawan sesuai dengan kualifikasi pengetahuan dan latar belakang ilmu pendidikan. Pada saat karyawan mulai bekerja belum ada pembagian kerja dan bidang pekerjaan tertentu yang diisi karyawan sesuai dengan ilmu pendidikannya dan pengetahuannya. Karena pada saat itu kami menyesuaikan dengan adanya wahana-wahana yang sudah tersedia di Kemit Forest Education dan karyawan yang bekerja kami tempatkan pada bagian yang sudah ada pada waktu itu” (Wawancara Bapak Adhy Andriwiguna, 18 Desember 2022).

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan Kemit *Forest Education* sejak awal direkrut memang belum memiliki pengetahuan kerja pada bidang tertentu. Pada saat karyawan mulai bekerja, belum ada pembagian kerja dan bidang pekerjaan tertentu yang diisi oleh karyawan sesuai keilmuan dan pengetahuan yang mereka miliki. Karyawan yang

bekerja hanya bekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada di Kemit *Forest Education*, karena mereka memang belum memiliki pengetahuan dalam bekerja di bidang pariwisata maupun bidang lainnya.

3) Sikap Kerja

Sikap merupakan nilai-nilai yang berasal dari individu pekerja, sikap dari seseorang akan mempengaruhi perilaku didalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan Kemit *Forest Education* yang memiliki keterbatasan di dalam kualitas pendidikan dan pengetahuan, tentunya akan mempengaruhi sikap mereka dalam menangani dan menyikapi pekerjaan yang diberikan oleh manajer.

“ Yaa pada awalnya memang karyawan belum mengetahui semua keperluan dan fasilitas yang dibutuhkan wisatawan, dari hal-hal yang berkaitan dengan permintaan dan keperluan, mulai dari anak-anak hingga dewasa. Namun sekarang kalau saya lihat jauh berbeda, sekarang sebagian besar karyawan kalau ada pertanyaan, dan permintaan bahkan jika ada yang komplain, karyawan disini bisa menghadapi itu. Dan karyawan juga sadar kalau wisatawan merupakan tamu yang harus dihormati dan diberikan pelayanan dengan sikap yang sopan dan ramah sehingga nanti nya diharapkan pengunjung yang datang bisa merasakan kepuasan dalam berwisata” (Wawancara Bapak Amirudin, 13 Oktober 2022).

Dari hasil wawancara tersebut karyawan Kemit *Forest Education* awalnya belum memiliki keterampilan dan keahlian pada awal pengelolaan dalam hal melayani keperluan dan fasilitas yang dibutuhkan karyawan. Hal itu terjadi karena karyawan belum memiliki pengetahuan dan keahlian seperti sekarang.

4) Kerja Sama

Kerja sama atau *team work* adalah hubungan antara dua orang atau lebih yang melakukan suatu proses untuk mencapai tujuan bersama di mana masing-masing pihak akan memberikan sebuah solusi, pemikiran dan persepsi yang berbeda dan memunculkan suatu proses tawar menawar satu sama lain (Mahmudi, 2015:4). Karyawan Kemit Forest Education melakukan kerja sama antar *team* secara baik guna memberikan hasil kerja dan pelayanan yang optimal kepada pengunjung yang datang.

“ Kalo saya liat kemampuan kerjasama mereka sekarang sudah baik, sudah berjalan secara optimal juga. Jadi awalnya karyawan masih belum paham mengenai pekerjaan mereka yang baru, ya karena membutuhkan proses juga dan itu juga mereka diberikan pelatihan-pelatihan mengenai pekerjaan yang ada di wisata Kemit Forest Education, ya seiring berjalan nya waktu mereka mulai paham dan mereka juga saling bantu kalau ada salah satu karyawan yang belum paham” (Wawancara Bapak Amirudin, 13 Oktober 2022).

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa, kemampuan kerja sama karyawan sudah berjalan secara optimal dari yang tadinya belum paham mengenai pekerjaan mereka yang baru sampai sekarang sudah paham bahkan sudah selihai sekarang pastinya, mereka juga saling membantu jika salah satu karyawan ada yang belum paham mengenai pekerjaannya.

5) Kuantitas

Kuantitas dari segi pelayanan yang dilakukan oleh karyawan Kemit *Forest Education* belum terpenuhi secara baik pada awal pengelolaan. Masih banyak kekurangan yang menyebabkan pelayanan dan kebutuhan yang harus diberikan kepada wisatawan

menjadi tidak maksimal. Kondisi karyawan yang belum terlatih menyebabkan proses pelayanan belum berjalan secara efektif.

“ Pada saat tahap awal pengembangan Kemit Forest Education ini, kita belum bisa menangani permintaan pengunjung mengenai fasilitas yang belum tersedia disini, karena pada waktu itu pengunjung yang datang juga begitu banyak bahkan itu benar-bener diluar perkiraan kami ya. Karena kurangnya faktor jumlah tenaga kerja pada waktu itu, untuk menambah dan memperluas area, ketersediaan fasilitas yang seadanya serta pengadaan wahana-wahana yang terbatas. Karena perluasan area pada waktu itu masih dalam pekerjaan tapi pengunjung terus mengalami peningkatan, bahkan dari rombongan pengunjung mulai dari rombongan sekolah, keluarga terus berdatangan” (Wawancara Bapak Adhy Andriwiguna, 18 Desember 2022).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa pada awal mula pengelolaan, karyawan Kemit Forest Education belum bisa memenuhi kebutuhan fasilitas wisatawan yang berkunjung. Ditambah dengan terus berdatangan jumlah pengunjung yang semakin banyak dan kurangnya jumlah pekerja serta proses pengembangan perluasan area dan proses pengadaan wahana-wahana yang baru, hal ini menjadi kendala karyawan dalam melayani fasilitas kebutuhan wisatawan.

6) Kualitas

Kondisi kemampuan yang belum terampil juga akan mempengaruhi kualitas hasil kerja. Pengelolaan yang baru dilakukan disertai kondisi karyawan yang baru memasuki dunia kerja, mengakibatkan kualitas pelayanan yang diberikan belum memiliki standarisasi secara baik. Kepemanduan yang dilakukan pada awalnya hanya ditangani oleh manajer yang ahli pada bidangnya saja, tanpa melibatkan karyawan lain.

“ Kalau dulu ya memang apa adanya ya, jadi belum bisa diukur secara kualitas. Contohnya dari segi pelayanan pengunjung, dulu belum bisa berjalan secara efektif karena yaa itu, dulu banyak karyawan yang belum cekatan dalam menangani keperluan yang dibutuhkan pengunjung ditambah lagi dengan fasilitas yang seadanya” (Wawancara Bapak Adhy Andriwiguna, 18 Desember 2022).

Melalui wawancara di atas dapat diketahui bahwa, kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh karyawan belum memiliki kualitas yang baik. Dari segi menangani keperluan yang dibutuhkan pengunjung ditambah lagi dengan fasilitas yang seadanya. Hal ini mengakibatkan wisatawan tidak dapat memperoleh pelayanan yang mereka inginkan.

Oleh sebab itu dibutuhkan pengelolaan pengembangan manajemen yang mampu mengembangkan kualitas SDM. Hal ini dapat dikaitkan dengan manajemen pada umumnya dengan aktivitas-aktivitas dalam organisasi berupa perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, dan pengawasan. Namun pengelolaan pengembangan bukan hanya melaksanakan suatu kegiatan yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, melainkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Roza, 2022:55).

7) Ketepatan Waktu

Karyawan Kemit *Forest Education* belum mampu secara optimal memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh wisatawan secara tepat waktu. Karyawan yang baru bekerja belum mampu beradaptasi dan belum memiliki kelihaihan di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

“ Yaa waktu awal-awal kami memang belum mampu menyediakan sepenuhnya kebutuhan yang diperlukan wisatawan seperti sekarang. Kemudian dari segi pelayanan

rombongan, kami awalnya juga sering kewalahan di dalam menangani rombongan yang besar. Karyawan yang waktu itu belum cekatan didalam memandu dan menyambut wisatawan yang datang, ditambah lagi schedule acara yang tidak sesuai dengan rencana dari awal” (Wawancara Bapak Amirudin, 13 Oktober 2022).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa, karyawan di kepemanduan belum dapat melakukan koordinasi secara baik. Dilihat dari kondisi penanganan rombongan yang datang belum tertangani dengan profesional, serta jadwal *schedule* acara tidak sesuai rencana dari awal. Akibatnya wisatawan tidak mendapatkan pelayanan yang mereka inginkan.

b. Kondisi Kompetensi Karyawan setelah Mendapat Program Pendidikan dan Pelatihan

Pengelolaan wisata Kemit *Forest Education* terus dilakukan sampai saat ini, tentunya diiringi dengan adanya program pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM yang bekerja di dalamnya. Perkembangan yang dilakukan itu pastinya tidak akan terlaksana bila tidak ada dukungan dari kompetensi pekerja yang mengalami perbaikan kualitas di dalam bekerja. Walaupun memang pada awal perekrutan karyawan perusahaan tidak memuat unsur keterampilan dan keahlian pada setiap karyawan yang diterima, namun para manajer dan karyawan dapat saling kerja sama didalam membimbing dan melatih para pekerja yang ada.

1) Keterampilan atau Keahlian

Keterampilan yang dimiliki karyawan Kemit *Forest Education* semakin hari semakin baik seiring dengan perkembangan beberapa program pelatihan dan bimbingan yang dilakukan. Hal ini karyawan bisa bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan, dengan memberikan pelayanan yang semakin baik kepada pengunjung.

“ Yaa yang saya lihat ada peningkatan, dan terus meningkat keterampilan karyawan yang ada disini. Contohnya saja di kepeemanduan, sekarang mereka sudah terbiasa dan semakin nyaman menjalankan peranannya sebagai pemandu dan sudah bisa menghadapi wisatawan dalam jumlah besar. (Wawancara Bapak Amirudin, 13 Oktober 2022).

Melalui hasil wawancara di atas diketahui tingkat keterampilan karyawan semakin meningkat setiap harinya, terutama di bagian kepeemanduan. Karyawan semakin professional di dalam memandu dan mengkoordinasi rombongan yang datang. Hal itu menunjukkan keterampilan karyawan telah mengalami perkembangan, dan dapat meningkatkan mutu kerja mereka.

2) Pengetahuan

Melalui bimbingan dan pelatihan yang dilakukan dapat memberikan wawasan dan informasi kepada karyawan. Sehingga hal ini karyawan menyadari bahwasanya mereka bekerja yaitu bertujuan untuk memberikan pelayanan dan kepuasan bagi wisatawan yang berkunjung.

“ Saya lihat secara keseluruhan semakin membaik ya pengetahuan yang dimiliki, terutama pengetahuan mereka pada saat melayani dan menyapa pengunjung. Mereka juga menyapa pengunjung dengan sopan dan ramah, dan juga tanpa malu menawarkan bantuan kepada pengunjung yang datang. Serta memperhatikan betul mengenai kebutuhan fasilitas yang dibutuhkan sesuai wahana permainan yang ada dan memberikan fasilitas keamanan pada wisata seperti ayunan gantung, sepeda gantung dan masih banyak wahana yang lain tentunya” (Wawancara Bapak Adhy Andriwiguna, 18 Desember 2022).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa karyawan secara keseluruhan semakin mengerti dan memahami didalam melakukan pekerjaan mereka sesuai bidangnya. Terutama mengenai kepuasan dan kenyamanan wisatawan, hal itu menunjukkan pengetahuan yang diperoleh karyawan semakin baik pada pelayanan wisatawan.

3) Sikap Kerja

Sikap yang ditunjukkan karyawan Kemit *Forest Education* secara garis besar untuk saat ini sudah mengalami perubahan yang lebih baik terutama di dalam menyikapi atau menanggapi tugas-tugas yang diberikan. Sikap kerja ini tentunya sangat penting untuk meningkatkan etos kerja karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan dapat mencapai target perusahaan, karyawan tentunya harus memiliki sikap tanggung jawab dan kesetiaan di dalam melaksanakan bagian pekerjaannya masing-masing.

“ Sejah ini saya lihat, mereka sudah disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing. Sebagian besar karyawan juga sudah melaksanakan dan menaati semua intruksi dan peraturan-peraturan yang ada disini” (Wawancara Bapak Amirudin, 28 Oktober 2022).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa, sikap tanggung jawab dan kesetiaan kerja yang dimiliki oleh karyawan Kemit *Forest Education* tentunya juga akan mempengaruhi mereka di dalam menyikapi setiap peraturan dan prosedur kerja yang diterapkan dalam wisata Kemit *Forest Education*. Sikap disiplin dan SOP yang dimiliki karyawan, tentunya dipengaruhi oleh proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan, sehingga dapat dikatakan bahwa proses pelatihan dan

pendidikan dapat mempengaruhi sikap karyawan agar menjadi lebih baik.

Tanggung jawab dan kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para karyawan, juga akan mempengaruhi sikap mereka di dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaannya.

“Setelah mengikuti adanya program pelatihan ini karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan bimbingan yang dilakukan dengan inisiatifnya sendiri. Contohnya saja saat ini karyawan sudah mulai bisa menyelesaikan tanggung jawabnya mengenai permasalahan dalam menyelesaikan bidang pekerjaan sendiri tanpa langsung menghubungi atasannya, mereka juga berusaha dalam menyelesaikan mengajak kerjasama dengan teman yang lainnya” (Wawancara Bapak Adhy Andriwiguna, 18 Desember 2022).

Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa karyawan di Kemit *Forest Education* mempunyai inisiatif sendiri untuk mengerjakan dan menyelesaikan permasalahan kerja dalam bidangnya. Mereka berusaha untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan mengajak rundingan terlebih dahulu dengan sesama rekan kerjanya.

4) Kerja Sama

Kerja sama yang dilakukan oleh karyawan tentunya juga mengalami perbaikan seiring pelaksanaan beberapa program pelatihan serta bimbingan yang diikuti dan diterima oleh karyawan Kemit *Forest Education*. Melalui bimbingan dan pelatihan yang didapat, akan menyebabkan karyawan yang bekerja menjadi lebih percaya diri dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara *team* atau kelompok. Kemampuan karyawan ini, nantinya akan memberikan dampak terhadap kualitas dan hasil kinerja karyawan.

“ Jauh membaik kalau sekarang ya, sekarang mereka sudah mengerti lah dalam menyikapi setiap pekerjaan yang diberikan, yang diselesaikan secara bersama atau secara kelompok. Dengan inisiatifnya sendiri mereka menawarkan bantuan walaupun berbeda divisi dan ikut berkontribusi di bagian tugas itu” (Wawancara Bapak Amirudin, 28 Oktober 2022).

Melalui hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa kemampuan karyawan di dalam merespon kerja secara team diakui sudah mengalami perbaikan dibanding dengan kondisi yang dulu. Bahkan jika ada permasalahan dan perlu adanya bantuan pekerjaan pada divisi tertentu, karyawan yang lain dengan inisiatifnya sendiri berusaha ikut membantu menyelesaikan permasalahan pekerjaan tersebut.

5) Kuantitas

Perkembangan yang dilakukan oleh wisata Kemit *Forest Education* hingga saat ini, tentunya juga sebagai langkah pemenuhan kebutuhan permintaan wisatawan yang mengalami peningkatan. Hal itu tentunya juga dapat diantisipasi dengan peningkatan kuantitas peningkatan pelayanan yang sesuai dengan permintaan wisatawan.

“ Saya rasa sudah mengalami perkembangan dalam hal pelayanan terhadap wisatawan yang berkunjung. Bisa dilihat jelas perbedaan pada saat tahap awal pengembangan di Kemit Forest Education dengan keadaan sekarang. Kondisi pelayanan sekarang jauh lebih baik dari sebelumnya ya, contohnya saja dalam kondisi liburan karyawan sekarang sudah bisa menangani pengunjung dan sekaligus melayani permintaan pengunjung” (Wawancara Bapak Adhy Andriwiguna, 18 Desember 2022).

Melalui hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan kuantitas pelayanan sebagian besar telah mampu dipenuhi oleh karyawan Kemit Forest Education. Peningkatan kualitas SDM melalui bimbingan dan pelatihan yang dilakukan sejak awal pengelolaan, telah memberikan dampak terhadap kinerja karyawan semakin membaik. Selain itu pada waktu liburan dari segi pelayanan, karyawan dapat mempersiapkan dan menyediakan permintaan dari jumlah rombongan wisatawan yang datang.

6) Kualitas

Kemit *Forest Education* merupakan salah satu perusahaan yang mengelola usahanya di bidang pariwisata, yang menyediakan pelayanan kepada wisatawan berupa paket wisata edukasi serta penyediaan tempat yang dapat digunakan untuk berbagai acara seperti *outbound* dan pertemuan kerja. Penyediaan jasa tersebut tentunya juga harus di dukung oleh kualitas karyawan yang baik, serta memiliki persyaratan tertentu di dalam setiap bidang pekerjaan yang dibutuhkan guna menciptakan hasil kerja yang sesuai standar yang telah ditentukan.

“Dilihat secara kualitas karyawan sekarang pastinya semakin membaik ya, bisa dilihat dari segi pelayanan seperti dibagian kepemanduan itu lebih fleksibel ya. Kan biasanya kalau pelayanan mah yang bisa menilai wisatawannya sendiri, tapi kamipun ada SOP untuk melakukan penanganan wisatawan atau pengunjung di bagian tersebut. Selain itu juga kami memberikan keamanan fasilitas terhadap pengadaan wahana-wahana yang ada agar pengunjung juga nantinya bisa memberikan respon baik terhadap Kemit Forest Education ini. (Wawancara Bapak Adhy Andriwiguna, 18 Desember 2022).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa, kondisi karyawan Kemit *Forest Education* untuk saat ini sudah mengalami perbaikan secara kualitas didalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini terbukti dengan karyawan pada bagian kependuan yang melakukan pelayanan kepada wisatawan yang dilakukan secara bertahap telah melakukan pelayanan sesuai dengan prosedur dan standar kerja. Keadaan ini dibuktikan dengan dibentuknya SOP untuk menangani kebutuhan wisatawan yang dapat meningkatkan mutu dan kualitas didalam memandu.

7) Ketepatan Waktu

Salah satu unsur yang penting untuk memenuhi permintaan konsumen yaitu dengan melihat kompetensi karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Seperti di Kemit *Forest Education*, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dilihat dari Kemit *Forest Education* sendiri yang menawarkan paket wisata edukasi dan penyediaan jasa penyewaan tempat untuk kegiatan lain seperti *outbound*, *touring* motor, *camping*, *meeting* dan berbagai acara lainnya, sehingga karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu pemesanan yang ditentukan, dan tentunya sesuai dengan keinginan dan permintaan yang diinginkan oleh wisatawan.

“Sejauh ini saya lihat mereka sudah mampu mengatasi hal-hal seperti itu ya. Contohnya saja pada saat kedatangan wisatawan dalam jumlah besar atau rombongan yang datang, karyawan sudah bisa mempersiapkan kebutuhan wisatawan dengan matang. Terus kalau ada yang booking

untuk acara-acara tertentu, secara kerja team karyawan mampu menyelesaikan sesuai hari pelaksanaan kegiatan atau acara tersebut. (Wawancara Bapak Adhy Andriwiguna, 18 Desember 2022).

Hasil wawancara diatas mengatakan bahwa, karyawan Kemit *Forest Education* dapat dikatakan telah menangani dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan dan pemesanan yang telah ditentukan oleh konsumen atau wisatawan. Terutama dapat dilihat dari segi penyediaan kebutuhan wisatawan dari paket-paket wisata yang dipilih. Karyawan saat ini dapat mempersiapkan kebutuhan wisatawan yang akan datang di Kemit *Forest Education*, rombongan wisatawan yang akan datang juga dapat merasakan kenyamanan dan dapat menikmati paket wisata edukasi yang telah dipilih.

Tabel 4. 2

**Kondisi Kompetensi Karyawan pada Objek Wisata Kemit
*Forest Education***

Kondisi kompetensi karyawan pada awal perekrutan	
Indikator	Hasil
1. Keterampilan atau Keahlian	Karyawan belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh wisata Kemit <i>Forest Education</i> . Perekrutan karyawan tidak didasari dengan keterampilan tertentu.
2. Pengetahuan	Karyawan belum memiliki pengetahuan pada bidang pariwisata ataupun pengetahuan lainnya yang dibutuhkan saat itu.
3. Sikap Kerja	Pelayanan yang diberikan kurang oprimal. Karyawan kurang percaya diri untuk melayani keperluan dan fasilitas kepada pengunjung.
4. Kerja Sama	Kemampuan kerja sama karyawan sudah berjalan secara optimal, namun belum secara menyeluruh.

5.	Kuantitas	Karyawan belum bisa memenuhi kebutuhan wisatawan secara menyeluruh. Pelayanan wisatawan terkendala dengan fasilitas dan kurangnya jumlah pekerja yang masih terbatas.
6.	Kualitas	Karyawan belum bisa menangani keperluan wisatawan ditambah dengan fasilitas yang seadanya.
7.	Ketepatan Waktu	Karyawan di kepemanduan tidak dapat berkoordinasi dengan baik. Menyebabkan jadwal kegiatan rombongan wisatawan yang datang sering terjadi kemoloran.
Kondisi kompetensi karyawan setelah mendapatkan bimbingan dan pelatihan		
Indikator		Hasil
1.	Keterampilan atau Keahlian	Karyawan memiliki keterampilan yang terus berkembang. Karyawan di kepemanduan semakin profesional dan dapat mengkoordinasi wisatawan rombongan yang datang.
2.	Pengetahuan	Karyawan lebih paham dan semakin bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pengunjung.
3.	Sikap Kerja	Karyawan lebih termotivasi dan bertanggung jawab melaksanakan pekerjaannya. Karyawan mempunyai inisiatif sendiri untuk menyelesaikan permasalahan dalam setiap bidang kerjanya.
4.	Kerja Sama	Karyawan semakin kompak dan terkoordinasi dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaannya.
5.	Kuantitas	Karyawan dari segi pelayanan sudah dapat mempersiapkan dan menyediakan permintaan wisatawan dalam jumlah rombongan.
6.	Kualitas	Karyawan kepemanduan telah melakukan pelayanan sesuai dengan prosedur dan standar kerja, guna mendukung keterampilan memandu.
7.	Ketepatan Waktu	Divisi kepemanduan semakin kompak didalam menangani rombongan yang datang. Sebagian besar karyawan dapat menangani dan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

C. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Objek Wisata Kemit *Forest Education*

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Adapun dasar filosofi ekonomi islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat adalah sebagai khalifah Allah di muka bumi. Inilah kelebihan konsep pembangunan islam dari konsep-konsep lainnya, dengan mendudukan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya (Huda, 2015:182).

Hakikat manusia menurut pandangan islam, tidak bisa dilepaskan dari hakikat di balik penciptaan manusia ke dunia. Islam telah menjelaskan secara perinci tentang tujuan diciptakannya manusia yang kemudian dikaitkan dengan peran manusia dalam kehidupan. Penciptaan manusia, Allah SWT telah menempatkan manusia sebagai *fi al-ard*, yakni menempatkan manusia sebagai makhluk paling sempurna di antara makhluk-Nya yang lain di muka bumi. Kedudukan mulia ini tidak lain dalam rangka mengemban misi agung yakni memakmurkan bumi dengan penuh Amanah dan tanggung jawab di hadapan Allah SWT. Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia pada objek wisata Kemit *Forest Education* memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan segala kehendak Allah SWT di muka bumi ini agar bumi tetap dalam kondisi terpelihara dan makmur. Hal ini dapat dijelaskan dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَأَذَقْنَا لِرَبُّكَ لِمَلَايِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, sesungguhnya Aku hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau? Tuhan berfirman, sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Firman Allah SWT dalam Al-Qur’an surat Faathir ayat 39:

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَيفَةً فِي الْأَرْضِ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ وَلَا يُزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ
عِنْدَ رَبِّهِمْ إِلَّا مَقْتًا وَلَا يُزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا حَسَارًا

Artinya: “Dialah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi. Barang siapa yang kafir, maka (akibat) kekafirannya menimpa dirinya sendiri.”

Sumber daya manusia merupakan pegawai yang siap, dan mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Untuk memajukan kualitas Sumber Daya Manusia yang syariah ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu (Maghfiroh, 2021:407-408):

1. Dimensi Kepribadian

Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan dalam segala situasi dan kondisi yang dialami perusahaan. Meningkatkan dimensi ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas siddiq dan amanah. Di sisi lain mengutip Iqbal yang berpendapat bahwa untuk mencapai *insan kamil*

atau manusia seperti karakter Rasulullah diperlukan tiga hal, yaitu pertama ketaatan pada hukum, kedua penguasaan diri sebagai bentuk tertinggi kesadaran diri tentang pribadi dan ketiga khalifahan ilahi. Jika karyawan taat hukum, maka tidak ada pencurian atau korupsi dalam perusahaan. Taat hukum ini tidak lain adalah kualitas yang diperlukan dalam karakter amanah. Jika karyawan menyadari kekhilafahan yang ada dalam dirinya maka tanggung jawabnya akan besar. Semuanya ini akan didapatkan melalui peningkatan dimensi kepribadian.

2. Dimensi Produktivitas

Dimensi produktivitas menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dimensi ini sudah sejak revolusi industri diperhatikan dalam meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia perspektif Syariah. Dengan memberikan pelatihan yang ditujukan pada dimensi produktivitas, maka selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, aspek *fathonah* dan *tabligh* juga tersentuh. Produktivitas individu dapat ditingkatkan menjadi produktivitas tim, karena kerja tim merupakan hal yang akhir-akhir ini mendapat perhatian besar dari perusahaan. Jika akhir-akhir ini banyak perusahaan yang mengunggulkan kerja tim untuk meningkatkan produktivitas, dalam Islam hal itu bukanlah sesuatu yang baru.

3. Dimensi Kreativitas

Dimensi kreativitas menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya. Dengan berkembangnya industri kreatif akhir-akhir ini, maka dimensi kreativitas harus mendapat sorotan khusus. Latihan yang ditujukan untuk dimensi kreativitas dapat meningkatkan kecerdasan berpikir dan berkreasi yang amat diperlukan dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Mengacu pada faktor-faktor yang dinilai secara umum selaras dengan prinsip ekonomi islam dalam segi manajemen sumber daya

manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini sangat berpengaruh pada keseimbangan pembangunan, dimana dimensi Islam dinyatakan bahwa kompetensi, kinerja dan mindset karyawan di Kemit *Forest Education* ini telah melakukan seleksi berdasarkan kemampuan dan kecakapan pengetahuan agar memberikan pelayanan yang baik dan berkesan bagi pengunjung.

Langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan Kemit *Forest Education* merupakan langkah yang sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya madani yakni mengacu pada Al Qur'an dan Hadits tentang pengembangan sebagai *human capital* dari suatu usaha, bukan hanya pegawai yang dibebankan oleh biaya. Kemit *Forest Education* ini telah menerapkan prinsip manajemen sumber daya manusia Islami bahwa pemenuhan kompetensi di bidang pariwisata melalui pelatihan untuk memberikan pelayanan kepada pengunjung, mengelola sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan serta memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Kemit *Forest Education*.

Dalam segi sikap, *teamwork*, kualitas dan ketepatan waktu para pegawai Kemit *Forest Education* setelah dilakukan pelatihan intensif sudah sesuai dengan prinsip Islam, dimana hakikat manusia yang termaktub dalam Al Qur'an yang menganjurkan manusia yang ditakdirkan sebagai *khalifah* dan dilahirkan sempurna (*ahsani taqwim*) untuk berusaha memperbaiki kualitas diri, akhlak dan budi pekertinya. Dalam hal ini, observasi yang dilakukan oleh peneliti dan mengamati sikap pelayanan, disiplin waktu dan kerjasama yang baik ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan yang telah dioptimalkan dalam pelatihan mendorong para pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik, dimana pada satu kesempatan mengamati pengunjung yang mendapatkan pelayanan dari berbagai pegawai menunjukkan kesan baik dan dibuktikan dengan tingkat kunjungan yang semakin meningkat dari hari per hari.

Kemudian penilaian teamwork yang telah diamati di lapangan menunjukkan kinerja pegawai yang aktif dan kontributif, dimana dalam sisi Islam dinyatakan dalam idiom yang populer, “*Hubungan manusia dengan manusia dan Tuhan akan memberikan kualitas diri yang baik.*” Kolaborasi atau kerjasama ini juga diperintahkan dalam Al Qur’an dalam surat Al Maidah ayat 2:

“...*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.*”

Dalam segi aktualisasi kualitas dari pegawai ditunjukkan dengan peranti yang diberikan Allah swt yaitu akal, dimana penanaman kesadaran akan bekerja terealisasikan dengan kesadaran bahwa pekerjaan bagian dari kehambaan atau pengabdian kepada Allah swt dan menempuh ridha-Nya. Hal ini disampaikan salah satu pegawai bahwasanya proses bekerja adalah aktualisasi kualitas yang dimiliki dan media penyukuran atas nikmat yang diberikan berupa kesehatan, kesadaran, etos kerja, motivasi kerja dan perihal yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Dalam segi kuantitas pekerja ini dibuktikan dengan kualitas Kemit *Forest Education* melalui lingkungan kerja yang suportif dan saling membangun satu sama lain agar membentuk reputasi usaha pariwisata yang mampu bersaing dengan usaha pariwisata lainnya. Kuantitas pegawai semakin bertambah dilatarbelakangi oleh kebutuhan pelayanan dan fasilitas umum yang diinginkan pengunjung, namun pelaksanaan dalam perekrutan masih terdapat kekeliruan dalam seleksi dan penempatan kerja.

Dalam pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan perspektif syariah dapat dikatakan Kemit *Forest Education* sudah cukup baik. Ini dapat dilihat dalam pengelolaannya yang tidak bertentangan dengan aqidah, syariah, dan akhlak. Adapun dalam pengembangan karyawannya, Kemit *Forest Education* sudah membiasakan untuk mengadakan pertemuan rutin berupa pengajian dan ceramah yang

diadakan selama seminggu sekali, dan untuk pelatihan yang bersangkutan dengan konsep pelayanan di pariwisata, Kemit *Forest Education* sebagai penyelenggara maupun pihak lain yang menyelenggarakan sudah menyisipkan dalam pelatihannya berupa kaidah-kaidah bidang pelayanan di bidang pariwisata dalam perspektif syariah.

Islam bukan sesuatu yang hanya dipahami sebagai aturan saja tetapi seharusnya membentuk karakter manusia yang sesuai dengan misi Islam itu sendiri, yaitu terbentuknya manusia-manusia yang berakhlak mulia. Akhlak yang menjadi karakter dalam setiap karyawannya, bukan sekedar berbasa-basi atau karena mengikuti peraturan perusahaan yang mewajibkan untuk ramah misalnya. Atau sekedar pasang raut muka manis saja padahal hatinya tidak sejalan, sikap formalisasi ramah ini sebenarnya dapat dirasakan tidak nyaman oleh siapapun yang berinteraksi langsung dengan mereka. Intinya bagaimana membentuk karakter muslim yang berakhlak mulia dan mengintegrasikan dalam dirinya.

Secara umum, Kemit *Forest Education* sudah profesional dalam pengembangan Sumber Daya Manusiannya. Terbukti dengan berbagai keseriusan Kemit *Forest Education* untuk terus mendidik para karyawannya dengan menyediakan berbagai fasilitas dan aktifitas yang mendukung terciptanya Sumber Daya Manusia handal yang profesional dan sepenuhnya mengerti operasional dan kaidah-kaidah syariah di bidang pariwisata.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Strategi pengembangan sumber daya manusia pada objek wisata Kemit *Forest Education* diakui sangat penting sekali, hal ini dapat dilihat dari proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan kinerja karyawan yaitu, melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, pengarahan, pengembangan pegawai, kompensasi, kedisiplinan. Selain itu, pihak usaha pariwisata ini juga memberikan edukasi interaktif terkait pelayanan dan pemberian fasilitas umum sebagai penunjang aktivitas pelatihan yang menjadi strategi pengembangan sumber daya manusia di Kemit *Forest Education*.

Kompetensi karyawan pada objek wisata Kemit *Forest Education* pada awal perekrutan memang apa adanya serta tidak memiliki karakteristik keahlian tertentu. Perekrutan pekerja yang tidak didasari oleh kriteria kompetensi tertentu, menyebabkan kondisi keterampilan dan keahlian karyawan di bidang pengelolaan kepariwisataan sangat minim. Para manajer juga mengakui, pada mulanya karyawan sempat menghadapi kesulitan pada awal bekerja. Akan tetapi, kondisi kompetensi karyawan yang minim itu justru memacu para manajer untuk berkolaborasi dengan karyawan guna bersama-sama belajar di dalam pengelolaan usaha. Hal ini berubah kondisi kompetensi karyawan wisata objek Kemit *Forest Education* setelah memperoleh program pelatihan dan pendidikan, karyawan dapat menyesuaikan setiap pekerjaan yang diberikan dan mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian strategi pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pariwisata objek wisata Kemit *Forest Education* desa Karanggedang, Sidareja, Cilacap, agar lebih berkembang dan dapat meningkatkan kompetensi kualitas karyawan maka penulis akan menyampaikan saran, sebagai berikut:

1. Meningkatkan hubungan dan kerja sama diantara perusahaan di bidang kepariwisataan, untuk dapat meningkatkan perluasan pangsa pasar dan untuk meningkatkan inovasi atau perluasan usaha.
2. Meningkatkan pelatihan dan pendidikan karyawan di bidang kepariwisataan, dengan mengirim beberapa karyawan untuk mengikuti program pelatihan yang dilakukan oleh lembaga luar perusahaan.
3. Melakukan perekrutan karyawan baru dengan sistem seleksi dan memperhatikan kriteria kompetensi tertentu, untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya atau posisi yang krusial.
4. Dari penelitian ini diharapkan peneliti berikutnya yang berkeinginan untuk menggali dan meneliti pengembangan SDM pada objek wisata Kemit *Forest Education* dapat mengembangkannya lagi secara mendalam.
5. Dari penelitian ini diharapkan peneliti berikutnya dapat meneliti dan menggali lebih dalam mengenai variabel kualitas kompetensi Sumber Daya Manusia yang masih minim.

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha, Maria, Muhammad Anasrulloh & Nailariza Umami. 2017. Kontribusi Pelatihan Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Tulungagung. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian LPPM Universitas PGRI Madiun*, hal. 201-209.
- Ahmad, Fandi., Reka Sulistya Ningrum, & Adiva Fristasya. 2021. *Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Kawasan Wisata Batu Kuda, Jawa Barat*. Bandung: Jawa Barat.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiyah, Nur, Deddy Mulyadi & Nita Nurliawati. 2020. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan. *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol.17 No.1.
- Badollahi, Muhadjir Suni & Zainuddin. 2019. Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah kabupaten barru, sulawesi-selatan. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* Vol.3, No.2.
- Bambang, Sunaryo. 2013. *Kebijakan Pembangunan Destinasi Pariwisata Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Buku Data Pengunjung Kemit Forest Education*.
- Damingun. 2016. Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 10 No 1.
- Dasman, Jesika Meina & Amirulloh, Rijal & Sampurna, Rizki Hegia. 2020. Strategi Dinas Pariwisata Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Bidang Kepariwisata Di Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* Vol.7 No.3.
- Disporapar, 2019*.
- Djeremi, Hasiolan & Minarsih 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management* Vol.2 No. 2.
- Evans, Nigel, David Campbell & George Stonehouse. 2003. *Strategic Management for Travel and Tourism*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta).
- Hakim. 2004. *Dasar-Dasar Ekowisata*. Malang: Penerbit Bayu Media.
- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

- Harahap, Isnaini. 2019. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *Jurnal At-Tawassuth*, Vol. 4 No. 1 hlm. 66-68.
- Huda, Nurul. 2015. *Ekonomi Pembangunan Islam*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Krisdianto, Bayu & Nurhajati. 2017. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota batu." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.2 No.2.
- Maghfiroh, Anisatul. 2021. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. Vol.7 No.1.
- Mahmudi, Wildan Aziz & Zahroh ZA. 2015. Peranan Kerjasama Team antar Karyawan Banquet Guna Meningkatkan Pelayanan Out Let Banquet pada Hotel Kartika Graha Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.21 No.1.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marni. 2020. Estimasi Daya Dukung Ekologis dan Persepsi Wisatawan di Kawasan Wisata Kemit Forest Education Cilacap Jawa Tengah. *Jurnal Sylva Scieentae*. Vol.3 No.4.
- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. 2018. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol.3 No2.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar. 2011. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengorganisasian Kerja*. (Jakarta): Rineka Cipta.
- Mustiyah, Nurul Indah, dkk. 2020. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Nawaningrum, Ugi Setyaningsih & Hanung Eka Atmaja. 2022. "Analisis Peran SDM Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Magelang." *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. Vol.6 No. 1 (Universitas Tidar).
- Nyoman, Pendit. 1994. *Ilmu Pariwisata Sebuah Pengantar Perdana*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Observasi, Tanggal 13 Februari 2022.

- Pajriah, Sri. 2018. "Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya Di Kabupaten Ciamis." *Jurnal Artefak e-ISSN: 2580-0027 Vol. 5 No.1 (Universitas Galuh Ciamis)*.
- Pearch, Robinson. 2008. *Manajemen Strategis Edisi 10*. Jakarta: Salmeba Empat.
- Pitana, I Gde. dan Surya Diarta, I Ketut. 2009. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Prabu, Mangkunegara Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Roza, Abdillah Diva, Anif Turyono, Elfi Lestari, Mahardhika Cipta Raharja. 2022. Optimalisasi Pengelolaan dan Pengembangan Destinasi Wisata Bendungan Slinga Park di Desa Slinga, Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA) Vol. 24 No. 4*.
- Salusu, J. 2003. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Sanjaya, Wina. 2013. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti, Gumelar S. Sastrayuda, Lia Afriza. 2018. *Pembangunan dan Pengembangan Pariwisata*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sirih, Sri Hamdaniah, Imran Ismail & Juharni. 2019. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada BKPSDM Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma, Vol.1 No.2*.
- Sodik, Sandu Siyoto & Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soekarya, Titien. 2011. Peningkatan Ekonomi Kerakyatan Melalui Pengembangan Desa. Kementrian Budaya & Pariwisata.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategi*. (Jakarta: Erlangga) hal. 24-25.
- Spillane, James. 1994. *Pariwisata Indonesia: Siasat Ekonomi dan Rekayasa Kebudayaan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugeha, Rosdiana, Achmad Nurmandi, Suswanta. 2021. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelaku Kepariwisata Di Kabupaten Bantul." *Jurnal Education and development. Vol.9 No.1 (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

- Suni, Muhadjir & Muh. Zainuddin Badollahi. 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Kabupaten Barru, Sulawesi-Selatan. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas* Vol.3 No.2 (Makassar: Kota Mandiri Tanjung Bunga).
- Supardi. 2019. Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.7 No.2.
- Suryadana, Liga & Vanny Octavia. 2015. *Pengantar Pemasaran Pariwisata*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume. 9, No. 2.
- Suwartono. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi.
- Suwatno. 2021. *Manajemen Kewirausahaan Panduan Menghadapi Disrupsi Bisnis*. (Jakarta: Kencana).
- Suwena, I Ketut, & I Gusti Ngurah Widyatmaja. 2017. *Pengetahuan Dasar Ilmu Pariwisata*. (Denpasar, Bali: Pustaka Larasan).
- Tampubolon, Hotner. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peranannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Paps Sinar Sinanti.
- Teddy. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, Wahyu, Azizah Indriyani & Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh & Syariefful Ikhwan. 2020. Analisis Kompetensi Individu, dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai di Grand Dian Hotel Brebes. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 5 No. 12.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yunia, Noorma. 2017. Manajemen dan Kinerja Karyawan Ditinjau dalam Perspektif Islam. *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah* Vol. 5 No. 1.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 246/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/1/2022 Purwokerto, 28 Januari 2022
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth.
Kepala Wisata Kemit Forest Education
Di Sidareja

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul Analisis Pengembangan Pariwisata Melalui Kelompok Sadar Wisata Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Objek Wisata Kemit Forest Education Desa Karanggedang Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Atik Ruwaedah
2. NIM : 1817201220
3. Semester / Program Studi : 7 / Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2021 /2022
5. Alamat : Jl. H. Nursaleh Rt 04 Rw 05 Desa Cisuru
Kecamatan Cipari kabupaten Cilacap

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : Analisis Pengembangan Pariwisata Melalui Kelompok Sadar Wisata Dalam Perspektif Ekonomi Islam
2. Tempat/ Lokasi : Destinasi Wisata Kemit Forest Education Desa Karanggedang Kecamatan Sidareja Kabupaten
3. Waktu Observasi : 31 Januari 2022 Sampai dengan selesai

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

- Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
 2. Kasubbag Akademik
 3. Arsip

Lampiran 2: Surat Kesediaan Menjadi Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT PERNYATAAN **KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI**

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri No. 1624/Un.19/FEBI.J.E.S/PP.009/6/2022 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi.

Atas nama : Atik Ruwaedah NIM 1817201220

Judul Skripsi : Analisis Penembangan Pariwisata Melalui Kelompok Sadar Wisata Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Objek Wisata Kemit Forest Desa Karanggedang Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap)

Saya menyatakan bersedia / tidak bersedia *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 07 Juni 2022

Dewi Laela Hilyatin, S. E., M.S.I
NIP 19851112 200912 2 007.

Catatan: *Coret yang tidak perlu

Lampiran 3: Surat Keterangan Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 4087/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/11/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Atik Ruwaedah
NIM : 1817201220
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing Skripsi : Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
Judul : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pariwisata (Studi pada Objek Wisata Kemit Forest Education Desa Karanggedang Kecamatan Sidareja Kabupaten)

Pada tanggal 21 November 2022 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 22 November 2022
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 4: Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

BLANGKO PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : Atik Ruwaedah
NIM : 1817201220
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tanggal Ujian : Rabu, 29 Juni 2022
Keterangan : LULUS

NO	ASPEK PENILAIAN	RENTANG SKOR	NILAI
1	Materi Utama		
	a. Ke-Universitas-an	0 - 20	16,4
	b. Ke-Fakultas-an	0 - 30	24,6
	c. Ke-Prodi-an	0 - 50	41
TOTAL NILAI		0 - 100	82 / A-

Penguji I,



H. Sochim, Lc., M.Si

Purwokerto, 29/06/2022

Penguji II,



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si

Lampiran 5: Surat Keterangan Wakaf Buku Perpustakaan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
Website: <http://ib.uinsaizu.ac.id>, Email: ib@uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN SUMBANGAN BUKU

Nomor : B-83/Un.19/K.Pus/PP.08.1/1/2023

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : ATIK RUWAEDAH
NIM : 1817201220
Program : SARJANA / S1
Fakultas/Prodi : FEBI / ES

Telah menyumbangkan buku ke Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan judul dan penerbit ditentukan oleh perpustakaan. Sumbangan buku tersebut dilakukan secara kolektif atau gabungan dengan menipkan uang sebesar :

Rp 40.000,00 (Empat Puluh Ribu Rupiah)

Uang terkumpul dibelanjakan buku yang kemudian buku hasil pembeliannya diserahkan secara sukarela sebagai koleksi perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadi maklum dan dapat digunakan seperlunya.

Purwokerto, 5 Januari 2023
Kepala,

Aris Nurohman

Lampiran 6: Sertifikat BTA-PPI


IAIN PURWOKERTO
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT
Nomor: In.17/UPT.MAJ/12271/05/2019

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA : ATIK RUWAEDAH
NIM : 1817201220

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	77
# Tartil	:	70
# Imla'	:	70
# Praktek	:	75
# Nilai Tahfidz	:	70




ValidationCode


Purwokerto, 05 Jul 2019
Mudir Ma'had Al-Jami'ah,
Nasrudin, M.Ag
NIP: 197002051 99803 1 001

SIMA v.1.0 UPT MA'HAD AL-JAMI'AH IAIN PURWOKERTO - page1/1

CC BY-SA 4.0 International

Lampiran 7: Surat Keterangan Lulus Pengembangan Bahasa

		MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT OF LANGUAGE Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia www.uinsaizu.ac.id www.sib.uinsaizu.ac.id +62 (281) 635624		وزارة الشؤون الدينية بجمهورية إندونيسيا جامعة الأستاذ كياهي الحاج سيق الدين زهري الإسلامية الحكومية بـوروكرتو وحدة اللغة	
CERTIFICATE الشهادة No.: B-1222/Un.19/UPT.Bhs/PP.009/921/V1/2022					
This is to certify that				منحت إلى	
Name	:	ATIK RUWAEDAH	:	الإسم	
Place and Date of Birth	:	Cilacap, 26 Oktober 2000	:	محل وتاريخ الميلاد	
Has taken	:	EPTUS	:	وقد شارك/ت الاختبار	
with Computer Based Test, organized by				على أساس الكمبيوتر	
Technical Implementation Unit of Language on:	:	5 Juni 2022	:	التي قامت بها وحدة اللغة في التاريخ	
with obtained result as follows				مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي	
Listening Comprehension:	47	Structure and Written Expression:	45	Reading Comprehension:	45
فهم السموع		فهم العبارات والتراكيب		فهم المقروء	
Obtained Score :		455		المجموع الكلي :	
The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto. تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياهي الحاج سيق الدين زهري الإسلامية الحكومية بـوروكرتو.					
				Purwokerto, 5 Juni 2022	
				The Head, رئيسة وحدة اللغة	
				Ade Ruswatie, M. Pd. NIP. 19860704 201503 2 004	

		MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT OF LANGUAGE Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia www.uinsaizu.ac.id www.sib.uinsaizu.ac.id +62 (281) 635624		وزارة الشؤون الدينية بجمهورية إندونيسيا جامعة الأستاذ كياهي الحاج سيق الدين زهري الإسلامية الحكومية بـوروكرتو وحدة اللغة	
CERTIFICATE الشهادة No.: B-1223/Un.19/UPT.Bhs/PP.009/921/V1/2022					
This is to certify that				منحت إلى	
Name	:	ATIK RUWAEDAH	:	الإسم	
Place and Date of Birth	:	Cilacap, 26 Oktober 2000	:	محل وتاريخ الميلاد	
Has taken	:	IQLA	:	وقد شارك/ت الاختبار	
with Computer Based Test, organized by				على أساس الكمبيوتر	
Technical Implementation Unit of Language on:	:	5 Juni 2022	:	التي قامت بها وحدة اللغة في التاريخ	
with obtained result as follows				مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي	
Listening Comprehension:	48	Structure and Written Expression:	45	Reading Comprehension:	47
فهم السموع		فهم العبارات والتراكيب		فهم المقروء	
Obtained Score :		466		المجموع الكلي :	
The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto. تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياهي الحاج سيق الدين زهري الإسلامية الحكومية بـوروكرتو.					
				Purwokerto, 5 Juni 2022	
				The Head, رئيسة وحدة اللغة	
				Ade Ruswatie, M. Pd. NIP. 19860704 201503 2 004	

Lampiran 8: Sertifikat Aplikom

SERTIFIKAT

APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Website: www.iainpurwokerto.ac.id Purwokerto 53126



No. IN.17/UPT-TIPD/6662/I/2023

SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4.0
81-85	A-	3.6
76-80	B+	3.3
71-75	B	3.0
65-70	B-	2.6

Diberikan Kepada:

ATIK RUWAEDAH
NIM: 1817201220

Tempat / Tgl. Lahir: Cilacap, 26 Oktober 2000

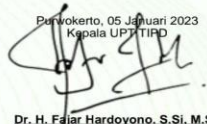
Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program **Microsoft Office®** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	0 / E
Microsoft Excel	0 / E
Microsoft Power Point	0 / E



Purwokerto, 05 Januari 2023
Kepala UPT TIPD



Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc
NIP. 19801215 200501 1 003

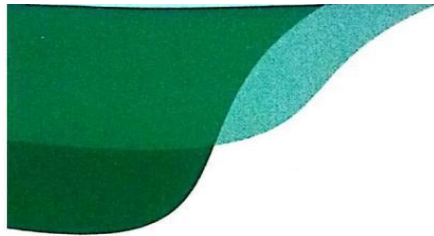
CS Dipindai dengan CamScanner



Lampiran 9: Sertifikat PPL



Lampiran 10: Sertifikat KKN



Sertifikat

Nomor : 180/K.LPPM/KKN.49/05/2022

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM)

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

menyatakan bahwa :

Nama : **ATIK RUWAEDAH**

NIM : **1817201220**

Fakultas/ Prodi : **EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / ESY**

Telah Mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-50 Tahun
2022 dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **92 (A)**



Purwokerto, 30 Mei 2022

Ketua,

Dr. H. Ansori, M.Ag.

NIP. 19650407 199203 1 004



Lampiran 11: Transkrip Wawancara

Transkrip Hasil Wawancara

Tanggal Wawancara: 9 Oktober 2022

Waktu : 12.30 - 13.36

Narasumber : Amirudin

Jabatan : Ketua LMDH (Lembaga Masyarakat Desa Hutan)

Lokasi : Objek Wisata Kemit *Forest Education*

1. Apakah karyawan memperoleh informasi dan pengetahuan mengenai industri pariwisata?

Jawab : Iyaa itu, karyawan mendapatkan informasi pada saat mulai masuk di wisata Kemit *Forest Education* ini, jadi mereka mendapatkan *briefing* terlebih dahulu sebelum bekerja disini, diberikan informasi tentang Kemit *Forest Education* seperti ini, tentang visi misinya, dan yang pasti juga dikenalkan dan disampaikan mengenai bidang industri yang dijalankan oleh wisata Kemit *Forest Education*.

2. Apakah karyawan dapat mencari solusi dari potensi permasalahan yang dihadapi wisatawan?

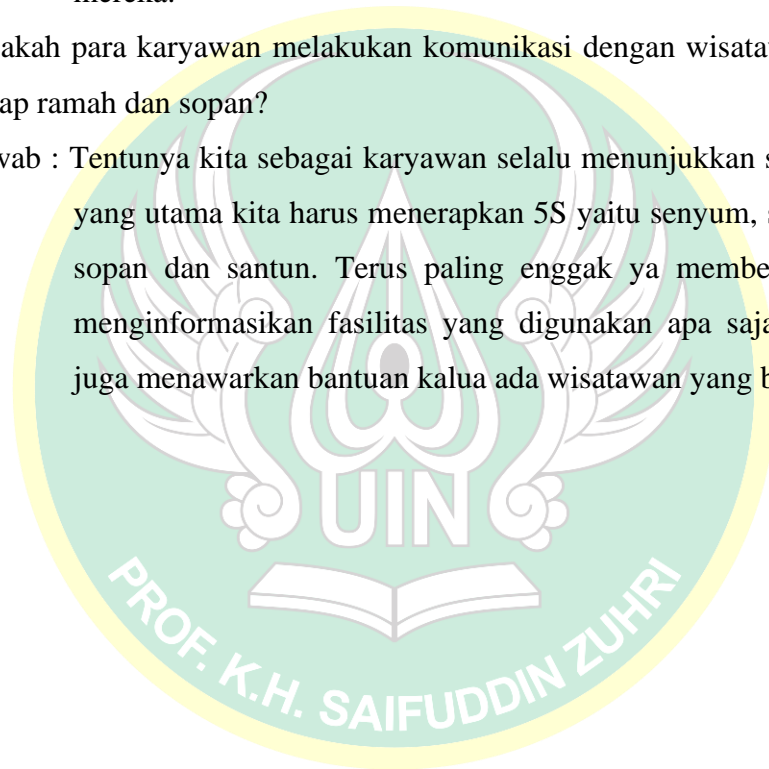
Jawab : Sejauh ini kalau ada masalah dalam bentuk komplain langsung dari wisatawan ataupun kritik, karyawan langsung menyampaikan ke koordinasi divisi atau atasan untuk sama-sama dipecahkan jalan keluarnya ya. Jadi karyawan memiliki inisiatif dan daya tanggap untuk langsung melakukan diskusi dengan rekan kerja dan atasan. Tapi yang saya lihat kami belum menerima adanya komplain dari pengunjung, alhamdulillah mereka juga menikmati wahan-wahana permainan yang ada disini.

3. Apakah kebutuhan dan harapan wisatawan telah terpenuhi secara tepat ketika berwisata?

Jawab : Saya rasa sudah ya, kebanyakan dari wisatawan malah memberikan saran atau masukan untuk meningkatkan pengelolaan yang ada dan banyak yang meminta supaya fasilitas atau atraksi wisata yang disini untuk ditambah, dan biasanya karyawan yang datang dari luar daerah pasti banyak yang tanya terkait fasilitas disini, jadi kita harus siap menjelaskan fasilitas apa saja yang ada disini kepada mereka.

4. Apakah para karyawan melakukan komunikasi dengan wisatawan dengan sikap ramah dan sopan?

Jawab : Tentunya kita sebagai karyawan selalu menunjukkan sikap itu, ya yang utama kita harus menerapkan 5S yaitu senyum, sapa, salam, sopan dan santun. Terus paling enggak ya memberi tahu dan menginformasikan fasilitas yang digunakan apa saja, terus kita juga menawarkan bantuan kalau ada wisatawan yang bingung.



Hasil Wawancara

Tanggal Wawancara: 18 Desember 2022

Waktu : 10.00 - 11.19

Narasumber : Adhy Andriwiguna

Jabatan : CV. Masterbee

Lokasi : Objek Wisata Kemit *Forest Education*

1. Bagaimana kondisi keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan Kemit *Forest Education* saat ini?

Jawab : Untuk kondisi keterampilan yang mereka miliki sudah semakin membaik ya, disamping itu mereka dari awal masuk sudah dibimbing dan mengikuti pelatihan juga, sejauh ini juga mereka semakin lihai dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Seperti di kepemanduan mereka setelah mendapatkan bimbingan dan pelatihan juga semakin baik di dalam memandu.

2. Bagaimana kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada wisatawan Kemit *Forest Education*?

Jawab : Tentunya kami memberikan pelayanan sesuai yang dibutuhkan oleh pengunjung. Contohnya saja ketika kami membuka reservasi kepada para calon pengunjung yang ingin memboking tempat dan melakukan koordinasi terlebih dahulu terkait konsep acara yang akan dilakukan, jadwal kegiatan, kegiatan apa saja yang akan dilakukan, dan tentunya kami berusaha untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pengunjung.

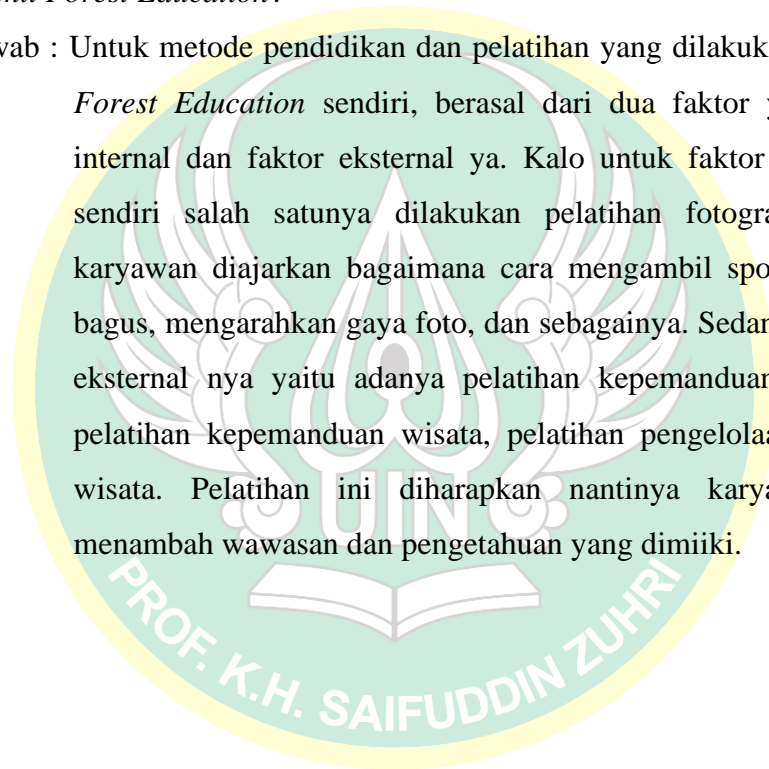
3. Apakah semua kebutuhan dan permintaan yang layak dari wisatawan dapat dipenuhi oleh wisata Kemit *Forest Education*?

Jawab : Kami selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan setiap pengunjung, namun kadang kan tidak semuanya merasa puas

terhadap apa yang kami berikan. Contohnya seperti penanganan ketika rombongan wisatawan yang datang kesini ya, sejauh ini kami sudah mempersiapkan permintaan yang mereka inginkan, karyawan juga sudah menyiapkan terlebih dahulu keinginan atau paket wisata yang telah dipilih sebelumnya ya, jadi ketika wisatawan tiba di wisata Kemit *Forest Education*, semua sudah disiapkan.

4. Bagaimana metode pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan *Kemit Forest Education*?

Jawab : Untuk metode pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di Kemit *Forest Education* sendiri, berasal dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal ya. Kalo untuk faktor internalnya sendiri salah satunya dilakukan pelatihan fotografi, dimana karyawan diajarkan bagaimana cara mengambil spot foto yang bagus, mengarahkan gaya foto, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal nya yaitu adanya pelatihan kepemimpinan outbound, pelatihan kepemimpinan wisata, pelatihan pengelolaan destinasi wisata. Pelatihan ini diharapkan nantinya karyawan lebih menambah wawasan dan pengetahuan yang dimiiki.



Hasil Wawancara

Tanggal Wawancara: 13 Oktober 2022

Waktu : 12.07 - 13.20

Narasumber : Suji Tika Astuti

Jabatan : Pengunjung

Lokasi : Objek Wisata Kemit *Forest Education*

1. Apa yang membuat anda tertarik untuk berwisata di Kemit *Forest Education* ini?

Jawab : Wisata Kemit *Forest Education* ini merupakan wisata yang daya tariknya memanfaatkan potensi alam. Disamping itu juga di Kemit *Forest Education* ini banyak menyuguhkan wahana-wahana permainan ya, karena biasanya saya kalo berwisata kesini selalu bareng adek saya, jadi ya bisa sekaligus momong adek saya. Selain itu juga, disini disediakan fasilitas keamanan setiap wahana jadi tidak perlu khawatir berlebihan.

2. Bagaimana kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan terhadap pengunjung?

Jawab : Kalo saya sendiri merasakan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan sudah memadai ya, dilihat dari cara mereka sigap menyediakan fasilitas yang dibutuhkan wisatawan terutama untuk wahana seperti sepeda udara, mereka menyiapkan alat keselamatan yang dipakai oleh wisatawan. Selain itu, mereka juga menyambut kami dengan sikap yang sopan, ramah.

3. Sudah berapa kali mengunjungi wisata Kemit *Forest Education*?

Jawab : Bisa dibilang sering ya, apalagi disaat hari libur sekolah, adek saya selalu mengajaknya kesini. Karena selain disediakan banyak wahana-wahana permainan anak-anak mereka juga bisa menikmati

potensi alamnya. Selain itu juga, karena kebetulan rumah saya tidak jauh dari wisata Kemit *Forest Education*.

Lampiran Dokumentasi



Wahana Sarang Burung



Wahana Café Geong



Outbound SMP Negeri 1 Cilacap



Pintu Masuk Kemit *Forest*



Observasi



Area Depan Kemit Forest



Sepeda Udara



Wahana Permainan Anak-Anak



Malam Hari di Kemit *Forest Education*



Foto dengan Pengunjung



Tempat Peristirahatan Pengunjung



Observasi Peneliti

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Atik Ruwaedah
2. NIM : 1817201220
3. Program Studi : Ekonomi Syariah
4. Tempat/Tanggal Lahir : Cilacap, 26 Oktober 2000
5. Alamat : Jl. H. Nursaleh RT 04 RW 05, Cisuru,
Cipari, Cilacap
6. E-mail : atikatik42473@gmail.com
7. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Taufik Hidayat
 - b. Ibu : Umi Solihah
8. Pendidikan Formal
 - a. SD : SD Negeri 05 Cisuru
 - b. MTS : MTS Darul Ulum 01 Cipari
 - c. SMA : SMA Negeri 01 Cipari
 - d. Perguruan Tinggi : UIN Prof. K.H. Saifuddin ZuhriPurwokerto

Purwokerto, 9 Januari 2023



Atik Ruwaedah

NIM. 1817201220