

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan sebuah negara yang terkenal di mancanegara dengan berbagai etnis, suku, ras dan budaya serta wisata alam didalamnya. Indonesia mampu menarik wisatawan luar negeri untuk berkunjung ke Indonesia dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019 dengan jumlah yang signifikan. Tidak hanya wisatawan luar negeri yang menikmati keindahan alam Indonesia, tetapi wisatawan lokal yang haus dengan wisata alam pun juga berbondong-bondong untuk menikmatinya guna hanya sekedar mengurangi beban pikiran akan aktivitas sehari-hari.

**Grafik 1.1 Jumlah Wisatawan Mancanegara Yang Berkunjung Ke Indonesia**



Sumber data : Statistik Kementerian Pariwisata Indonesia

Berdasarkan grafik diatas, setiap tahunnya sektor pariwisata Indonesia mengalami kenaikan dalam kunjungan, terlihat dari tahun 2018 sampai

dengan tahun 2019 yang mengalami kenaikan dalam pelaporan setiap bulannya. Pada bulan Mei tahun 2019, data menyebutkan bahwa adanya penurunan dalam kunjungan pariwisatanya. Sedangkan pada bulan Agustus hingga bulan Desember belum ada pelaporan mengenai kunjungan wisata yang dilakukan oleh wisatawan mancanegara.

Namun, disisi lain dengan adanya kekayaan alam yang dimiliki Indonesia tersebut, pariwisata Indonesia ternyata masih tertinggal dari Negara Thailand, Singapura dan Malaysia. Ketertinggalan ini dapat dilihat dari beberapa jumlah devisa yang diperoleh dari ketiga Negara tersebut dan jumlah wisatawan mancanegara yang mengunjungi ketiga Negara untuk berpariwisata, Indonesia memiliki posisi terendah dibandingkan dengan ketiga Negara tersebut.

Hal tersebut berbanding lurus dengan keadaan sekarang. Indonesia yang dikenal kaya dengan wisata alamnya belum mampu mengelola sumber daya alam dengan baik dan benar. Penulis sepakat bahwa pengembangan sumber daya alam di Indonesia sampai dapat menjadi objek wisata telah pastinya mengandalkan sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai pada artian kualitas, maka tantangan di masa selanjutnya akan dapat bisa diatasi dengan benar. Penulis juga sependapat apabila kualitas sumber daya manusia yang kini kita miliki masih harus ditingkatkan, supaya tantangan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan benar.

Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, dimaksud dengan pariwisata adalah semua kegiatan wisata yang difasilitasi oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, pengusaha ataupun masyarakat yang ada didalamnya, berpotensi untuk mengembangkan wilayah tersebut. Dengan itu, seharusnya pengelolaan wisata tidak hanya menjadi kepentingan pemerintah sebagai indikator utama namun ada beberapa pemangku kepentingan yang ikut andil untuk membangun, megembangkan, dan menjaga keindahan pariwisata yaitu masyarakat maupun swasta.

Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang mempunyai berbagai sektor pariwisata baik dari budaya, wisata alam maupun wisata buatan manusia itu sendiri. Ada beberapa potensi yang dimiliki Provinsi Jawa Tengah dalam sektor pariwisata inilah, Jawa Tengah menjadi salah satu tujuan wisatawan mancanegara dan wisatawan lokal untuk berkunjung dan berwisata. Salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang diminati untuk dijadikan tujuan wisata dengan banyak obyek dan memiliki daya tarik tersendiri yaitu Kabupaten Karanganyar.

Kabupaten Karanganyar adalah salah satu kabupaten yang terletak di kawasan Karisidenan Surakarta. Dengan luas wilayah Kabupaten Karanganyar yang berpotensi untuk pengembangan wisata ini, Kabupaten Karanganyar mempunyai beragam destinasi wisata untuk dikunjungi dengan sejumlah tempat peninggalan bersejarah dan potensi alam yang menarik didalamnya (terutama pegunungan dan perbukitan). Ada beberapa obyek wisata sebagai tempat yang menyajikan keindahan alamnya dimana setiap

harinya selalu dikunjungi oleh wisatawan lokal. Salah satu tempat yang selalu dikunjungi oleh wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara tersebut adalah Wisata Agro Kemuning yang berada di wilayah Desa Kemuning. (<http://www.karanganyarkab.go.id>)

Desa Kemuning terletak di Kecamatan Ngargoyoso, yang memiliki wilayah berpotensi untuk pengembangan pariwisata alamnya. Desa kemuning memiliki luas lahan 669,207 Ha dengan batas wilayah di bagian utara berbatasan dengan Desa Gumeng, di bagian selatan berbatasan dengan Desa Girimulyo, di sebelah barat berbatasan dengan Desa Ngargoyoso, dan di bagian timur berbatasan dengan Desa Segoro Gunung (Buku Monografi Desa Kemuning). Adanya potensi alam yang dimiliki oleh Desa Kemuning dapat dimanfaatkan untuk sumber penghidupan bagi masyarakat lokal dengan mengelola Obyek Wisata Agro Kemuning itu sendiri.

Obyek Wisata Agro Kemuning sendiri berkembang sangat pesat pada sektor wisata alamnya. Hal tersebut dapat di lihat dari pengembangan Desa Kemuning itu sendiri, yangmana dari Desa Kemuning menjadikan perkebunan teh sebagai salah satu *icon* daya tarik dari Obyek Wisata Agro Kemuning dan telah dikenal oleh banyak wisatawan lokal bahkan luar dari Provinsi Jawa Tengah akan pesona alam yang dimilikinya. Dengan disulapknya 52 hektar area perkebunan teh menjadi destinasi wisata baru oleh Pemerintah Kabupaten Karanganyar yang bekerjasama dengan PT. Rumpun Sari Kemuning, seakan-akan Kemuning menjadi nama wisata yang populer dikalangan penikmat keindahannya. (Joglosemar, 5 Maret 2020). Namun

tidak hanya dari Pemerintah Kabupaten Karanganyar dan PT. Rumpun Sari Kemuning saja yang akan mengelola area perkebunan teh tersebut melainkan ada campur tangan dari pihak Pemerintah Desa Kemuning, pengelola Obyek Wisata Kemuning, bahkan masyarakat Desa Kemuning pun ikut andil dalam pengelolaannya.

Dari sejumlah pihak yang ikut andil dalam pengelolaan tersebut terdapat 15 orang pegawai dari pihak pemerintah desa dan 20 hingga 25-an orang dalam satu kelompok kecil wisata tersebut yang berada di area Obyek Wisata Agro Kemuning. Namun, dalam pengelolaan Obyek Wisata Agro Kemuning tidak hanya memiliki satu kelompok wisata saja melainkan ada 8 jumlah kelompok wisata yang aktif didalamnya (*Wawancara, 19 Maret 2020*). Dapat diketahui apabila dengan adanya *steatment* bahwa beberapa dari area perkebunan teh ini akan di olah menjadi destinasi wisata baru dan banyaknya para pelaku wisata yang berada didalamnya, hal tersebut pasti tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusianya yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terikat dalam pengelolaan Obyek Wisata Agro Kemuning itu sendiri. Dengan pengelolaan sumber daya manusia itulah dapat diketahui seberapa jauh pengembangan yang telah tercapai dari proses pengelolaan sumber daya manusia tersebut.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian di Obyek Wisata Agro Kemuning di Desa Kemuning. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengangkatnya kedalam tulisan skripsi dengan judul **“Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Obyek**

**Wisata Agro Kemuning Desa Kemuning Kecamatan Ngargoyoso  
Kabupaten Karanganyar Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2019 ”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang terurai diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya sebagai berikut :

“Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning Desa Kemuning Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar Provinsi Jawa Tengah tahun 2018-2019 ?”

**C. Tujuan dan Manfaat**

**1. Tujuan Penelitian**

Untuk menjelaskan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning Desa Kemuning Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar Provinsi Jawa Tengah tahun 2018 sampai dengan tahun 2019.

**2. Manfaat Penelitian**

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam hal meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning di Desa Kemuning Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar Provinsi Jawa Tengah agar lebih baik di tahun selanjutnya.

#### b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan bagi peneliti selanjutnya serta menjadi acuan bagi pengelola Obyek Wisata Agro Kemuning ataupun Pemerintah Desa Kemuning agar lebih baik untuk kedepannya dalam memperbaiki pengelolaan yang ada sehingga dapat diperoleh wisata agro yang mempunyai daya tarik unggul dalam sektor pariwisata di Kabupaten Karanganyar.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Pembahasan tentang pengelolaan sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning dalam penelitian ini bukanlah pertama kalinya untuk dijadikan tema pembahasan, melainkan sudah beberapa peneliti yang membahas tentang pengelolaan Wisata Agro Kemuning ini. Studi terdahulu ini bertujuan untuk memetakan studi sebelumnya dan mengetahui tentang informasi yang dibutuhkan oleh penyusun untuk dapat memberikan kejelasan dan dapat melihat sisi perbedaan yang menarik dari penelitian sebelumnya. Di dalam studi terdahulu ini terdapat 10 (sepuluh) studi terdahulu yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mendukung penelitian ini.

Penelitian yang pertama dari Rosita Desiati dengan judul “ *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pengelolaan Program Desa Wisata* ” tahun 2013 dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini membahas pemberdayaan masyarakat melalui program desa

dimana pengelolaan yang dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, evaluasi dan masalah yang dihadapi adalah kurangnya kesadaran pengetahuan masyarakat.

Persamaan penelitian Rosita dengan penelitian penulis yaitu sama-sama tentang pengelolaan sumber daya manusia atas program desa didalamnya. Sedangkan perbedaan penelitian Rosita dengan penelitian penulis terletak pada subyek penelitian. Peneliti melakukan subyek penelitian atas kendala dari pengelolaan sumber daya manusia sedangkan penelitian Rosita bersbyek pada pemberdayaan masyarakat.

Penelitian yang kedua, dari Alin Rury Hapsari dengan judul “*Pengembangan Potensi Wisata Agro Kemuning Di Kabupaten Karanganyar*” tahun 2008 dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini membahas tentang Desa Kemuning yang mempunyai potensi besar untuk menjadi desa dengan daya tarik yang menarik dari alamnya. Namun, dalam kenyataanya bahwa ada banyak beberapa hambatan yang ditemukan dalam pengembangan potensi Desa Kemuning itu sendiri.

Persamaan penelitian dari Alin Rury Hapsari dengan penyusun adalah sama-sama membahas potensi yang dimiliki Desa Kemuning sendiri dalam pengembangan desa wisata. Namun, dalam perbedaan penelitian Alin Rury Hapsari dengan penyusun adalah penyusun membahas tentang masalah-masalah yang ada dalam pengembangan potensi Desa Kemuning sedangkan penelitian dari Alin Rury Hapsari mempunyai pokok pembahasan tentang pengembangan potensi desa agar memiliki daya tarik untuk menarik wisatawan.



Penelitian ketiga selanjutnya dari Dewi Hapsari dengan judul “ *Potensi Dan Strategi Pengembangan Obyek Wisata Air Terjun Jumog Kabupaten Karanganyar* ” tahun 2009 dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini membahas tentang banyaknya potensi yang dimiliki wilayah Kabupaten Karanganyar khususnya Desa Berjo namun dalam pengembangan potensi wisata ini mempunyai kendala salah satunya status kepemilikan tanah dan fasilitas penunjang pada wilayah obyek wisata serta keterlibatan pemerintah desa yang belum maksimal dalam pengembangan obyek wisata ini.

Persamaan penelitian dari Dewi Hapsari dengan penyusun adalah sama-sama membahas tentang banyaknya potensi yang dimiliki oleh Kabupaten Karanganyar dalam pengembangan obyek wisata. Namun, perbedaan dari penelitian penyusun dengan penelitian Dewi Hapsari adalah obyek tempat yang dijadikan studi kasus dalam penelitian. Penelitian Dewi Hapsari membahas potensi yang dimiliki oleh Desa Berjo dalam pengembangan desa wisata sedangkan penyusun memilih studi kasus di Desa Kemuning untuk potensi yang dimiliki dan kendala dalam pengembangan potensi untuk menjadi desa wisata.

Penelitian yang keempat ini dari Endan Suwandana, Agus Zaenal Mutaqin, Enong Rostiawati, dan Oki Oktaviana dengan judul “ *Kajian Penguatan Lembaga Kolaboratif Dalam Penguatan Desa Inovatif di Provinsi Banten* ” tahun 2015 dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini membahas tentang desa inovatif di Kelurahan Babakan

Kalanganyar Banten sebagai peningkatan ekonomi masyarakat dan adanya lembaga-lembaga kolaboratif ABG (Akademisi, Bisnis, dan Government) yang bergabung dalam pengembangan desa inovatif tersebut. Namun dengan bergabungnya lembaga-lembaga tersebut belum sepenuhnya terlibat dalam mendukung kegiatan ekonomi masyarakat pada desa inovatif di Kelurahan Babakan Kalanganyar Banten karena belum adanya kerjasama yang baik antara masyarakat setempat dengan lembaga-lembaga dan pada akhirnya mengalami penurunan aktivitas kelompok dalam pengembangan desa inovatif setelah di tetapkannya Kampung Teuweul di Babakan Kalanganyar tersebut.

Persamaan pada penelitian dari Endan Suwandana, Agus Zaenal Mutaqin, Enong Rostiawati, dan Oki Oktaviana dengan penyusun adalah sama-sama membahas tentang masalah dan kendala terkait kolaboratif antara masyarakat lokal dan pemerintah desa belum mempunyai kerjasama yang baik dalam pengembangan desa wisata dan desa inovatif. Sedangkan dalam perbedaannya antara penelitian Endan Suwandana, Agus Zaenal Mutaqin, Enong Rostiawati, dan Oki Oktaviana dengan penulis adalah penyusun mengkaji seluruh kendala yang ada dalam pengembangan desa wisata sedangkan penelitian dari Endan Suwandana, Agus Zaenal Mutaqin, Enong Rostiawati, dan Oki Oktaviana mengkaji tentang adanya lembaga-lembaga kolaboratif ABG (Akademisi, Bisnis, dan Government) yang bergabung dalam pengembangan desa inovatif untuk peningkatan ekonomi masyarakat lokal.

Selanjutnya, untuk penelitian yang kelima dari Dodi Widiyanto, Joni Purwo Handoyo, Alia Fajarwati dengan judul “ *Pengembangan Pariwisata Perdesaan (Suatu Usulan Strategi Bagi Desa Wisata Ketingan)* ” tahun 2008 dengan metode penelitian yang dilakukan adalah memanfaatkan analisis *SWOT* pada rumusan strateginya. Penelitian ini membahas tentang pentingnya pengembangan pariwisata perdesaan yang akan menjadi dorongan ekonomi non pertanian dan dapat diharapkan mendukung *diversifikasi* perdesaan. Dalam penelitian ini juga ditemukannya strategi untuk mengembangkan pariwisata perdesaan dengan cara meningkatkan pemasaran wisata dan peran lembaga atau organisasi pemasaran, meningkatkan kualitas SDM dan partisipasi masyarakat, meningkatkan pelayanan terhadap para wisatawan yang datang dan meningkat modal untuk pembangunan pariwisata.

Persamaan dari penelitian Dodi Widiyanto, Joni Purwo Handoyo, Alia Fajarwati dengan penyusun adalah sama-sama mengkaji terkait pengembangan pariwisata perdesaan. Sedangkan perbedaan dari penelitian Dodi Widiyanto, Joni Purwo Handoyo, Alia Fajarwati dengan penyusun adalah bahwa penyusun mengkaji terkait dengan kendala yang ada dalam pengembangan pariwisata perdesaan dan penelitian Dodi Widiyanto, Joni Purwo Handoyo, Alia Fajarwati mengkaji tentang strategi yang dilakukan sebagai usulan dari pengembangan pariwisata perdesaan.

Penelitian yang keenam, dari Alfinia Hidayah dan Warjiyono dengan judul “ *Pembangunan Website Desa Wisata Kalisoka Guna Meningkatkan Daya Saing Pariwisata Kabupaten Tegal*” tahun 2015 dengan metode

kualitatif deskriptif. Jurnal ini membahas tentang pentingnya pembangunan *website* untuk meningkat daya tarik wisatawan lokal yang akan berkunjung ke Kabupaten Tegal dan sebagai salah satu cara memberikan informasi serta interaksi antara pengelola wisata dan wisawatan.

Persamaan penelitian dari Alfinia Hidayah dan Warjiyono dengan penyusun adalah sama-sama membahas terkait pembangunan *website* desa sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan daya saing pariwisata. Namun, adanya perbedaan yang membedakan penelitian Alfinia Hidayah dan Warjiyono dengan penyusun adalah, penyusun membahas terkait kendala yang ada dalam pengelolaan pengembangan desa wisata salah satunya adanya *website* desa yang tidak aktif pada penemuan prapenelitian penyusun, sedangkan dalam penelitian Alfinia Hidayah dan Warjiyono membahas terkait pembangunan *website* desa tersebut.

Penelitian yang ketujuh, dari Rony Ika Setiawan dengan judul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang*” tahun 2016 dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini membahas tentang keberhasilan pengembangan wisata karena daya dukung SDM yang memiliki keahlian dalam pengelolaan wisata.

Persamaan penelitian Rony dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia agar lebih baik lagi. Namun perbedaan diantara dua penelitian ini terletak pada subyek pembahasan. Dalam penelitian penulis membahas terkait subyek kendala

pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan Rony membahas terkait dengan pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian kedelapan dari I Gede Arya Sumarabawa, I Gede Astra Wesnawa dan Ida Bagus Made Astawa dengan judul “ *Ketersediaan Akseibilitas Serta Sarana Dan Prasarana Pendukung Bagi Wisatawan Di Daerah Wisata Pantai Pasir Putih, Desa Prasi, Kecamatan Karangasem* ” tahun 2013 dengan metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan pengambilan sampel secara *accidental sampling*. Penelitian ini membahas tentang potensi yang dimiliki obyek wisata Pantai Pasir Putih di Desa Prasi, adanya *akseibilitas* penunjang sarana dan prasana yang masih belum mendukung khususnya pada ketersediaan jalan, transportasi umum, serta penginapan, dan pengelolaan wisata ini sepenuhnya dikelola oleh Desa Adat Prasi itu sendiri.

Persamaan dari penelitian I Gede Arya Sumarabawa, I Gede Astra Wesnawa dan Ida Bagus Made Astawa dengan penyusun adalah sama-sama membahas terkait dengan *akseibilitas* sarana dan prasarana penunjang pengembangan pariwisata. Namun, dalam perbedaannya antara penelitian I Gede Arya Sumarabawa, I Gede Astra Wesnawa dan Ida Bagus Made Astawa dengan penyusun adalah terletak pada fokus penelitian yang berbeda, penyusun hanya mengkaji terkait kendala pengelolaan desa wisata yang salah satunya adanya sarana dan prasarana penunjang yang masih kurang sedangkan penelitian dari I Gede Arya Sumarabawa, I Gede Astra Wesnawa

dan Ida Bagus Made Astawa mengkaji pada potensi pengembangan wisata dan *akseibilitas* sarana dan prasarana dalam persepsi wisatawan.

Penelitian yang kesembilan dari Faris Zakaria dan Dewi Suprihardjo dengan judul “ *Konsep Pengembangan Kawasan Desa Wisata di Desa Bandungan Kecamatan Pakong Kabupaten Pamekasan* ” tahun 2014 dengan menggunakan pendekatan rasionalistik dan analisa delphi. Penelitian ini membahas tentang konsep yang digunakan untuk pengembangan adalah spasial dan non spasial. Spasial dengan menyediakan rute perjalanan wisata, sarana dan prasarana, fasilitas pendukung pariwisata. Sedangkan non spasial adat istiadat digunakan sebagai peraturan pariwisata, maka dari itu kedua konsep tersebut tidak luput dari pengelolaan sumber daya manusia yang telah menguasai dengan betul kawasan wisata tersebut.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian Fris dan Dewi adalah sama-sama membahas terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Namun perbedaan kedua penelitian ini terletak pada konsep yang diapakai dalam penelitian, penulis menggunakan konsep pengelolaan sumber daya manusia sedangkan penelitian Fris dan Dewi menggunakan dua konsep yaitu spasial dan non spasial untuk mengetahui pengembangan kawasan wisata.

Penelitian yang kesepuluh dari Wahyuni Berlian Simorangkir dan I Nyoman Sunarta dengan judul “ *Persepsi Dan Kendala Masyarakat Lokal Dalam Pengelolaan Daya Tarik Wista Pantai Kuta Di Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat* ” tahun 2015 dengan metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Penelitian ini

membahas tentang beberapa kendala yang menyebabkan masyarakat lokal kurang berperan dalam pengelolaan Pantai Kuta Bali salah satunya adalah kurangnya kualitas sumber daya manusia dan kurangnya peran pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun pemangku kepentingan dalam pariwisata Pantai Kuta telah berupaya kordinasi dengan pemerintah supaya diadakannya pelatihan dan pendidikan untuk masyarakat lokal agar dapat mengelola pariwisata Pantai Kuta.

Persamaan penelitian dari Wahyuni Berlian Simorangkir dan I Nyoman Sunarta dengan penyusun adalah sama-sama membahas terkait masalah-masalah dan kendala yang ada dalam pengelolaan pariwisata. Namun ada perbedaan penelitian dari Wahyuni Berlian Simorangkir dan I Nyoman Sunarta dengan penulis adalah obyek pembahasan yang berbeda diantara dua penelitian

Penelitian kesebelas dari Dhany Iskandar dengan judul “*Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*” tahun 2018 dengan metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitas dengan menyebar kuisisioner. Penelitian ini membahas tentang pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan dengan mengamati penerapan sumber daya manusia pada manajemen PT Swadharma Sarana Informatika (SSI), PT Sarana Reswara Abadi (SRA), dan PT Reswara Prima Express (Respex) berdasarkan target pelayanan dan operasinya.

Persamaan penelitian dari Dhany Iskandar dengan penyusun yaitu sama-sama mengacu pada pembahasan pengelolaan sumber daya manusia. Disisi lain, perbedaan dari penelitian penyusun dan penelitian Dhany Iskandar yaitu penyusun membahas terkait proses pengelolaan sumber daya manusia yang terjadi di Obyek Wisata Agro Kemuning, sedangkan penelitian Dhany Iskandar membahas terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan di beberapa PT yaitu PT Swadharma Sarana Informatika (SSI), PT Sarana Reswara Abadi (SRA), dan PT Reswara Prima Express (Respex) berdasarkan target pelayanan dan operasinya.

Penelitian keduabelas dari Nanang Nuryanta dengan judul “*Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*” tahun 2008 dengan metode penelitian yaitu metode kualitatif deskriptif. Penelitian ini membahas terkait dengan kemampuan daya saing masyarakat Indonesia dalam hal tenaga ahli pendidikan.

Persamaan penelitian Nanang Nuryanta dengan penyusun yaitu membahas terkait dengan aspek rekrutmen dan seleksi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan dalam perbedaan penelitian Nanang Nuryanta dengan penyusun yaitu pada penelitian Nanang Nuryanta membahas terkait pengelolaan sumber daya manusia tenaga ahli pendidik sedangkan penyusun membahas terkait dengan proses pengelolaan sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning



**Tabel 1.1 Ringkasan Hasil Studi Terdahulu**

No	Jenis Pengelompokan	Hasil/Temuan
1	Pengelolaan Sumber Daya Manusia	Rosita Desiati (2013), Rony Ika Setiawan (2016), Faris Zakaria, Dhany Iskandar (2018), Nanang Nuryanta (2008), dan Rima Dewi Suprihardjo (2014) yang sama-sama membahas terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan subyek dan obyek berbeda disetiap penelitiannya.
2.	Strategi Pengembangan Potensi Desa Wisata	Alin Rury (2008), Dewi Hapsari (2009), Dodi Widiyanto), Joni Purwo Handoyo, Alia Fajarwati (2008), Alfinia Hidayah dan Warjiyono (2015), yang sama-sama membahas terkait dengan strategi pengembangan potensi desa dengan obyek yang berbeda-beda disetiap penelitiannya.
3.	Penguatan Lembaga Kolaboratif	Endan Suwandana, Agus Zaenal Mutaqin, Enong Rostiawati, dan Oki Oktaviana (2015) yang membahas tentang bergabungnya lembaga-lembaga kolaboratif sebagai peningkatan ekonomi masyarakat lokal
4.	Kendala Masyarakat Lokal Dalam Pengelolaan Wisata	Wahyuni Berlian Simorangkir dan I Nyoman Sunarta (2015), I Gede Astra Wesnawa dan Ida Bagus Made Astawa (2013) yang membahas tentang kendala yang ada dalam pengelolaan wisata. Yang membedakan diantara dua penelitian ini adalah subyek dan obyek.

Sumber : Diolah Oleh Penulis

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing penelitian membahas subyek-subyek yang berbeda namun diantara subyek-subyek tersebut juga membahas terkait dari pengelolaan sumber daya manusia pada wisata agro dengan obyek tempat yang berbeda. Oleh karena itu, penulis akan mengkaji bagaimana pengelolaan sumber daya manusia wisata agro dan bagaimana implentasi yang sebenarnya terjadi pada pengelolaan sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning tersebut.

## **E. Kerangka Dasar Teori**

### **1. Pariwisata**

#### **a. Pengertian Pariwisata**

Menurut Damardjati (1995) ruang lingkup dari pariwisata yaitu segala aktivitas yang memiliki interaksi dengan pengembangan dan pengelolaan semua sarana dan prasana yang dibutuhkan oleh wisatawan dalam perjalanan.

Sedangkan menurut Yoeti (1993) pariwisata merupakan kegiatan bepergian yang dilakukan sementara waktu dari satu tempat ke tempat yang lainnya bukan untuk urusan pekerjaan atau mencari keuntungan di tempat yang dikunjungi, namun untuk merasakan kunjungan tersebut untuk berekreasi dan melengkapi suatu keinginan.

Menurut Wahab (1996) mengatakan bahwa seseorang melakukan perjalanan pariwisata guna memperoleh berbagai tujuan dan memuaskan bermacam-macam keinginannya. Pariwisata sebagai suatu gejala terwujud dalam beberapa bentuk, sebagai berikut :

- 1) Menurut jumlah orang yang bepergian
  - a) Pariwisata individu
  - b) Pariwisata rombongan
- 2) Menurut maksud bepergian
  - a) Pariwisata rekreasi atau pariwisata santai
  - b) Pariwisata budaya
  - c) Pariwisata pulih sehat
  - d) Pariwisata sport

- e) Pariwisata temu wicara (konvensi)
- 3) Menurut alat transportasi
  - a) Pariwisata darat
  - b) Pariwisata air
  - c) Pariwisata udara
- 4) Menurut letak geografis
  - a) Pariwisata domestik nasional
  - b) Pariwisata regional
  - c) Pariwisata internasional
- 5) Menurut umur
  - a) Pariwisata remaja
  - b) Pariwisata dewasa
- 6) Menurut jenis kelamin
  - a) Pariwisata pria
  - b) Pariwisata wanita
- 7) Menurut tingkat harga dan tingkat social
  - a) Pariwisata taraf lux
  - b) Pariwisata taraf menengah
  - c) Pariwisata taraf menengah kebawah

Berdasarkan beberapa pengertian pariwisata yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian pariwisata yaitu semua kegiatan wisata yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok di suatu wilayah yang memiliki sarana dan

prasana penunjang dan dapat berpotensi untuk pengembangan kesejahteraan masyarakat sekitar wilayah tersebut.

**b. Prasarana Pariwisata**

Menurut Dr. I Gusti Bagus Rai Utama (2016), mengatakan bahwa prasarana pariwisata merupakan semua fasilitas sebagai dasar yang memungkinkan sarana kepariwisataan dapat hidup dan berkembang dalam rangka memberikan pelayanan kepada para wisatawan, yang termasuk prasarana pariwisata yakni :

- 1) Prasarana perhubungan, meliputi : jalan raya, jembatan dan terminal bus, rel kereta api dan stasiun, pelabuhan udara dan pelabuhan laut.
- 2) Instalasi pembangkit listrik dan instalasi air bersih
- 3) Instalasi penyulingan bahan bakar minyak
- 4) Sistem pengairan atau irigasi untuk kepentingan pertanian, peternakan dan perkebunan.
- 5) Sistem perbankan dan moneter
- 6) Sistem telekomunikasi seperti telpon, pos, telegraf, faksimili, telex, email, dan yang lainnya.
- 7) Prasarana kesehatan seperti rumah sakit dan pusat kesehatan masyarakat
- 8) Prasarana keamanan, pendidikan dan hiburan

Dapat disimpulkan bahwa prasarana pariwisata merupakan dasar fasilitas yang dapat menjadi pengembangan dari sarana pariwisata itu sendiri.

### **c. Sarana Pariwisata**

Dr. I Gusti Bagus Rai Utama (2016) juga mengatakan bahwa selain prasarana pariwisata juga terdapat sarana pariwisata yang merupakan fasilitas dan perusahaan yang memberikan pelayanan kepada wisatawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sarana tersebut meliputi :

- 1) Perusahaan perjalanan seperti *travel agent*, *travel bureu* dan *tour operatore*
- 2) Perusahaan transportasi, terutama transportasi angkutan wisata

Maka dapat disimpulkan bahwa sarana pariwisata merupakan fasilitas penunjang yang diberikan oleh kelompok wisata sebagai bentuk pelayanan kepada wisatawan.

## **2. Agro Wisata**

### **a. Pengertian Agro Wisata**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia agrowisata diartikan sebagai wisata yang sasarannya adalah pertanian (perkebunan, kehutanan, dsb).

Menurut Tirtawinata (2002), agrowisata merupakan salah satu macam diversifikasi produk wisata yang dapat dimanfaatkan untuk penyajian beberapa paket wisata terhadap wisatawan yang akhir-akhir

ini cenderung tertarik untuk menyaksikan dan menikmati obyek dan daya tarik wisata yang baru dan memiliki daya tarik tersendiri. Selain itu agrowisata sebagai sebuah tindakan mengunjungi ladang pertanian, hortikultura atau bentuk agribisnis lainnya untuk mendapatkan hiburan, pendidikan, atau keterlibatan dengan aktivitas-aktivitas didalamnya. Agrowisata telah diberi batasan sebagai wisata yang memanfaatkan obyek-obyek pertanian.

Potensi Wisata Agro yang sangat tinggi ini belum sepenuhnya dikembangkan dan dimanfaatkan secara optimal. Untuk itu, perlu dirumuskan langkah-langkah kebijakan yang konkrit dan operasional guna tercapainya kemantapan pengelolaan Obyek Wisata Agro di era globalisasi dan otonomi daerah. Sesuai dengan keunikan kekayaan spesifik lokasi yang dimiliki, setiap daerah dan setiap obyek Wisata Agro dibutuhkan kerjasama sinergis diantara pelaku yang terlibat dalam pengelolaan Wisata Agro, yaitu masyarakat, swasta dan pemerintah.

Maka dari itu dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa agrowisata merupakan obyek wisata yang memanfaatkan usaha pertanian, meliputi teknologi pertanian dan komoditas pertanian yang didalamnya terdapat persiapan lahan, pemeliharaan, pemanenan, pengolahan hasil panen sampai dalam bentuk siap dipasarkan dengan tujuan untuk memperluas pengetahuan, pengalaman rekreasi dan

hubungan usaha di bidang pertanian serta dapat meningkatkan nilai tambah kegiatan pertanian dan kesejahteraan masyarakat.

**b. Bentuk Obyek dan Daya Tarik Wisata**

Obyek dan daya tarik wisata merupakan sebuah jenis kegiatan dan sarana prasarana yang mempunyai ikatan satu sama lain untuk menarik para wisatawan yang akan berkunjung atau berekreasi ke suatu tempat tertentu. Sedangkan untuk jenis obyek dan daya tarik itu sendiri meliputi beberapa kategori yaitu obyek dan daya tarik yang berupa wisata alam, serta obyek dan daya tarik wisata berupa wisata budaya (H, 2002).

Menurut Wiwoho B., (1990) istilah dunia pariwisata merupakan suatu obyek wisata yang mampu menjadi daya tarik seseorang agar dapat bepergian ke sebuah tempat tujuan wisata. Namun untuk daya tarik wisata itu sendiri berupa :

- 1) Daya tarik yang bersifat ilmiah, dengan contoh cuaca, kondisi geografis dengan adanya alam yang sangat indah, lingkungan yang masih asri, pemandangan yang terbentuk dengan sendirinya karena kejadian alam.
- 2) Daya tarik buatan manusia seperti sisa-sisa masa pra sejarah, rumah ibadah, tempat peninggalan-peninggalan masa lalu, pemakaman, dan lain sebagainya.

- 3) Daya tarik yang bersifat manusiawi, seperti kebudayaan yang memang dilestarikan untuk pariwisata, adat istiadat seperti pembekaran mayat, upacara kematian dan pernikahan.

Daya tarik wisata itu sendiri adalah semua hal berupa kegiatan untuk mendorong seseorang agar berpergian dan singgah pada tujuan wisata yang berkaitan (Kodhyat, 1996).

Berdasarkan beberapa bentuk obyek dan daya tarik wisata yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa obyek dan daya tarik wisata merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh daerah tersebut sebagai tujuan wisata.

#### **c. Tolok Ukur Kawasan Agro Wisata**

Menurut Lailatul Maghfiroh (2018) kawasan agrowisata yang sudah berkembang memiliki tolok ukur karakter serta ciri-ciri untuk dapat dikenali sebagai kawasan wisata agro. Kriteria atau tolok ukur dari suatu kawasan agro wisata sebagai berikut :

- 1) Mempunyai dasar atau *basic* dalam pengembangan wisata
  - a) Sub system usaha pertanian primer (*on farm*) yang dapat berupa perkebunan
  - b) Sub system industry pertanian yang antara lain terdiri industry pengelolaan, kerajinan, pengemasan, dan pemasaran



- c) Sub system pelayanan yang menunjang kesinambungan dan daya dukung kawasan baik terhadap industry serta layanan wisata maupun sektor agro.
- 2) Adanya kegiatan masyarakat yang mendominasi oleh kegiatan pertanian dan wisata dengan keterkaitan dan ketergantungan yang cukup tinggi. Kegiatan pertanian yang mendorong tumbuhnya industri pariwisata dan sebaliknya kegiatan pariwisata yang memacu berkembangnya sektor agro.
- 3) Adanya interaksi yang intensif dan saling mendukung bagi kegiatan agro dengan kegiatan pariwisata dalam kesatuan kawasan. Berbagai kegiatan dan produk wisata dapat dikembangkan secara berkelanjutan.

**d. Persyaratan Kawasan Agrowisata**

Lailatul Maghfiroh (2018) juga mengatakan bahwa pengembangan kawasan agrowisata harus memenuhi beberapa syarat diantaranya:

- 1) Memiliki sumber daya lahan dengan agroklimat yang sesuai untuk mengembangkan komoditi pertanian yang akan dijadikan komoditi unggulan
- 2) Memiliki prasarana dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung pengembangan sistem dan usaha agrowisata
- 3) Memiliki sumber daya manusia yang berkemauan dan berprestasi untuk mengembangkan kawasan agrowisata

- 4) Pengembangan agrowisata tersebut mampu mendukung upaya-upaya konservasi alam dan kelestarian lingkungan hidup bagi kelestarian sumber daya alam, kelestarian sosial budaya maupun ekosistem secara keseluruhan.

### **3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Pengelolaan sendiri menurut Soekanto dalam Safitri (2018) mengatakan bahwa dalam administrasi merupakan sebuah proses yang dimulai dari perencanaan, pengaturan, pengawasan, penggerak, dan hingga pencapaian proses terselesaikannya sebuah perencanaan tersebut.

Sedangkan menurut Safitri (2018) terkait pengelolaan merupakan suatu kegiatan yang tidak hanya melakukan satu kegiatan namun, memiliki serangkaian kegiatan yang didalamnya terdapat fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan agar memperoleh hasil secara maksimal.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai pengelolaan diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan mengenai pengelolaan itu sendiri adalah sebuah proses untuk mencapai suatu tujuan yang didalamnya terdapat beberapa rangkaian mulai dari perencanaan hingga pencapaian dari perencanaan itu sendiri.

Sedangkan beberapa ahli juga mengatakan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian pengelolaan sumber daya manusia diatas, dapat di tarik sebuah kesimpulan mengenai pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri merupakan sebuah proses dalam pemberdayaan, penggunaan, pengembangan untuk memperoleh sebuah nilai, melatih individu guna mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan pada perencanaan.

#### **b. Unsur-unsur Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2018), tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2) Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3) Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

**c. Ruang Lingkup Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Kadarisman (2013) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas

pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

1) *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2) *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun

**d. Fungsi-Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Fungsi Manajerial

a). Perencanaan

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

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b). Pengorganisasian

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

c). Pengarahan

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

d). Pengendalian

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

## 2) Fungsi Operasional

### a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

### b) Pengembangan

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

### c) Kompensasi

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

### d) Pengintegrasian

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

e) Pemeliharaan

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

f) Kedisiplinan

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

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

**e. Penerapan Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:



## 1) Rekrutmen

### a) Pengertian Rekrutmen

Menurut Drs. Muchamad Zaenuri (2015) pengertian rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Lanjutnya, rekrutmen juga merupakan serangkaian mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Henry Simamora dalam (Ningsih, 2019), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Schermerhorn dalam Drs. Muchamad Zaenuri (2015) Rekrutmen (*Recruitment*) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Menurut (Handoko, 2001) rekrutmen diartikan sebagai upaya pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi

syarat dalam jumlah tertentu, sehingga diantara mereka organisasi dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

Sedangkan menurut (Ningsih, 2019) rekrutmen itu sendiri merupakan proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar organisasi sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia, dan juga merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang di butuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong, selain itu, rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyelesaian yang dilakukan.

Dapat ditarik sebuah kesimpulan mengenai rekrutmen adalah bagian pertama dari proses yang dilakukan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, dimana rekrutmen digunakan untuk mencari calon pegawai yang diharapkan oleh sebuah organisasi.

#### b) Tujuan Rekrutmen

Menurut Henry Simamora dalam Drs. Muchamad Zaenuri (2015) proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesankesan positif terhadap perusahaan.

c) Metode atau Saluran Rekrutmen

Menurut Menurut Drs. Muchamad Zaenuri (2015) metode penarikan ini adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh para pencari tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan jenis pekerjaan atau jabatan yang dibutuhkan, antara lain:

1. *Walk ins*
2. Pengiklanan
3. Agen-agen penempatan tenaga kerja

4. Nepotisme

5. Rekomendasi dari karyawan

d) Teknik-Teknik Rekrutmen

Menurut Drs. Muchamad Zaenuri (2015) terdapat beberapa teknik yang digunakan untuk rekrutmen antara lain:

1. Teknik rekrutmen yang disentralisasikan

Jika organisasi tersebut mempunyai ribuan pekerja, dan jika departemen-departemen yang berbeda merekrut sejumlah besar pekerja juru ketik dan teknis bagi tipe kedudukan yang sama, rekrutmen disentralisasikan akan lebih sering dipakai karena lebih efisien biaya. Jika rekrutmen disentralisasikan, instansi yang mengelola sumber daya manusia itu akan bertanggung jawab untuk meminta dari para manajer akan perkiraan-perkiraan periodik mengenai jumlah dan tipe pekerjaanpekerjaan baru yang dibutuhkan di waktu akan datang

2. Teknik rekrutmen yang didesentralisasikan

Rekrutmen yang didesentralisasikan terjadi di instansi-instansi yang relatif lebih kecil. Kebutuhan-kebutuhan rekrutmen terbatas, dan dalam mana setiap instansi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini selalu dipakai untuk posisi-posisi khas profesional, ilmiah dan administratif bagi suatu instansi

tertentu. Selama masa resesi, dimana permintaan akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat tetapi lowongannya terbatas, maka penggunaan rekrutmen dengan cara ini lebih efektif. Kelemahannya, para pimpinan tingkat pusat akan kehilangan kendali mengenai apakah proses rekrutmen itu dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan memperhatikan nilai yang hendak diutamakan oleh organisasi atau tidak.

Sedangkan menurut (Yonder, 2004) dalam melakukan rekrutmen harus diperhatikan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Penentuan jabatan kosong, hal tersebut dilakukan guna bilamana terdapat jabatan yang harus di isi dalam kekosongan tersebut. Kekosongan tersebut terjadi karena adanya pegawai yang meninggal, mengundurkan diri, mutasi, pensiun, dll. Dalam hal tersebut harus adanya persyaratan dalam pengisian jabatan tersebut. Persyaratan jabatan merupakan sebuah kriteria ataupun ciri-ciri yang diperlukan oleh organisasi tersebut seperti keahlian, wawasan, ketrampilan, dan pengalaman.
2. Penentuan sumber dan metode rekrutmen. Hal tersebut dilakukan untuk menghemat biaya dan

waktu karena penentuan sumber dan metode rekrutmen di nilai sangatlah efektif untuk mendapatkan calon pegawai ataupun karyawan.

## 2) Seleksi

### a) Pengertian Seleksi

Menurut Drs. Muchamad Zaenuri (2105), seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi mulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Langkah-langkah antara proses dimulai dan proses diakhir merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dengan kepentingan organisasi. Proses seleksi dapat dikatakan sebagai titik sentral seluruh manajemen sumber daya manusia.

### b) Langkah-Langkah Seleksi

Menurut Drs. Muchamad Zaenuri (2105), Proses seleksi dilakukan setelah rangkaian kegiatan rekrutmen selesai. Didalam proses rekrutmen pegawai ditentukan kriteria dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon pegawai. Setelah calon pegawai mendaftar dan bersedia untuk menjadi pegawai

di instansi maka langkah konkrit berikutnya adalah dilakukannya proses seleksi. Proses seleksi terdiri dari paling sedik tujuh langkah yang dapat ditempuh, sebagai mana yang tergambar di bawah ini:

1. Penyaringan Pelamar
2. Tes
3. Wawancara awal
4. Evaluasi latar belakang
5. Wawancara Mendalam
6. Tes Kesehatan atau Fisik
7. Pengambilan Keputusan Manajemen

Sedangkan menurut Nila Mardiah dalam Ningsih (2019), proses seleksi dengan melihat metoe kemampuan dan keahlian mulai dari wawancara awal psikotes, tes potensial akademik, wawancara akhir dan tes kesehatan.

### 3) Penempatan

Menurut Suwanto (2013), penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai, yaitu:

#### a) Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:

1. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.

2. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

b) Pengetahuan Kerja

Pengetahuan harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, pengalaman kerja ini dimiliki oleh mereka sebelum bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

1. Pengetahuan mendasari keterampilan
2. Peralatan kerja
3. Prosedur Pekerjaan
4. Metode proses pekerjaan

c) Keterampilan Kerja Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah:

1. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
2. Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
3. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.



d) Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah pekerjaan yang harus dilakukan.

4) Pelatihan dan Pengembangan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Drs. Muchamad Zaenuri (2105), pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

b. Tahap-Tahap Pelatihan

Menurut Drs. Muchamad Zaenuri (2105), pelatihan dan pengembangan bagi organisasi harus dilakukan, ada beberapa tahap yang harus dilalui agar diperoleh hasil yang efektif. Terdapat 4 (empat) tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan, yakni:

1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan (*Assessing Training Needs*)
2. Mendesain Program Pelatihan (*Designing a Training Program*)
3. Pelaksanaan Pelatihan (*Implementation of Training*)
4. Evaluasi

c. Pengertian Pengembangan

Menurut Drs. Muchamad Zaenuri (2105), pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang.

Menurut Syafaruddin dalam Drs. Muchamad Zaenuri (2105), mengatakan bahwa sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu

peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*)

d. Tahap-tahap pengembangan

1. Tahap orientasi
2. Pelatihan pra tugas
3. Penempatan dalam rangka pengembangan profesi
4. Penugasan dalam rangka pematapan profesi

e. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Hani Handoko (2011) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Selanjutnya mariot Tua dalam Drs. Muchamad Zaenuri (2105), menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

f. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Drs. Muchamad Zaenuri (2105), tujuan dengan adanya pelatihan dan pengembangan digunakan untuk bekal, peningkatan dan pengembangan kemampuan kerja, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun dari tujuan-tujuan yang dimaksud adalah:

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan mutu tenaga kerja
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
4. Meningkatkan semangat kerja
5. Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik
6. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
7. Menunjang pertumbuhan pribadi

Sedangkan menurut (Nawawi, 2013) tujuan dari pelatihan dan pengembangan ini untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan para pegawai atau karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

## 5) Kompensasi

### a) Pengertian Kompensasi

Menurut Samsudin dalam Drs. Muchamad Zaenuri (2105), kompensasi merupakan harga untuk jasa yang di terima atau diberikan oleh orang lain untuk kepentingan seseorang atau badan hokum.

Menurut Dessler dalam Drs. Muchamad Zaenuri (2105), mengatakan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan tersebut.

### b) Aspek-Aspek Kompensasi

Menurut Dessler dalam Drs. Muchamad Zaenuri (2105), menyebutkan ada dua aspek dalam kompensasi yaitu pertama, pembayaran keuangan langsung (*financial*) dalam bentuk upah, gaji insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung (*non financial*) dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Sedangkan menurut Shimamora dalam Drs. Muchamad Zaenuri (2105), mengatakan bahwa terdapat dua komponen dalam kompensasi yaitu pertama, kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bonus, dan asuransi kesehatan serta fasilitas. Kedua, kompensasi non finansial berupa kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan atau lingkungan kerja.

#### 6) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pensiun

##### a) Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Drs. Muchamad Zaenuri (2105), pemutusan hubungan kerja terjadi karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.

Sedangkan pengertian pensiun menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan tidak bekerjanya lagi karena telah selesainya pekerjaan (dinas).

##### b) Ketentuan PHK dan Pensiun

Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014, ketentuan tentang pengaturan PHK dan pensiun dengan hormat terdapat pada pasal 87 yaitu;

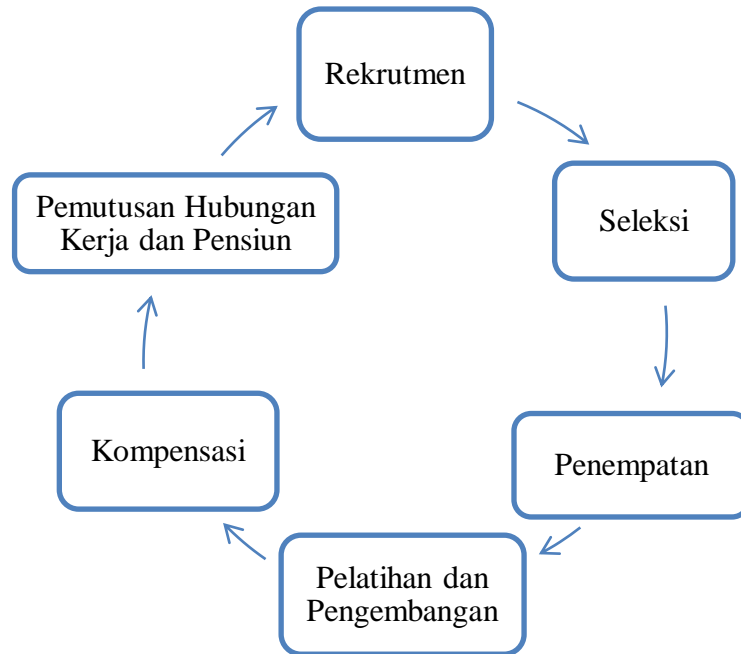
1. Meninggal dunia
2. Permintaan sendiri
3. Mencapai batas usia pension

4. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini
5. Tidak cakap jasmani dan rohani

Sedangkan PHK dan pensiun diberhentikan secara tidak hormat karena:

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.
- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

**Gambar 1.1 Penerapan Pengelolaan Sumber Daya Manusia**



Gambar dikelola oleh penulis (2019)

Berdasarkan beberapa teori tentang pengelolaan sumber daya manusia dari beberapa ahli dan penelitian terdahulu diatas, penulis dalam penelitian ini mengambil teori dari Drs. Muchamad Zaenuri terkait dengan tahapan-tahapan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam tahapan-tahapan tersebut terdapat tahapan rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan pensiun. Namun, dalam pengelolaan sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning, penulis hanya menemukan 4 tahapan yang dilakukan oleh para pihak-pihak terkait dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu tahapan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta pemutusan hubungan kerja dan

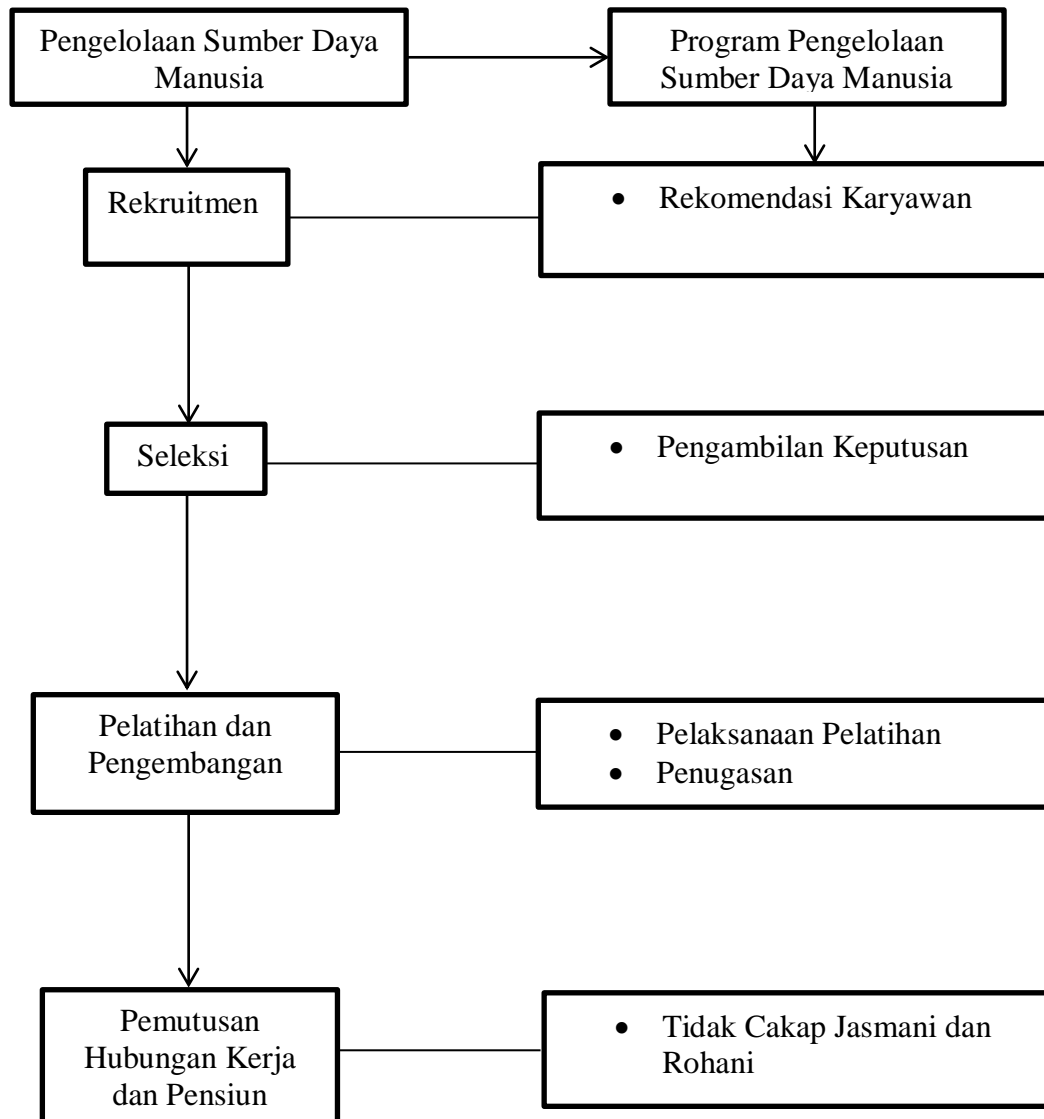


pensiun. Maka dalam penelitian ini akan dibahas terkait dengan 4 tahapan tersebut, yang akan dijelaskan dalam bab pembahasan lainnya.

#### **F. Kerangka Berpikir**

Dari penjelasan konsep-konsep tersebut, terdapat hubungan yang jelas antar konsep. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning tersebut, maka penulis mencoba mencari data terkait dengan pengelolaan sumber daya manusianya. Dengan menggunakan beberapa indikator yang telah ditentukan, serta dengan menggunakan konsep penerapan pengelolaan sumber daya manusia adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

**Bagan 1.1 Alur Kerangka Berpikir**



Sumber: Diolah oleh Penulis (2019)

### **G. Definisi Konseptual**

Definisi konseptual adalah pemikiran penulis yang akan menjelaskan batasan suatu konsep dengan cara singkat dan jelas. Maka dari itu definisi konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Pariwisata

Pariwisata adalah semua kegiatan wisata yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok di suatu wilayah yang memiliki sarana dan prasana penunjang dan dapat berpotensi untuk pengembangan kesejahteraan masyarakat sekitar wilayah tersebut.

### 2. Agro Wisata

Agro Wisata merupakan obyek wisata yang memanfaatkan usaha pertanian, meliputi teknologi pertanian dan komoditas pertanian yang didalamnya terdapat persiapan lahan, pemeliharaan, pemanenan, pengolahan hasil panen sampai dalam bentuk siap dipasarkan dengan tujuan untuk memperluas pengetahuan, pengalaman rekreasi dan hubungan usaha di bidang pertanian serta dapat meningkatkan nilai tambah kegiatan pertanian dan kesejahteraan masyarakat.

### 3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses dalam pemberdayaan, penggunaan, pengembangan untuk memperoleh sebuah nilai, melatih individu guna mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan pada perencanaan.

## **H. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah objek yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti. Disini akan ditentukan indikator yang berkaitan erat dengan kendala pengelolaan sumber daya manusia dan program pengelolaan sumber daya manusia yang diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Pengelolaan Sumber Daya Manusia	1. Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rekomendasi Karyawan</li></ul>
	2. Seleksi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pengambilan Keputusan Manajemen</li></ul>
	3. Pelatihan dan Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pelaksanaan Pelatihan</li><li>• Penugasan</li></ul>
	4. Pemutusan Hubungan Kerja dan Pensiun	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tidak Cakap Jamani / Rohani</li></ul>

## **I. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiarto (2017), penelitian kualitatif merupakan bentuk penelitian hasil dari penelitian yang tidak didapatkan dari data statistik ataupun bukan dalam bentuk hitungan dan dengan tujuan untuk memaparkan holistik-kontekstual melalui pengambilan data secara alami dengan menjadikan penulis sebagai kunci dari penelitian tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, maka metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dimana fokus penelitian yang diambil, terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning Desa Kemuning Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar sehingga Kemuning dapat dikenal oleh masyarakat lokal dan luar dari Provinsi Jawa Tengah itu sendiri. Pada penelitian ini akan menghasilkan data deskriptif berupa kalimat yang

didapatkan dari narasumber ataupun sesuatu yang telah diamati oleh penulis.

## **2. Lokasi Penelitian**

Fokus utama dari penelitian ini mengambil di Obyek Wisata Agro Kemuning Desa Kemuning, Kecamatan Ngargoyoso, Kabupaten Karanganyar sebagai obyek penelitian, yangmana terkenalnya nama Obyek Wisata Kemuning hingga luar Provinsi Jawa Tengah tidak luput dari pengelolaan sumber daya manusia didalamnya.

## **3. Jenis Data**

Penelitian ini membahas terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning dimana pihak yang akan dijadikan sumber data dari penelitian ini adalah Pemerintah Desa Kemuning, masyarakat lokal dan *stakeholder* yang menanganinya. Untuk memperoleh data yang akurat, penulis menyajikan data dengan beberapa jenis data yang dapat didapatkan, yaitu :

### **a. Data Primer**

Pengambilan data primer diawali dengan melakukan pra penelitian terlebih dahulu. Hasil dari pra penelitian tersebut kemudian akan dikonfirmasi pada wawancara kepada narasumber awal (Sugiarto E. , 2017). Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak Pemerintah Desa Kemuning, dan *stakeholder* yang menanganinya, serta masyarakat lokal yang mengelola Obyek Wisata Agro Kemuning. Penulis akan memperdalam informasi dari narasumber terkait dengan pengelolaan

sumber daya manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning sehingga Kemuning dapat dikenal luas oleh masyarakat lokal dan luar dari Provinsi Jawa Tengah itu sendiri

**Tabel 1.3 Data Primer**

Jenis Data	Nama Data	Teknik Pengumpulan Data	Sasaran / Sumber Data
Primer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengumpulan informasi-informasi terkait dengan Wisata Agro Kemuning dan Desa Kemuning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wawancara</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masyarakat Lokal</li> <li>• <i>Stakeholder</i> yang menangani Wisata Agro Kemuning</li> <li>• Pemerintah Desa yang menangani bagian Wisata Agro Kemuning</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wawancara</li> <li>• Observasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemerintah Desa Kemuning</li> <li>• Pokdarwis Aspekta Kemuning</li> <li>• Pelaku Obyek Wisata Agro Kemuning</li> </ul>

(Sumber : Penulis, 2019)

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder diambil dari penelitian terdahulu dengan cara mengkaji beberapa penelitian terdahulu dan hasil dari penelitian tersebut dapat mendukung penelitian sekarang, yangmana data sekunder digunakan untuk mendukung data primer (Sugiarto, 2017). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan studi terdahulu berupa jurnal artikel, buku, internet serta informasi yang didapatkan secara

tidak langsung dari subyek penelitian melalui pihak lain untuk mendukung penelitian, dan menggunakan data-data yang diperoleh dari pemerintah desa ataupun dinas terkait dalam penelitian ini.

**Tabel 1.4 Data Sekunder**

Jenis Data	Nama Data	Teknik Pengumpulan Data	Sasaran / Sumber Data
Sekunder	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah wisatawan mancanegara yang berkunjung ke Indonesia tahun 2018-2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stastistik Kemetrian Pariwisata Indonesia</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profil wilayah Kabupaten Karanganyar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DPU Karanganyar</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profil Desa Kemuning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buku Monografi Desa</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studi Terdahulu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jurnal</li> </ul>

(Sumber : Penulis, 2019)

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dibagi sebagai berikut:

##### **a. Wawancara**

Penelitian ini mempunyai beberapa narasumber yang akan diwawancarai antara lain Pemerintah Desa Kemuning yang terdiri dari Kepala Desa Kemuning dan masyarakat lokal, serta pengelola

Wisata Agro Kemuning dan *stakeholder* yang ikut serta dalam pengelolaan wisata agro kemuning.

**Tabel 1.5 Narasumber Wawancara**

<b>Stakeholders Wisata Agro Kemuning</b>	<b>Jumlah Responden</b>
Kepala Desa Kemuning	1
Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis)	2
Pelaku Wisata (Perwakilan kelompok-kelompok wisata)	3

(Sumber : Penulis, 2019)

**b. Dokumentasi**

Pada penelitian ini, data dari dokumentasi digunakan sebagai data penguat yang dapat mendukung hasil dari penelitian seperti fotografi yang dapat menunjukkan keakuratan data selama penelitian dilakukan.

**c. Observasi**

Pada penelitian ini, data yang dihasilkan diperoleh dari pengamatan langsung di lokasi penelitian, dimana penulis terjun langsung ke lapangan yaitu di Obyek Wisata Agro Kemuning yang terletak di Kecamatan Nargoyoso, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah

**5. Teknik Analisis Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dibagi sebagai berikut:



**a. Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini data diperoleh dari Pemerintah Desa Kemuning, tokoh masyarakat, pelaku wisata di kelompok-kelompok kecil Obyek Wisata Agro Kemuning, dan *stakeholder* yang menangani pengelolaan wisata agro kemuning, sehingga data yang didapatkan akurat dan dapat memperkuat dari hasil penelitian ini

**b. Reduksi**

Pada penelitian ini penulis mengambil data dari sumber-sumber penelitian terdahulu, wawancara, observasi, dan data-data yang dapat menjadi pendukung dalam penelitian ini yang didapatkan dari Desa Kemuning dengan cara melakukan reduksi serta memadukan data-data yang telah didapatkan. Kemudian penulis akan melakukan reduksi secara terus-menerus sehingga dapat mencapai kesimpulan yang dapat diverifikasi.

**c. Penyajian Data**

Penyajian data dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah penulis dalam melihat hasil dari penelitian baik dari hasil observasi maupun hasil wawancara dengan Pemerintah Desa Kemuning, tokoh masyarakat, pelaku wisata di kelompok-kelompok kecil Obyek Wisata Agro Kemuning, dan *stakeholder* yang menangani pengelolaan wisata agro kemuning dengan begitu hasil penelitian dari gambaran umum dapat ditarik sebuah kesimpulan dan menjadi sebuah data yang akurat dalam penelitian selanjutnya.

#### **d. Penarikan Kesimpulan**

Pada penelitian ini penarikan kesimpulan merupakan tahapan akhir dari penelitian, yaitu penulis menjelaskan, menjabarkan, dan memaparkan hasil dari penelitian dimana data yang didapatkan adalah data yang akurat melalui observasi, wawancara kepada Pemerintah Desa Kemuning, tokoh masyarakat, pelaku wisata di kelompok-kelompok kecil Obyek Wisata Agro Kemuning, dan *stakeholder* yang menangani pengelolaan Wisata Agro Kemuning. Untuk sebelum melakukan penarikan kesimpulan, penulis perlu mencari pola hubungan untuk mengetahui persamaan atau perbedaan terkait dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning Desa Kemuning Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar Tahun 2018-2019 (Studi Kasus di Desa Kemuning, Kecamatan Ngargoyoso, Kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa Tengah)

#### **J. Sistematis Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk sistematis dan konsisten guna untuk menunjukkan serta mengemukakan penelitian secara utuh. Maka disusunlah penelitian ini secara sistematis sebagai berikut:

Bab I merupakan bagian pertama dari sebuah penelitian dimana didalamnya terdapat poin pembahasan seperti latar belakang masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian, studi terdahulu, kerangka dasar teori, definisi konseptual, definisi operasional, dan metode penelitian.

Bab II merupakan penjelasan berupa gambaran umum terkait profil singkat dan informasi terkait obyek yang dikaji didalam penelitian ini yaitu Obyek Wisata Agro Kemuning, Desa Kemuning, Kecamatan Ngargoyoso, Kabupaten Karangayar.

Bab III merupakan penjelasan dari pembahasan penelitian, dimana dari bab III ini akan diuraikan dan dipaparkan hasil keseluruhan rangkaian kegiatan penelitian tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning Desa Kemuning Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar Tahun 2018-2019 dimana hasil tersebut akan dianalisis dan dijabarkan dalam beberapa paragraph.

Bab IV merupakan bab akhir dari penelitian dimana bab ini berisi penutup penelitian yang memaparkan kesimpulan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dilengkapi dengan saran dan rekomendasi untuk pengelolaan lebih lanjut.