

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang

Rony Ika Setiawan

*Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar
Jl. Masrtip No. 59 Blitar, Jawa Timur*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di Bidang Pariwisata dikaji dari sudut pandang potensi wisata daerah berkembang. Keberadaan SDM diduga berperan penting dalam pengembangan pariwisata. SDM pariwisata mencakup wisatawan/pelaku wisata (tourist) atau sebagai pekerja (employment). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang bersifat induktif. Jenis penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan, pengembangan, dan pembiayaan kawasan wisata memerlukan daya dukung dari banyak stakeholder (public, private, dan society) sehingga prosesnya bisa berjalan dengan lancar. Keberhasilan pengembangan kawasan ini juga sangat dipengaruhi oleh kondisi stabilitas keamanan dan politik, daya dukung sumberdaya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai baik segi kualitas maupun kuantitasnya, adanya anggaran yang digunakan untuk mengembangkan sarana dan prasarana kawasan wisata, kebijakan hukum yang memberikan kemudahan, keamanan, transparansi dan kenyamanan bagi para investor maupun wisatawan dalam menanamkan modal dan menikmati kawasan wisata, serta sosialisasi dan promosi atas pengembangan dan pemanfaatan kawasan wisata.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia (SDM), Pariwisata, Daerah Berkembang*

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata baru-baru ini menjadi bidang yang potensial untuk memberikan sumbangsih pada pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pada banyak negara di dunia, proses perencanaan dan pengembangan sektor pariwisata tidak sering menjadi skala prioritas kerja pemerintahan.

Di banyak negara, dalam proses perencanaan dan pengembangan kepariwisataan, pembahasan tentang SDM yang dibutuhkan dalam pelayanan kegiatan kepariwisataan yang benar dan efektif seringkali mendapat perhatian yang rendah. Dalam beberapa kasus, bahkan sama sekali diabaikan. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya permasalahan serius dalam industri kepariwisataan, dan memungkinkan terhalangnya partisipasi masyarakat setempat dalam kegiatan ekonomi yang dikembangkan dari pengembangan kepariwisataan.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai peran dan kondisi SDM dalam industri pariwisata, maka pada pembahasan ini akan mengidentifikasi dan merumuskan pengertian SDM pariwisata, jenis dan

klasifikasinya, peranannya terhadap perkembangan industri pariwisata, posisi daya saing dan kebutuhan di masa yang akan datang.

Keberadaan SDM berperan penting dalam pengembangan pariwisata. SDM pariwisata mencakup wisatawan/pelaku wisata (tourist) atau sebagai pekerja (employment). Peran SDM sebagai pekerja dapat berupa SDM di lembaga pemerintah, SDM yang bertindak sebagai pengusaha (wirausaha) yang berperan dalam menentukan kepuasan dan kualitas para pekerja, para pakar dan profesional yang turut berperan dalam mengamati, mengendalikan dan meningkatkan kualitas kepariwisataan serta yang tidak kalah pentingnya masyarakat di sekitar kawasan wisata yang bukan termasuk ke dalam kategori di atas, namun turut menentukan kenyamanan, kepuasan para wisatawan yang berkunjung ke kawasan tersebut.

Dengan merujuk pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, pengertian SDM dapat terkait dengan Pariwisata adalah "berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah." Sedangkan yang dimaksud dengan Kepariwisata adalah "seluruh kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multi disiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antar wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, Pemerintah, Pemerintah daerah, dan pengusaha". Sedangkan Industri Pariwisata adalah "kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata."

Berdasarkan ke tiga pengertian pariwisata di atas maka yang dimaksud dengan SDM Pariwisata adalah Seluruh aspek manusia yang mendukung kegiatan wisata baik bersifat tangible maupun intangible yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mewujudkan terciptanya kepuasan wisatawan serta berdampak positif terhadap ekonomi, kesejahteraan, dan kelestarian lingkungan dan budaya di suatu kawasan wisata.

Pariwisata sebagai sebuah industri yang sangat bergantung pada keberadaan manusia. Terwujudnya pariwisata merupakan interaksi dari manusia yang melakukan wisata yang berperan sebagai konsumen yaitu pihak-pihak yang melakukan perjalanan wisata/wisatawan dan manusia sebagai produsen yaitu pihak-pihak yang menawarkan produk dan jasa wisata. Sehingga aspek manusia salah satunya berperan sebagai motor penggerak bagi kelangsungan industri pariwisata di suatu negara.

SDM 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 faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja (Evans, Campbell, & Stonehouse, 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 konsumennya.

Demikian juga atraksi wisata di suatu daerah tujuan wisata, intinya merupakan faktor manusia yang akan menentukan apakah para pengunjung (wisatawan) akan memperoleh pengalaman total dan akan berkunjung kembali. Pengembangan SDM di industri pariwisata saat ini menghadapi tantangan global yang memerlukan solusi dengan menembus batasan-batasan Negara, wilayah dan benua. Salah satu solusi yang perlu ditempuh adalah dengan meningkatkan kompetensi SDM yang dimiliki suatu Negara termasuk Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan yang tepat.

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.

KERANGKA TEORI

Pengertian Manajemen

Definisi manajemen menurut Daft (2010:4), "Management is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources". Pendapat tersebut memiliki arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya organisasi.

Definisi manajemen menurut Stoner dan Freeman (Silalahi, 2002 :4) adalah "Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the work of organization members and using all available organizational resources to reach stated organizational goals".

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individunya (Rivai, 2009:1).

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008:128) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013:13).

Fungsi Manajerial

Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Dalam manajemen terdapat 4 (empat) fungsi atau aktifitas menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Menurut Robbins dan Coulter (2012): “As

managers engage in planning, they set goals, establish strategies for achieving those goals, and develop plans to integrate and coordinate activities." Perencanaan (Planning) adalah fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan sejumlah kegiatan. Bagi manajer SDM, proses perencanaan berarti menentukan kemajuan suatu program SDM yang akan berguna dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan.

Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Fungsi Operasi

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat Gaol (2014:65) terdapat 6 fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu:

Pengadaan (Procurement)

Fungsi operasi manajemen SDM yang pertama adalah pengadaan (procurement). Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

Pengembangan (*Development*)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan-perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.

Integrasi/Penyatuan (*Integration*)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan masih menghadapi masalah yang sulit, yaitu "integrasi/penyatuan". Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah pandangannya, kebiasaannya, dan sikap-sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

Perawatan/Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

Pemisahan/Pelepasan/Pensiun (*Separation*)

Apabila fungsi pertama manajemen SDM adalah untuk melindungi karyawan, logis apabila fungsi terakhir harus.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang bersifat induktif. Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian deskriptif adalah gambaran yang jelas mengenai subjek penelitian (Neuman, 2000). Berdasarkan manfaatnya, penelitian ini merupakan penelitian murni. Berdasarkan dimensi waktunya, penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*.

Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan wawancara mendalam dan studi kepustakaan sebagai instrumen pengumpulan data. Data yang diperoleh pada saat penelitian dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data kualitatif yang berupa studi lapangan (*field research*) dan

studi kepustakaan (library research). Kedua teknik pengumpulan data tersebut dalam rangka memperoleh data primer dan sekunder yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai permasalahan yang diangkat penulis. Pemilihan lokasi dalam penelitian ini dilakukan di tempat yang dapat mendukung penelitian dan relevan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian adalah Kabupaten Blitar, khususnya Dinas Pemuda, Olahraga, Budaya, dan Pariwisata Kabupaten Blitar serta kantor pihak-pihak yang memiliki kapasitas dalam bidang pariwisata di Kabupaten Blitar.

PEMBAHASAN

Peranan Pendidikan dalam Peningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kawasan Wisata

Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kawasan Wisata Manusia adalah unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dikatakan Susanto (1997) bahwa asset organisasi terpenting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah manusia (sumber daya manusia "human resources"). Hal ini bermuara pada kenyataan dimana manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manusia membuat tujuan-tujuan inovasi dan pencapaian tujuan organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja dan berdampak langsung terhadap kesejahteraan perusahaan.

Dalam kaitan ini menurut Tjokrowinoto dkk. (2001) bahwa figur atau sosok sumberdaya manusia pada abad 21 adalah manusia-manusi yang memiliki kualifikasi sebagai berikut : 1. Memiliki wawasan pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), dan sikap atau perilaku (attitude) yang relevan dan mampu menunjang pencapaian sasaran dan bidang tugas dalam suatu organisasi. 2. Memiliki disiplin kerja, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi. 3. Memiliki rasa tanggungjawab dan pengertian atau pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan kewajibannya sebagai karyawan atau unsure manajemen organisasi. 4. Memiliki jiwa kemauan yang kuat untuk berprestasi produktif dan bersikap profesional. 5. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk selalu mengembangkan potensi dan kemampuan diri pribadi demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi. 6. Memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang tehnik maupun manajemen dan kepemimpinan. 7. Memiliki keahlian dan ketrampilan yang tertinggi dalam bidang tugas dan memiliki kemampuan alih teknologi. 8. Memiliki jiwa kewirausahaan (enterpreneurship) yang tinggi dan konsisten 9. Memiliki pola pikir dan pola tindak yang sesuai dengan visi, misi, dan budaya kerja organisasi. Pendidikan kepariwisataan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi kepariwisataan (kawasan wisata), karena bidang ini memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan. Menurut Spillane James. J (1994): "Salah satu masalah dalam mengembangkan pariwisata adalah tidak tersedianya fasilitas yang cukup untuk menunjang pendidikan pariwisata. Tenaga

kerja yang cakap, terampil, memiliki skill tinggi dan pengabdian pada bidangnya (professional) menjadi kebutuhan mutlak dalam bersaing di pasaran global. Produk industri pariwisata adalah “jasa”, oleh karena itu penekanannya harus pada segi pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan wisatawan. Dalam industri pariwisata, kualitas pelayanan merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya. Pengembangan pengetahuan tenaga kerja ditekankan pada 3 hal pokok (Warsitaningsih, 2002): 1. Pengembangan pengetahuan tentang tata cara pelayanan yang berkaitan dengan bervariasinya kegiatan pariwisata, misalnya pelayanan di hotel, berbeda dengan pelayanan di tempat rekreasi atau dalam perjalanan wisata. 2. Pengembangan pengetahuan tentang peralatan dan perlengkapan yang diperlukan dalam bidang pelayanan. 3. Pengembangan SDM yang berkaitan dengan pengembangan sikap, perilaku, sopan santun, dan sebagainya. Ketiga hal tersebut setiap saat selalu berubah dan mengarah pada kemajuan, sehingga ketiganya harus selalu ditingkatkan khususnya melalui pendidikan, yang juga akan mempengaruhi daya serap industri. Daya serap industri pariwisata adalah kemampuan industri pariwisata dalam menyerap dan menerima karyawan yang berasal dari lembaga pendidikan umum dan pendidikan kejuruan untuk bekerja dalam lingkup pekerjaan kepariwisataan. Kemampuan menyerap karyawan di industri pariwisata dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1. Besar kecilnya industri, besar kecilnya industri pariwisata akan menentukan jumlah dan jenis pekerjaan yang membutuhkan karyawan, sehingga akan menentukan pula besarnya daya serap industri pariwisata tersebut. 2. Ketersediaan calon tenaga kerja, lembaga pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan merupakan tempat penghasil tenaga kerja, misalnya melalui lembaga-lembaga formal (sekolah-sekolah pariwisata baik di tingkat menengah maupun di tingkat perguruan tinggi) dan non formal (pelatihan-pelatihan kepariwisataan, kursus-kursus, dan lain-lain). 3. Kesesuaian kemampuan calon tenaga kerja dengan bidang pekerjaan, seleksi yang ketat merupakan salah satu cara untuk menyerap karyawan profesional artinya memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diperlukan serta dapat menentukan besarnya daya serap industri pariwisata tersebut. 4. Kondisi ekonomi, merupakan faktor utama yang menentukan besarnya daya serap suatu industri terhadap lulusan lembaga pendidikan. Situasi krisis ekonomi saat ini merupakan salah satu faktor penyebab rendahnya daya serap industri pariwisata. Dengan demikian dari keseluruhan dimensi yang ada, maka terlihat bahwa sumberdaya manusia bertumpu pada dua indikator penting yaitu tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan dan tingkat keterampilan yang berkaitan dengan bidang kerja yang ditangani karyawan tersebut.

Konsep dan Praktek Good Governance

Makna pemerintahan (*governance*) yang baik atau bersih harus dipahami sebagai suatu mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pemerintah (negara) dan pihak non pemerintah (termasuk masyarakat warga yang sadar akan hak-hak demokratisnya) dalam suatu kerja yang keras secara bersama tanpa ada satu pihak yang mendominasi pihak lain (Stoker 1998;

Ganie rohman 2000). Dengan demikian para pelaku pengelola sumber daya ekonomi dan sosial yang non pemerintah mempunyai wewenang untuk berpartisipasi secara penuh (pengambilan keputusan) baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan pembangunan, memanfaatkan, maupun dalam melakukan pengawasan, evaluasi, atau kontrol (Uphoff dan Cohen 1979). Yang perlu diperhatikan ialah bahwa dalam kerja sama tersebut masing-masing pihak harus secara konsisten mematuhi aturan-aturan yang dibentuk dan disepakati bersama.

Makna di atas membawa kita kepada tujuh persyaratan utama agar terjadi suatu "pemerintahan" yang bersih, menurut Mardiasmo (2004) (1) Accountability (Pertanggung jawaban); (2) Partisipasi; (3) Fairness (keadilan dan "kebersihan"); (4) Transparency (keterbukaan); (5) Responsibility (bertanggungjawab); (6) Otonomy (kemandirian) dan Freedom (kebebasan); dan (7) Efisiensi dalam alokasi sumber daya. Menurut World Bank (2001) dalam Kuncoro, Mudrajad (2004) dampak dari lemahnya governance adalah: 1. Kaum miskin tidak mendapatkan akses pelayanan publik yang dibutuhkan karena birokrasi yang korup. 2. Para investoe takut dan enggan menanam modal di Indonesia karena ketidak mampuan sistem peradilan untuik melaksanakan kontrak, meningkatnya kerusuhan, dan tingkat pelanggaran hukum dan keamanan yang tinggi. 3. Sumberdaya pemerintah yang langka banyak yang hilang karena sistem manajemen keuangan dan pengadaan barang yang tidak transparan, manipulatif, dan banyak kebocoran. Salah satu kualitas sumber daya birokrasi yang dituntut oleh good governance adalah kualitas kewirausahaan yang dapat menjembatani antara Negara dan pasar. Kualitas kewirausahaan birokrasi diperlukan untuk mengintervensi pasar secara selektif untuk menjamin berfungsinya pasar secara sehat.

Menurut Tjokrowinoto dkk. (2001) Kompetensi yang perlu dimiliki oleh seorang birokrat berkaitan dengan hal tersebut mencakup : 1. Sensitif dan responsif terhadap peluang dan tantangan baru yang timbul didalam pasar. 2. Tidak terpaku dalam kegiatan-kegiatan rutin yang terkait dengan fungsi instrumental birokrasi, akan tetapi harus mampu melakukan terobosan melalui pemikiran yang kreatif dan inovatif. 3. Mempunyai wawasan futuristik dan sistematis. 4. Mempunyai kemampuan untuk mengantisipasi, memperhitungkan dan meminimalkan resiko. 2. Jeli terhadap potensi dan sumber-sumber dan peluang baru. 3. Mempunyai kemampuan untuk mengkombinasikan sumber menjadi resource mix yang mempunyai produktivitas tinggi. 4. Mempunyai kemampuan untuk mengoptimalkan sumber yang tersedia, dengan menggeser sumber kegiatan yang berproduktivitas rendah menuju kegiatan yang berproduktivitas tinggi. Kompetensi birokrasi lain yang dituntut oleh good governance adalah kemampuan atau skill untuk mengerjakan tugas-tugas pengelolaan di instansi masing-masing.

Mengenai hal ini Adil Khan dan Meier (dalam Hessel Nogi S. 2002) mengemukakan bahwa good governance merupakan cara mengatur pemerintahan yang memungkinkan layanan publiknya efisien, sistem pengadilanya bias diadalkan dan administrasinya bertanggungjawab pada

publik. Dari definisi yang telah disebutkan tadi setidaknya-tidaknya ada 2 kompetensi yang harus dimiliki oleh birokrasi. Pertama, birokrasi haruslah mampu memberikan pelayanan publik dengan adil dan inklusif sebaik-baiknya. Hal ini menuntut kemampuan untuk memahami dan mengartikulasikan aspirasi dan kebutuhan masyarakat, dan merumuskannya dalam kebijakan dan perencanaan serta mengimplimentasikannya. Kedua, birokrasi harus mempunyai kompetensi untuk memberdayakan masyarakat sipil dengan menciptakan kemampuan social. Keseluruhan upaya tersebut diharapkan dapat mewujudkan kualitas manusia Indonesia (khususnya aparatur pemerintah) dalam manajemen pembangunan yakni mereka yang memiliki tiga kualifikasi sebagai berikut : Pertama, melekatnya sifat-sifat loyalitas dedikasi dan motivasi kerja dalam mengemban tugas-tugasnya. Kedua, dimilikinya keahlian dan kemampuan professional dan Ketiga, dilaksanakannya sikap-sikap mental yang berorientasi pada etos kerja yang tertip, jujur, bisiplin, produktif dan bekerja tanpa pamrih.

Koordinasi dan Kerjasama Antar Stakaeholder dalam Pengembangan Kawasan Wisata

Pengertian koordinasi menurut Stoner (dalam Dann Sugandha, 1988) adalah proses penyatu paduan sasaran-sasaran dan kegiatan dari unit-unit yang terpisah untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Sedangkan Leonard D.White (dalam Sutarto, 1998) mendefinisikan koordinasi sebagai penyesuaian diri dari berbagai satuan organisasi dalam setiap kegiatan sehingga masing-masing bagian memberikan sumbangan yang optimal pada hasil secara keseluruhan.

Kesimpulan dari pendapat dua ahli administrasi tersebut di atas adalah sebagai berikut : 1. Suatu unit dalam organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa bantuan dari unit lainnya. 2. Untuk mencapai tujuan organisasi maka tiap unit berkewajiban mendukung pelaksanaan fungsi dari unit lainnya secara menyeluruh dan terpadu. Konsep koordinasi didalamnya terkandung kebutuhan akan integrasi, komunikasi dan pelaksanaan tugas serta saling ketergantungan antar unit-unit organisasi. Hani Handoko (1995) mengemukakan tiga komponen dasar yang harus diperhatikan sebagai mekanisme dasar bagi pencapaian koordinasi yang efektif sebagai berikut : 1. Hierarki manajerial yaitu rantai perintah, aliran informasi dan kerja, wewenang formal, hubungan tanggung jawab dan akuntabilitas yang jelas dapat menumbuhkan integrasi bila dirumuskan secara jelas serta dilaksanakan dengan pengarahan yang tepat. 2. Aturan dan prosedur yaitu keputusan-keputusan manajerial yang dibuat untuk menangani kejadian-kejadian rutin, sehingga dapat menjadi peralatan yang efisien untuk koordinasi dan pengawasan rutin. 3. Rencana dan penetapan tujuan yaitu sebagai alat koordinasi dengan cara pengarahan kepada seluruh unit organisasi yang ada.

Dengan demikian dapat diperoleh manfaat dari pelaksanaan koordinasi secara terpadu dan sistematis (Sutarto, 1998) adalah sebagai berikut : 1. Menghindari pendapat atau perasaan penting dari salah satu unit organisasi. 2. Menghindari perasaan saling lepas antar organisasi. 3. Menghindari pertentangan antar pejabat atau antar unit organisasi yang ada. 4. Menghindari perebutan

fasilitas yang dimiliki oleh organisasi. 5. Menghindari terjadinya saling tunggu antar unit organisasi. 6. Menghindari kekembaran pengerjaan terhadap suatu kegiatan organisasi, sekaligus kekosongan pengerjaan. 7. Terjadinya kesatuan langkah, tindakan, sikap an saling membantu antar pejabat atau unit organisasi yang ada.

Dari pendapat para ahli organisasi dan manajemen tersebut di atas dapat diambil kesimpulan mengenai beberapa aspek penting dari konsep penerapan koordinasi sebagai berikut : 1. Terdapat unit-unit organisasi maupun individu yang mempunyai fungsi yang berbeda dalam rangka penyelenggaraan organisasi secara keseluruhan. 2. Terdapat bermacam sumberdaya antara lain, tenaga kerja, keterampilan dan pengetahuan anggota teknologi, anggaran serta fasilitas kerja lainnya yang berperan terhadap keberhasilan organisasi. 3. Ada serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu maupun unit organisasi yang ada. 4. Ada kesatu-paduan diantara seluruh kegiatan baik pada level individu maupun pada unit organisasi. 5. Ada keserasian karena kegiatan itu dilakukan menurut sistematika, waktu pengerjaan dan menghindari kekosongan serta duplikasi kegiatan organisasi. 6. Terdapat arah yang sama dari keseluruhan unit organisasi untuk sama-sama bergerak pada sasaran atau tujuan yang sama. 7. Dengan adanya koordinasi yang baik antara lembaga-lembaga pemerintah, stakeholder terkait dan masyarakat, diharapkan dapat terjalin kerjasama yang erat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

PENUTUP

Kesimpulan dan Rekomendasi

Pengembangan kawasan wisata di Indonesia muncul sebagai industri baru yang diharapkan dapat mendongkrak pendapatan nasional maupun daerah, sehingga pemerintah berupaya keras untuk mengembangkan sektor ini dalam rangka untuk mensejahterakan rakyat. Oleh karena itu pengelolaan, pengembangan, dan pembiayaan kawasan wisata memerlukan daya dukung dari banyak stakes holder (*public, private, dan society*) sehingga prosesnya bisa berjalan dengan lancar. Namun demikian keberhasilan pengembangan kawasan ini juga sangat dipengaruhi oleh kondisi stabilitas keamanan dan politik, daya dukung sumberdaya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai baik segi kualitas maupun kuantitasnya, adanya anggaran yang digunakan untuk mengembangkan sarana dan prasarana kawasan wisata, kebijakan hukum yang memberikan kemudahan, keamanan, transparansi dan kenyamanan bagi para investor maupun wisatawan dalam menanamkan modal dan menikmati kawasan wisata, serta sosialisasi dan promosi atas pengembangan dan pemanfaatan kawasan wisata.

Berdasarkan hasil identifikasi dan analisis terhadap permasalahan-permasalahan yang diuraikan diatas, kami dapat merekomendasikan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan kawasan wisata, sebagai berikut:

1. Percepatan pemulihan stabilitas politik dan keamanan dalam negeri sehingga diharapkan dapat menghapus stigma keberadaan teroris di Indonesia. Hal ini akan berpengaruh terhadap menguatnya tingkat kepercayaan kepariwisataan di Indonesia. Dengan demikian diharapkan akan meningkatkan daya tarik

bagi para wisatawan maupun para investor lokal maupun mancanegara untuk berkunjung atau menanamkan modalnya dalam sektor pariwisata di Indonesia.

2. Sektor pariwisata merupakan sektor tersier dimana preferensi wisatawan sangat ditentukan oleh tingkat kenyamanan, maka dukungan sarana dan prasarana untuk meningkatkan aksesibilitas ke lokasi obyek wisata mutlak dibutuhkan. Pengembangan jaringan transportasi nasional, wilayah, dan lokal untuk mendukung pengembangan pariwisata terutama terkait dengan arahan pengembangan jaringan transportasi darat, laut, dan udara, termasuk juga arahan pengembangan alokasi bandara dan pelabuhan.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia sebagai pelaku kebijakan dalam bidang kepariwisataan melalui jenjang pendidikan yang bersifat formal maupun non formal. Sehubungan dengan hal tersebut, maka system dan mekanisme pendidikan dan latihan (diklat) perlu di desain secara baik, sehingga dapat menjawab tantangan kebutuhan di masa yang akan datang, khususnya tuntutan menciptakan aparatur yang memiliki keunggulan kompetitif, bersih dan berwibawa, handal serta efektif dan efisien.
4. Mengembangkan kemitraan dengan lembaga pendanaan (bank maupun non-bank) baik lembaga pemerintah maupun swasta untuk menciptakan investasi baru dalam rangka mengembangkan daerah tujuan wisata.
5. Untuk mencapai keberhasilan pengembangan kegiatan pariwisata, harus dilakukan secara koordinatif dan terpadu antar semua pihak yang terkait sehingga terwujud keterpaduan lintas sektoral dan menghindari terjadinya konflik antar sektor. Peningkatan keterkaitan fungsi pengembangan kegiatan pariwisata yang baik dengan sektor lainnya untuk memberikan nilai efisiensi yang tinggi dan percepatan pertumbuhan ekonomi wilayah. Pengembangan pariwisata harus dikaitkan dengan pengembangan ekonomi nasional, wilayah dan lokal. Pada tingkat nasional sektor pariwisata harus berperan sebagai *prime mover* dan secara interaktif terkait dengan pengembangan sektor-sektor lainnya. Pengembangan pariwisata harus diupayakan dapat melibatkan seluruh stakeholder. Dalam konteks ini peran masyarakat terlibat dimulai sektor hulu (memberikan kegiatan produksi yang ekstraktif) sampai dengan kegiatan hilir (kegiatan produksi jasa).
6. Peningkatan peran serta masyarakat dalam pengembangan pariwisata dan pelaksanaan pembangunan. Dalam menyelenggarakan kegiatan pariwisata harus melibatkan masyarakat setempat, sehingga manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.
7. Melaksanakan program-program promosi yang efektif secara berkesinambungan, untuk meningkatkan jumlah kunjungan wisata baik wisatawan manca Negara maupun wisatawan nusantara.

DAFTAR PUSTAKA

-(1999). *Kurikulum SMK, landasan, program, dan pengembangan*. Jakarta: Depdikbud.
- Bappenas. (2007). Konsep dan praktek good governance. Diperoleh dari www.bappenas.go.id
- Djojonegoro, Wardiman. (1998). *Pengembangan sumberdaya manusia melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. Jakarta: P.T. Jayaklarta Agung Offset.
- Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat. (2007). Lingkungan strategis dan permasalahan pembangunan bidang kesra. Diperoleh dari www.mail.archive.com
- Kuncoro, Mudrajad. (2004). *Otonomi daerah dan pembangunan daerah*. Jakarta: Erlangga.
- Mardiasmo. (2004). *Otonomi dan manajemen keuangan daerah*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marpaung, Happy. (2002). *Pengantar pariwisata*. Bandung: Alfabeta.
- Pemerintah Daerah, Undang-Undang RI No. 32 Tahun 2004 (2004).
- Penataan Ruang, Undang-Undang RI No. 26 tahun 2007 (2007).
- Setneg. (2007). Strategi dan kebijakan pembangunan kebudayaan dan pariwisata. Diperoleh dari www.setneg.go.id.
- Spillane, James. *Pariwisata Indonesia, siasat ekonomi dan rekayasa kebudayaan*. Yogyakarta: Kanisius.