

SKRIPSI

**ANALISIS PENGELOLAAN SDM DALAM PEMBERDAYAAN
WISATA ALAM DI DESA PADANGLAMPE KABUPATEN
PANGKEP**



OLEH:

**FAHRUL ALAMSYAH SUTAN
NIM. 2120203893202009**

**PROGRAM STUDI PARIWISATA SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2025

**ANALISIS PENGELOLAAN SDM DALAM PEMBERDAYAAN
WISATA ALAM DI DESA PADANGLAMPE KABUPATEN
PANGKEP**



OLEH:

**FAHRUL ALAMSYAH SUTAN
NIM. 2120203893202009**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Pariwisata Syariah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI PARIWISATA SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2025

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis Pengelolaan Sdm Dalam Pemberdayaan
Wisata Alam Di Desa Padanglampe Kabupaten
Pangkep

Nama Mahasiswa : Fahrul Alamsyah Sutan

NIM : 2120203893202009

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Pariwisata Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
B-4580/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2024

Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Dr. H. Mukhtar Yunus, Lc., M.Th.I.

NIP : 19700627 200501 1 005

(*Signature*)

Mengetahui,

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

(Signature)
Prof. Dr. Mazdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP. 19710208200112 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Analisis Pengelolaan Sdm Dalam Pemberdayaan
Wisata Alam Di Desa Padanglampe Kabupaten
Pangkep

Nama Mahasiswa : Fahrul Alamsyah Sutan

NIM : 2120203893202009

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Pariwisata Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
B-4580/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2024

Tanggal Kelulusan : 13 November 2025

Disahkan oleh Komisi Penguji :

Dr. H. Mukhtar, Lc., M.Th.I. (Ketua)

Drs. Moh. Yasin Soumena, M.Pd. (Anggota)

Dr. H. Jumaedi, Lc., M.A. (Anggota)

Mengetahui,
Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP. 19710208 200112 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, dengan rahmat dan hidayah-Nya kita dapat menjalani kehidupan yang penuh berkah dan ilmu. Dengan keagungan-Nya, penulis diberi kesempatan untuk terus belajar dan mengejar pengetahuan yang bermanfaat, serta dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, pendakwah yang sempurna, dengan kelembutan hati dan kebijaksanaannya telah menyampaikan risalah kebenaran kepada umat manusia.

Dengan sepuh hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada ibunda tercinta dalam hal ini Naherianti, telah menjadi sumber motivasi maupun kekuatan, dan secara tidak langsung cukup memberikan penulis energi rasa sabar dalam menjalani kehidupan dan ayah kandung, serta beberapa anak dan cucu-cucu keluarga besar Petta Jabi yang turut memberikan dukungan kepada penulis, sehingga bisa terus melanjutkan jenjang akademik hingga penyelesaian skripsi ini.

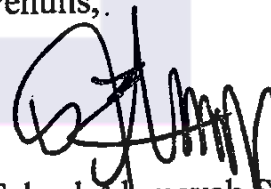
Penulis lanjut mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak Dr. H. Mukhtar Yunus, Lc., M. Th.I., yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Ada begitu banyak pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis juga ingin berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag., sebagai Rektor IAIN Parepare beserta jajarannya Warek I, II, & III. Telah menciptakan lingkungan akademik yang mendukung.
2. Ibu Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam beserta Wadek I & II. Atas dukungan, kebijakan, dan motivasi.
3. Ibu Mustika Syarifuddin, M.Sn., selaku ketua Program Studi Pariwisata Syariah yang senantiasa memberikan arahan, dan dukungannya.
4. Bapak/ibu Dosen Program Studi Pariwisata Syariah dan Staff administrasi FEBI yang telah memberikan dukungan administratif.
5. Tak kalah penting, terima kasih juga kepada Lembaga Aliansi Mahasiswa Seni (ANIMASI), dan teman-teman seperjuangan (Animator 22) yang selalu memberikan dukungan selama perjalanan proses akademik ini.

Semoga kebaikan Bapak/Ibu semua, serta rekan-rekan seperjuangan, mendapat balasan terbaik dari Allah SWT. Penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Sektor Pariwisata, maupun bagi para pembaca. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan positif dalam dunia pendidikan dan Pariwisata.

Parepare, 1 Oktober 2025

Penulis,



Fahrul Alamsyah Sutan
NIM. 2120203893202009

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

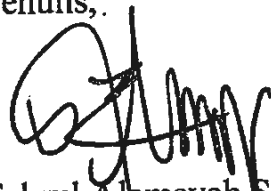
Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Fahrul Alamsyah Sutan
NIM : 2120203893202009
Tempat/Tanggal Lahir : Pangkep, 12 September 2003
Program Studi : Pariwisata Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : Analisis Pengelolaan SDM dalam
Pemberdayaan Wisata Alam di Desa
Padanglampe Kabupaten Pangkep.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 1 Oktober 2025

Penulis,.



Fahrul Alamsyah Sutan
NIM. 2120203893202009

ABSTRAK

Fahrul Alamsyah Sutan, *Analisis Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe* (dibimbing oleh Mukhtar Yunus).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh potensi wisata alam yang dimiliki Desa Padanglampe, Kecamatan Ma'rang, Kabupaten Pangkep, khususnya Air Terjun Padanglampe, yang belum dikelola secara optimal. Permasalahan utama penelitian ini adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan wisata alam tersebut, serta faktor pendukung dan penghambatnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses pengelolaan SDM, mengidentifikasi potensi pendukung, dan mengungkap hambatan yang dihadapi, sehingga dapat memberikan masukan untuk pengembangan wisata berbasis komunitas di desa tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pengelola BUMDes Harapan Jaya, kepala desa, masyarakat setempat, dan wisatawan; observasi langsung di lokasi; serta dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan teknik, serta verifikasi melalui klarifikasi hasil wawancara kepada informan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di Desa Padanglampe meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, serta pelatihan dan pengembangan yang masih bersifat sederhana dan berbasis komunitas. Faktor pendukung meliputi potensi alam, budaya, dan manusia, sedangkan faktor penghambat mencakup minimnya keterlibatan pemerintah dan keterbatasan infrastruktur. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan profesionalisme pengelolaan SDM, perbaikan fasilitas, dan sinergi antara pemerintah, pengelola, dan masyarakat.

Kata kunci: *pengelolaan SDM, pemberdayaan wisata, Desa Padanglampe.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Relevan	9
B. Tinjauan Teori.....	14
1. Pemberdayaan Wisata Alam.....	14
2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia	17
C. Tinjauan Konseptual	31
D. Kerangka Pikir	36
BAB II METODE PENELITIAN.....	37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Fokus Penelitian.....	38
D. Jenis dan Sumber Data.....	39

E. Uji Keabsahan Data	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V PENUTUP.....	68
A. Simpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	IV
BIODATA PENULIS	XXIV

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.1	Kerangka Berpikir	32
2.1	Peta Desa Padanglampe	45



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat Keputusan Pembimbing	V
2	Surat Permohonan Izin Meneliti	VI
3	Surat Rekomendasi Penelitian	VII
4	Surat Selesai Meneliti	VIII
5	Surat Pernyataan Wawancara	IX
6	Pedoman Wawancara	XVI
7	Dokumentasi	XIX
8	Biodata Penulis	XXVI

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	ta	T	te
ث	tha	Th	te dan ha
ج	jim	J	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	dhal	Dh	de dan ha
ر	ra	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	gain	G	ge
ف	fa	F	ef
ق	qaf	Q	qi

ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	el
م	mim	M	em
ن	num	N	em
ه	wau	W	we
و	ha	H	ha
ي	hamza	‘	apostrof
ء	ya	Y	ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

A. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	a	a
اِ	Kasrah	i	i
اُ	Dammah	u	u

B. Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	fathah dan ya	ai	a
اَوْ	fathah dan wau	iu	i

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

حَوْلَ : *ḥaula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ / ا	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إ / ي	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
أ / و	dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
 - ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].
- Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang

menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ـ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعَمُّ : *nu‘ima*

عُدُّوْ : *‘aduwwun*

Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah (i)*.

Contoh:

عَرَبِيّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsalah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمِرْتُ : *Umirtu*

8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dar Qur'an), Sunnah. Namun bila katakata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī ẓilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

9. Lafẓ al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau kedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullah*

بِاللَّهِ : *billah.*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *Hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi, a linnāsi lalladhī bi

Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al Walid Muhammad Ibnu)

Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naşr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naşr Ḥamīd Abū)

11. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subḥānahū wa ta‘āla
saw.	= ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam
a.s.	= ‘alaihi al-sallām
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun

w. = Wafat tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4

HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دم	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخره/إلى آخرها
ج	=	جزء

Selain itu, beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantara sebagai berikut:

- A. ed.: Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s). Dalam catatan kaki/akhir, kata ed. tidak perlu diapit oleh tanda kurung, cukup membubuhkan tanda koma (,) antara nama editor (terakhir) dengan kata ed. Tanda koma (,) yang sama juga mengantarai kata ed. dengan judul buku (menjadi: ed.,). Dalam daftar pustaka, tanda koma ini dihilangkan. Singkatan ed. dapat ditempatkan sebelum atau sesudah nama editor, tergantung konteks pengutipannya. Jika diletakkan sebelum nama editor, ia bisa juga ditulis panjang menjadi, “Diedit oleh...”
- B. et al.: “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan

kawankawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak. Yang mana pun yang dipilih, penggunaannya harus konsisten.

- C. Cet.: Cetakan. Keterangan tentang frekuensi cetakan sebuah buku atau literatur sejenis biasanya perlu disebutkan karena alasan tertentu, misalnya, karena karya tersebut telah dicetak lebih dari sekali, terdapat perbedaan penting antara cetakan sebelumnya dalam hal isi, tata letak halaman, dan nama penerbit. Bisa juga untuk menunjukkan bahwa cetakan yang sedang digunakan merupakan edisi paling mutakhir dari karya yang bersangkutan.
- D. Terj.: Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- E. Vol.: Volume. Biasanya dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No.: Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kata pariwisata berasal dari bahasa sanskerta “pari” (berkali-kali) dan “wisata” (bepergian). Secara harfiah, pariwisata berarti “perjalanan yang dilakukan berkali-kali kesuatu tempat”.¹ Pariwisata sebagai sebuah konsep memiliki akar sejarah yang cukup panjang. Secara etimologis, istilah ini tidak hanya merujuk pada aktivitas perjalanan semata, tetapi juga mengandung makna yang lebih mendalam terkait frekuensi dan tujuan perjalanan. Dalam kajian literatur, dijelaskan bahwa kata *pariwisata* berasal dari bahasa Sanskerta *pari* yang berarti “berkali-kali” dan *wisata* yang berarti “bepergian”. Secara harfiah, pariwisata dimaknai sebagai “perjalanan yang dilakukan berkali-kali ke suatu tempat”.

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, yang dimaksud dengan pariwisata adalah seluruh aktivitas perjalanan wisata yang difasilitasi oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, pelaku usaha, maupun masyarakat yang terlibat di dalamnya dan memiliki potensi untuk mengembangkan suatu daerah. Oleh karena itu, pengelolaan pariwisata tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah sebagai pihak utama, melainkan juga membutuhkan peran berbagai pemangku kepentingan seperti masyarakat dan sektor swasta untuk bersama-sama membangun, mengembangkan, serta menjaga keindahan destinasi wisata.²

¹ “Kata pariwisata berasal dari bahasa Sanskerta ‘pari’ (berkali-kali) dan ‘wisata’ (bepergian). Secara harfiah, pariwisata berarti ‘perjalanan yang dilakukan berkali-kali ke suatu tempat,’” *ProfilPelajar.com*, <https://profilpelajar.com/pariwisata>. (12 Agustus 2025)

² Rahayu, Inten. *Pengelolaan sumber daya manusia di obyek wisata agro kemuning desa kemuning kecamatan ngargoyos kabupaten karanganyar tahun 2018-2019*. Diss. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2020.

Berdasarkan pengertian yang tercantum dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, dapat dipahami bahwa pariwisata merupakan kegiatan yang melibatkan peran berbagai pihak, baik pemerintah, swasta, maupun masyarakat, dalam rangka mengembangkan potensi wilayah. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan pariwisata tidak dapat dibebankan hanya pada pemerintah sebagai pihak utama, tetapi membutuhkan kolaborasi lintas pemangku kepentingan. Sinergi antara pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat menjadi kunci untuk membangun, mengembangkan, serta menjaga keberlanjutan dan keindahan destinasi wisata.

Pariwisata adalah salah satu sektor industri yang berperan penting dalam menghasilkan devisa bagi negara. Oleh karena itu, pemerintah berupaya mengoptimalkan sektor ini melalui berbagai langkah strategis, salah satunya dengan mengalokasikan dana, termasuk dana desa, untuk mendukung kebijakan pembangunan pariwisata. Berdasarkan kondisi geografisnya, Indonesia sebagai negara kepulauan memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah. Potensi ini menjadi modal utama dalam pengembangan industri pariwisata yang memanfaatkan kekayaan alam serta keragaman budaya yang dimiliki bangsa.³

Wisata alam dapat diartikan sebagai bentuk kegiatan rekreasi dan pariwisata yang memanfaatkan potensi sumber daya alam beserta ekosistemnya, baik yang masih alami maupun yang telah dipadukan dengan hasil kreasi manusia. Sementara itu, objek wisata alam mencakup unsur alam dan ekosistemnya, baik dalam kondisi asli maupun hasil pengembangan manusia yang memiliki daya tarik bagi wisatawan untuk dilihat dan dikunjungi. Secara lebih spesifik, wisata alam merupakan aktivitas perjalanan, baik secara keseluruhan maupun sebagian, yang dilakukan secara sukarela

³ Chafid Fandeli, Muhlison, *Pengusahaan Ekowisata*, (Yogyakarta, Fakultas Kehutanan Universitas Gajah Mada 2023), 3.

dan bersifat sementara dengan tujuan menikmati keindahan serta keunikan alam di kawasan seperti Taman Nasional, Taman Hutan Raya, Taman Wisata Alam, Taman Buru, Hutan Lindung, maupun Hutan Produksi.

Pengelolaan sektor pariwisata merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya untuk mengembangkan industri pariwisata secara berkelanjutan. Dalam pengembangan wisata alam, terdapat berbagai pihak yang berperan, seperti pemerintah, lembaga nonpemerintah, sumber daya manusia, program-program, pendanaan, serta sarana dan prasarana. Berdasarkan tingkat keterlibatan para pemangku kepentingan dan kondisi yang ada, akan muncul berbagai program yang diharapkan mampu memberikan arah yang jelas dalam upaya pengembangan destinasi wisata. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh pengelolaan dan kerja sama yang baik serta terkoordinasi di antara seluruh elemen. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dari semua pihak yang berkontribusi dalam pembangunan kepariwisataan, baik dari sektor swasta, pemerintah, maupun masyarakat.⁴

Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki potensi cukup besar untuk dikembangkan sebagai industri pariwisata. Hal ini beralasan karena wilayah administrasi Provinsi Sulawesi Selatan terdiri atas dua puluh satu kabupaten dan tiga kota, di mana masing-masing memiliki destinasi wisata unggulan tersendiri. Dengan adanya publikasi serta promosi pariwisata yang optimal, peluang untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat di provinsi ini menjadi semakin

⁴ Saputra, Aldian Anggi. *Analisis Strategi Dinas Pariwisata Provinsi Riau Dalam Pengelolaan Pariwisata Di Provinsi Riau*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.

terbuka.⁵ Provinsi Sulawesi Selatan memiliki beragam potensi dalam sektor pariwisata, menjadikannya sebagai salah satu destinasi pilihan bagi wisatawan mancanegara maupun wisatawan domestik untuk berkunjung dan berlibur. Di antara daerah yang menarik perhatian wisatawan tersebut adalah Kabupaten Pangkep, yang dikenal memiliki banyak objek wisata dengan keunikan dan daya tarik tersendiri.

Kabupaten Pangkep merupakan salah satu daerah di Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di bagian utara Kota Makassar. Wilayah ini berbatasan dengan Kabupaten Maros di sebelah utara, Kabupaten Barru di sebelah timur, serta Laut Sulawesi di sebelah barat, dengan luas wilayah mencapai sekitar 1.322,62 km² yang terbagi ke dalam 13 kecamatan dan 80 desa/kelurahan. Kabupaten ini memiliki kekayaan sumber daya alam, budaya, dan potensi pariwisata yang melimpah. Dengan wilayah yang luas dan beragam, Pangkep menawarkan berbagai destinasi wisata yang menarik untuk dikunjungi, termasuk situs-situs bersejarah dan panorama alam yang menawan, seperti pegunungan, perbukitan, dan pulau-pulau kecil. Salah satu destinasi yang populer di kalangan wisatawan lokal adalah Wisata Alam Padanglampe, yang dikenal dengan keindahan alamnya yang masih asri.

Desa Padanglampe terletak di Kecamatan Ma'rang, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Secara geografis, desa ini berada pada koordinat sekitar 4°43'18.08"S dan 119°36'40.79"E. Desa ini memiliki luas sekitar 22,71 km² dan dihuni oleh sekitar 3.990 jiwa. memiliki potensi besar untuk dikembangkan sebagai destinasi pariwisata berkat keindahan alamnya dan kekayaan budaya yang dimilikinya. Salah satu daya tarik utama adalah Air Terjun

⁵ Kurniati, Asmar. " Rancang bangun aplikasi panduan pariwisata provinsi sulawesi selatan berbasis android.

Padanglampe, yang menjadi salah satu objek wisata alam favorit di desa ini. Keindahan alamnya menawarkan pengalaman wisata yang menyegarkan dengan pemandangan alam yang memukau dan air terjun yang menawan. Sektor pertanian juga mendukung potensi pariwisata di Padanglampe, terutama karena desa ini dikenal dengan jeruk pamelon yang melimpah dan berkualitas tinggi. Wisatawan yang berkunjung sering kali membeli produk lokal ini sebagai oleh-oleh. Beberapa produk olahan lainnya juga dapat ditemukan, seperti madu dan keripik pisang, yang menambah daya tarik pariwisata lokal. Desa ini memiliki potensi untuk dikembangkan sebagai Wisata Alam karena kekayaan alam dan budaya yang dimilikinya, meskipun pengelolaan sumber daya manusia (SDM) masih menjadi tantangan utama dalam memaksimalkan potensi tersebut.

Namun demikian, Wisata Alam Padanglampe tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah pengelolaan SDM yang belum optimal. Banyak pelaku wisata di desa ini yang belum memiliki keterampilan atau pengetahuan yang memadai untuk mendukung pengelolaan pariwisata secara profesional. Pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM yang berkelanjutan juga belum menjadi fokus utama, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan dan kurangnya inovasi dalam pengelolaan potensi wisata. Selain itu, koordinasi antar pemangku kepentingan di tingkat desa, seperti pemerintah desa, masyarakat, dan pelaku usaha wisata, sering kali kurang efektif.⁶

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam proses pengelolaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe. Metode ini

⁶ Andi Parenrengi. Kepala Desa. Wawancara di Kantor Desa, 24 November 2024.

dipilih karena mampu menangkap realitas sosial, persepsi, dan pengalaman para informan secara utuh melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan sesuai dengan model interaktif Miles dan Huberman. Secara teoritis, penelitian ini mengacu pada konsep pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan. Selain itu, teori pemberdayaan masyarakat dalam konteks pariwisata digunakan untuk memahami bagaimana potensi lokal dapat dioptimalkan melalui sinergi antara pemerintah, pengelola, dan masyarakat demi tercapainya keberlanjutan destinasi wisata.

Penelitian ini berfokus pada analisis pengelolaan SDM di Wisata Alam Padanglampe untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami secara mendalam bagaimana pengelolaan sumber daya manusia berperan dalam pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe. Melalui analisis yang komprehensif, diharapkan penelitian ini dapat mengidentifikasi strategi, potensi, serta hambatan yang ada, sehingga mampu memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pengembangan pariwisata berbasis komunitas. Selain menjadi referensi akademis, hasil penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan kontribusi nyata bagi pemerintah daerah, pengelola, dan masyarakat dalam mewujudkan pengelolaan wisata yang berkelanjutan dan bermanfaat bagi kesejahteraan bersama.

Hal tersebut menjadi alasan utama penulis melakukan penelitian di Wisata Alam Padanglampe. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam topik tersebut dan

menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “Analisis Pengelolaan SDM terhadap Wisata Alam di Desa Padanglampe, Kec. Ma’rang, Kab. Pangkep.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengelolaan SDM Dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe?
2. Apa Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Pengelolaan SDM Dalam dalam Pemberdayaan Wisata Alam.
2. Untuk Menganalisis Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan SDM dalam dalam Pemberdayaan Wisata Alam.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di Wisata Alam Padanglampe, Desa Padanglampe, Kecamatan Ma’rang, Kabupaten Pangkep, Provinsi Sulawesi Selatan, agar pengelolaannya dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan bagi peneliti selanjutnya, serta menjadi bahan acuan bagi Pengelola Wisata Alam Padanglampe maupun Pemerintah Desa

Padanglampe dalam upaya memperbaiki dan mengoptimalkan sistem pengelolaan yang telah ada. Dengan demikian, diharapkan Wisata Alam Padanglampe dapat berkembang menjadi destinasi yang memiliki daya tarik unggul di sektor pariwisata Kabupaten Pangkep.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Relevan

Untuk memperkuat landasan teori dan memperjelas posisi penelitian ini, peneliti mengkaji sejumlah studi terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian. Kajian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana penelitian sebelumnya membahas topik pengelolaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan wisata alam, sekaligus mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dengan demikian, tinjauan ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai perkembangan penelitian di bidang yang sama, serta menunjukkan kontribusi baru yang diberikan oleh penelitian ini.

Penelitian yang pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Marlin (2020) berjudul “*Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Desa*” membahas strategi pengelolaan SDM untuk memaksimalkan potensi wisata berbasis komunitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan wisata desa sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu potensi alam, budaya, dan manusia. Marlin menjelaskan bahwa pengelolaan yang efektif membutuhkan perencanaan rekrutmen yang jelas, proses seleksi yang sesuai dengan kebutuhan, pembagian tugas yang terstruktur, serta pelatihan yang rutin untuk meningkatkan kapasitas pengelola. Selain itu, keterlibatan masyarakat menjadi faktor penting dalam mendukung keberlanjutan pengelolaan wisata.⁷

⁷ Marlin, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Desa* (Yogyakarta: Penerbit Pariwisata Nusantara, 2020), 45.

Kesamaan penelitian Marlin dengan penelitian ini terletak pada fokusnya yang sama-sama menganalisis pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan wisata desa, serta menggarisbawahi pentingnya potensi lokal sebagai pendorong utama keberhasilan pariwisata. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang mencolok, antara lain lokasi penelitian yang berbeda, jenis potensi wisata yang dimanfaatkan, serta konteks hambatan yang dihadapi. Penelitian Marlin dilakukan di desa dengan dukungan infrastruktur yang relatif memadai, sedangkan penelitian ini dilakukan di Desa Padanglampe yang masih menghadapi kendala keterbatasan fasilitas dan minimnya keterlibatan pemerintah secara langsung. Perbedaan ini menunjukkan bahwa meskipun kerangka teori yang digunakan serupa, implementasi pengelolaan SDM sangat dipengaruhi oleh kondisi spesifik daerah dan ketersediaan dukungan eksternal.

Penelitian yang kedua dari penelitian yang dilakukan oleh Chaerunnisa (2021) berjudul *“Faktor Penghambat Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Desa”* menyoroti berbagai kendala yang dihadapi dalam proses pengelolaan SDM pada sektor pariwisata. Temuan utamanya menunjukkan bahwa ketidaklibatan pemerintah daerah dan kurangnya fasilitas infrastruktur menjadi hambatan signifikan bagi keberlanjutan destinasi wisata. Chaerunnisa menegaskan bahwa peran pemerintah tidak hanya sebagai regulator, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu menyediakan dukungan fisik maupun nonfisik. Minimnya fasilitas seperti akses jalan, tempat parkir, dan sarana penunjang lainnya terbukti berdampak langsung pada kenyamanan wisatawan serta motivasi masyarakat untuk terlibat dalam pengelolaan.⁸

⁸ Chaerunnisa, *Faktor Penghambat Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Desa* (Makassar: Pustaka Pariwisata, 2021), 58.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan di Desa Padanglampe terletak pada fokusnya dalam mengidentifikasi faktor penghambat pengelolaan pariwisata, khususnya pada aspek dukungan pemerintah dan ketersediaan infrastruktur. Keduanya sama-sama menegaskan bahwa tanpa sinergi antara pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta, pengelolaan wisata akan sulit berkembang secara optimal. Perbedaannya terletak pada lingkup kajian: penelitian Chaerunnisa mengambil lokasi di desa wisata dengan potensi budaya sebagai daya tarik utama, sementara penelitian ini lebih menitikberatkan pada potensi alam berupa air terjun dan perkebunan jeruk pamelو sebagai aset wisata. Perbedaan objek wisata ini memengaruhi bentuk dukungan yang dibutuhkan dan strategi pengelolaan SDM yang diterapkan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Wahyuni Berlian Simorangkir dan I Nyoman Sunarta dengan judul *“Persepsi dan Kendala Masyarakat Lokal dalam Pengelolaan Daya Tarik Wisata Pantai Kuta di Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat”* pada tahun 2015. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa kendala yang menyebabkan rendahnya peran masyarakat lokal dalam pengelolaan Pantai Kuta, antara lain terbatasnya kualitas sumber daya manusia serta kurangnya dukungan pemerintah dalam meningkatkan kapasitas tersebut. Meskipun demikian, para pemangku kepentingan di sektor pariwisata Pantai Kuta telah berupaya melakukan koordinasi dengan pihak pemerintah agar diadakan pelatihan dan program pendidikan bagi masyarakat lokal guna meningkatkan kemampuan mereka dalam

mengelola pariwisata di kawasan tersebut.⁹ Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Berlian Simorangkir dan I Nyoman Sunarta dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang sama-sama membahas berbagai permasalahan dan kendala dalam pengelolaan pariwisata. Namun, perbedaannya terletak pada objek penelitian yang dikaji, di mana Wahyuni Berlian Simorangkir dan I Nyoman Sunarta meneliti pengelolaan pariwisata di Pantai Kuta, Kabupaten Lombok Tengah, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengelolaan Wisata Alam Padanglampe, Kabupaten Pangkep.

Penelitian keempat dilakukan oleh Alfinia Hidayah dan Warjiyono dengan judul *"Pembangunan Website Wisata Alam Kalisoka Guna Meningkatkan Daya Saing Pariwisata Kabupaten Tegal"* pada tahun 2015, menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian ini membahas pentingnya pengembangan website sebagai sarana untuk meningkatkan daya tarik wisata bagi wisatawan lokal yang berkunjung ke Kabupaten Tegal. Selain itu, pembangunan website juga berperan sebagai media penyampaian informasi serta wadah interaksi antara pengelola wisata dan para wisatawan.¹⁰ Perbedaan utama antara penelitian yang dilakukan oleh Alfinia Hidayah dan Warjiyono dengan penelitian penyusun terletak pada fokus kajiannya. Penelitian penyusun menyoroti berbagai kendala dalam pengelolaan dan pengembangan wisata alam, salah satunya terkait ketidakaktifan website desa yang ditemukan pada tahap prapenelitian. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh

⁹ Simorangkir, Wahyuni Berlian Augusta, and I. Nyoman Sunarta. "Persepsi Dan Kendala Masyarakat Lokal Dalam Pengelolaan Daya Tarik Wisata Pantai Kuta Di Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat." *Jurnal Destinasi Pariwisata* ISSN 2338 (2015): 8811.

¹⁰ Hidayah, Alfinia, and Warjiyono-AMIK BSI Tegal. "Pembangunan Website Wisata Alam Kalisoka Guna Meningkatkan Daya Saing Pariwisata Kabupaten Tegal." *EVOLUSI: Jurnal Sains dan Manajemen* 3.2 (2015).

Alfinia Hidayah dan Warjiyono berfokus pada pembangunan dan pengembangan website desa sebagai sarana pendukung informasi dan promosi wisata.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Dodi Widiyanto, Joni Purwo Handoyo, dan Alia Fajarwati berjudul "*Pengembangan Pariwisata Perdesaan (Suatu Usulan Strategi Bagi Wisata Alam Ketingan)*" pada tahun 2008 menggunakan metode analisis SWOT dalam merumuskan strateginya. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan pariwisata perdesaan sebagai salah satu penggerak ekonomi nonpertanian yang diharapkan mampu mendukung diversifikasi ekonomi di wilayah pedesaan. Hasil penelitian tersebut menghasilkan beberapa strategi pengembangan pariwisata perdesaan, antara lain peningkatan kegiatan pemasaran dan peran lembaga pemasaran, penguatan kualitas sumber daya manusia dan partisipasi masyarakat, peningkatan mutu pelayanan kepada wisatawan, serta penambahan modal untuk mendukung pembangunan sektor pariwisata.¹¹ Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Dodi Widiyanto, Joni Purwo Handoyo, dan Alia Fajarwati dengan penelitian penyusun terletak pada fokus kajian yang sama-sama membahas mengenai pengembangan pariwisata perdesaan. Adapun perbedaannya, penelitian penyusun menitikberatkan pada identifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pengembangan pariwisata perdesaan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dodi Widiyanto, Joni Purwo Handoyo, dan Alia Fajarwati berfokus pada perumusan strategi pengembangan yang diusulkan untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pariwisata di kawasan pedesaan.

¹¹ Widiyanto, Dodi, Joni Purwo Handoyo, and Alia Fajarwati. "Pengembangan pariwisata perdesaan (suatu usulan strategi bagi Wisata Alam Ketingan)." *Jurnal Bumi Lestari* 8.2 (2008): 205-210.

Berdasarkan uraian beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing studi memiliki fokus pembahasan yang berbeda, namun terdapat kesamaan dalam hal kajian mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor pariwisata, meskipun dengan objek dan lokasi penelitian yang beragam. Oleh karena itu, penulis berupaya untuk menelaah lebih lanjut mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada Wisata Alam, serta menganalisis implementasi nyata dari pengelolaan tersebut di Wisata Alam Padanglampe.

B. Tinjauan Teori

1. Pemberdayaan Wisata Alam

a. Pengertian Pemberdayaan Wisata Alam

Pemberdayaan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memanfaatkan potensi yang dimiliki agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kehidupan ke arah yang lebih baik. Secara substansial, pemberdayaan juga berarti upaya memberikan kesempatan serta kemampuan kepada kelompok masyarakat agar mampu menyampaikan gagasan, berpartisipasi aktif, dan berani mengambil tindakan yang bermanfaat bagi diri sendiri, kelompok, maupun masyarakat secara luas.¹²

Pemberdayaan wisata alam merupakan suatu upaya dalam mengelola potensi sumber daya alam agar dapat memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas kehidupan masyarakat. Fungsi utama dari pemberdayaan wisata alam adalah memanfaatkan potensi alam yang ada guna mendorong kemandirian masyarakat, baik dari aspek ekonomi, sosial, fisik, maupun mental.

¹² Hairudin La Patilaya Et Al., *Pemberdayaan Masyarakat* (Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022). 9

b. Tujuan dan Manfaat Pemberdayaan Wisata

Pemberdayaan wisata merupakan salah satu strategi yang banyak digunakan dalam pengembangan destinasi, khususnya pada wilayah yang memiliki potensi alam dan budaya yang kuat. Melalui pemberdayaan, masyarakat lokal tidak hanya menjadi penerima manfaat, tetapi juga aktor utama dalam pengelolaan dan pengembangan wisata. Untuk memahami arah dan dampak dari upaya tersebut, penting untuk mengkaji tujuan serta manfaat pemberdayaan wisata sebagaimana dikemukakan oleh para ahli. Kajian ini akan memberikan kerangka konseptual yang jelas mengenai alasan pemberdayaan perlu dilakukan dan bagaimana implementasinya dapat memberikan dampak positif bagi komunitas dan destinasi itu sendiri. Menurut para ahli, tujuan pemberdayaan wisata sebagai berikut:

- 1) Menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan potensi individu, sehingga mampu menumbuhkan kemandirian yang kemudian meluas ke tingkat keluarga, kelompok, hingga masyarakat secara keseluruhan.
- 2) Memperkuat potensi yang telah dimiliki masyarakat melalui tindakan nyata, seperti menampung berbagai aspirasi serta menyiapkan sarana dan prasarana pendukung, misalnya irigasi, akses jalan, dan fasilitas lainnya.
- 3) Memantapkan kapasitas masyarakat dengan tujuan menjaga keberlanjutan serta membantu kelompok masyarakat yang masih lemah dalam aspek ekonomi maupun sosial.¹³

¹³ Sarinta Efratani Damanik, *Pemberdayaan Masyarakat Desa Sekitar Kawasan Hutan*, (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020), 9-10.

c. Bentuk-bentuk Pemberdayaan Wisata

Pemberdayaan masyarakat melalui pengelolaan wisata mencakup berbagai bentuk praktik pemberdayaan, khususnya dalam aspek ekonomi yang perlu dikelola secara optimal. Bentuk-bentuk pemberdayaan tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Pemberian Bantuan Modal

Salah satu permasalahan utama yang sering dihadapi masyarakat kurang berdaya adalah keterbatasan modal. Dalam hal ini, pemberian modal harus dilakukan secara bijak agar tidak menimbulkan ketergantungan, melainkan mampu mendorong perkembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Langkah strategis yang dapat ditempuh adalah dengan memfasilitasi akses permodalan melalui lembaga keuangan yang relevan.

2) Bantuan Pendampingan

Pendampingan terhadap masyarakat kurang berdaya memiliki peran penting dalam proses pemberdayaan. Tugas utama pendampingan adalah memfasilitasi proses pembelajaran, menjadi mediator dalam penguatan kemitraan usaha, serta mendukung pengembangan UMKM hingga tingkat usaha besar agar lebih mandiri dan berdaya saing.

3) Bantuan Pembangunan Prasarana

Peningkatan produktivitas dan pengembangan usaha masyarakat tidak akan optimal apabila hasil produksinya sulit dipasarkan atau hanya dapat dijual dengan harga rendah. Oleh karena itu, pembangunan prasarana produksi dan pemasaran menjadi elemen penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat. Program pembangunan sarana pendukung di wilayah

pedesaan, terutama di desa tertinggal, memiliki nilai strategis untuk memperkuat ekonomi lokal.

4) Penguatan Kelembagaan

Pemberdayaan ekonomi masyarakat yang lemah pada umumnya tidak efektif jika hanya dilakukan secara individual. Oleh sebab itu, pendekatan berbasis kelompok diperlukan agar masyarakat dapat membangun kekuatan kolektif dalam menentukan distribusi dan pengelolaan sumber daya. Melalui kelembagaan yang kuat, masyarakat akan memiliki posisi tawar yang lebih baik.

5) Penguatan Kemitraan Usaha

Penguatan kemitraan usaha mencakup pembangunan kerja sama di bidang permodalan, produksi, dan distribusi. Proses ini memerlukan keterlibatan berbagai pihak yang memiliki kapasitas untuk saling memberdayakan dan menciptakan hubungan usaha yang saling menguntungkan.¹⁴

2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan merupakan padanan dari istilah “management”, yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai kegiatan menyelenggarakan atau mengatur sesuatu. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Sudjana, manajemen didefinisikan sebagai *working together or through people, individually or in groups, to accomplish organizational goals*, yang berarti bekerja sama dengan atau melalui orang lain, baik secara individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan organisasi. Secara etimologis, istilah manajemen yang

¹⁴ Totok Mardikanto dan Poerwoko Soebianto, *Pemberdayaan Masyarakat*, 120

berasal dari bahasa Inggris management dapat dimaknai sebagai ketatalaksanaan, kepemimpinan, dan pengelolaan dalam suatu organisasi.¹⁵

Pengelolaan merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif, dengan dukungan berbagai sumber daya lain yang terdapat dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal.¹⁶ Pengelolaan tidak hanya mencakup satu aktivitas, melainkan terdiri atas serangkaian kegiatan yang saling berkaitan, meliputi fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan, yang keseluruhannya bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal dan efektif.

Berdasarkan berbagai penjelasan mengenai pengelolaan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan merupakan suatu proses sistematis untuk mencapai tujuan tertentu, yang di dalamnya mencakup serangkaian tahapan mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan dan evaluasi hasil guna memastikan tercapainya tujuan tersebut secara efektif.

Sementara itu, sejumlah ahli juga memberikan pandangan mengenai pengelolaan sumber daya manusia, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memanfaatkan tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki individu dapat berfungsi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Menurut Handoko, manajemen sumber daya manusia mencakup proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.¹⁸

¹⁵ Teori, A. Diskripsi. "a. Pengertian Pengelolaan." (2020).

¹⁶ A. Pengertian Pengelolaan." *Pengelolaan Perpustakaan di Man 6 Aceh Besar*: 14.

¹⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2022), hal. 42.

Sementara itu, Laili Isnaniah (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengelola aspek “orang” dalam organisasi, mencakup kegiatan seperti perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian kompensasi, dan penilaian kinerja.¹⁹

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses pemberdayaan, pemanfaatan, dan pengembangan potensi individu secara optimal melalui pelatihan dan pengelolaan yang terarah, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan organisasi.

b. Unsur-unsur Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki sejumlah unsur yang menjadi fondasi dalam mengatur, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi tenaga kerja secara optimal. Unsur-unsur ini saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam konteks pengelolaan wisata berbasis komunitas. Dalam kajian ini, unsur pengelolaan SDM dibedakan atas tiga bagian utama yang akan dijabarkan secara sistematis, sehingga memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai peran masing-masing unsur dalam mendukung keberhasilan pengelolaan wisata alam di Desa Padanglampe.

1) Pengusaha

Pengusaha merupakan individu yang menanamkan modalnya dengan tujuan memperoleh pendapatan, di mana besar kecilnya pendapatan tersebut

¹⁸ Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE, 2023), hal. 4.

¹⁹ Laili, Isnaniah. "Manajemen sumber daya manusia." (2021).

bergantung pada laba yang dihasilkan oleh usaha atau perusahaan yang dijalankannya.

2) Karyawan

Karyawan adalah aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa keterlibatan mereka, aktivitas operasional tidak akan berjalan. Mereka memiliki peran penting dalam menyusun rencana, sistem, proses, serta pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, karyawan dapat diartikan sebagai penyedia jasa berupa tenaga dan pikiran, yang menerima imbalan atau kompensasi sesuai kesepakatan kerja.

3) Pemimpin

Pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan wewenang dan kemampuan kepemimpinannya untuk mengarahkan, membimbing, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sendiri dapat dipahami sebagai gaya atau cara seorang pemimpin memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dan melaksanakan tugas secara efektif sesuai arahan yang diberikan.

c. Ruang Lingkup Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat ditinjau berdasarkan masa pelaksanaannya serta tugas pengembangan yang dijalankan, yang terbagi ke dalam beberapa tahapan berikut:.

- 1) Pre-Service Training (Pelatihan Pra Tugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan atau karyawan baru sebelum mereka mulai bekerja. Tujuannya adalah memberikan pembekalan awal agar peserta pelatihan

memiliki pemahaman dan kesiapan dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diemban.

- 2) In-Service Training (Pelatihan dalam Tugas) adalah pelatihan ini ditujukan bagi karyawan yang sedang aktif bekerja di dalam organisasi. Fokus utamanya adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan efisiensi kerja, sehingga karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik dan produktif.
- 3) Post-Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun. Tujuannya adalah membantu mereka mempersiapkan diri menghadapi masa purna tugas, baik dari segi mental, sosial, maupun ekonomi, agar tetap dapat berkontribusi secara positif setelah tidak lagi aktif bekerja.²⁰

d. Fungsi-Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi pengelolaan sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas yang dirancang untuk memastikan tenaga kerja dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ini mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja, yang semuanya saling berkaitan dan membentuk siklus pengelolaan SDM yang berkesinambungan. Dalam konteks pemberdayaan wisata alam, pemahaman terhadap fungsi-fungsi pengelolaan SDM menjadi penting untuk menciptakan sistem kerja yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kualitas layanan kepada wisatawan.

²⁰ Susanti, Novi. "Implementasi Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Menata: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam* 5.2 (2022): 25-34.

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan proses menyusun strategi dan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar selaras dengan tujuan organisasi. Tahapan ini dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang mampu mendukung pencapaian target perusahaan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan menata dan mengelompokkan seluruh karyawan melalui pembagian tugas, penetapan hubungan kerja, pendelegasian wewenang, serta integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi (*organization chart*) guna menciptakan sistem kerja yang teratur dan sinergis.

3) Pengarahan

Pengarahan mencakup upaya mengarahkan dan memotivasi seluruh karyawan agar bersedia bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama, baik untuk kepentingan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat secara umum.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengawasi dan memastikan seluruh karyawan mematuhi peraturan serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika ditemukan adanya penyimpangan atau kesalahan, maka dilakukan tindakan korektif dan penyempurnaan terhadap perencanaan guna meningkatkan efektivitas kerja.

e. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan merupakan proses memperoleh tenaga kerja melalui tahapan penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi guna mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses pengadaan yang terencana dengan baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Tujuannya ialah untuk meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

3) Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang maupun barang. Kompensasi berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi dan motivasi kerja agar karyawan tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah upaya menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, saling mendukung, dan menguntungkan kedua belah pihak. Proses ini penting untuk menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan, agar mereka tetap berkomitmen bekerja hingga masa pensiun. Pemeliharaan dilakukan melalui program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan mayoritas karyawan, serta berlandaskan pada prinsip konsistensi internal dan eksternal.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa kedisiplinan yang baik, pelaksanaan program dan target perusahaan akan sulit tercapai secara maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti keinginan karyawan, keputusan perusahaan, habisnya masa kontrak, pensiun, atau alasan lainnya. Proses pemberhentian perlu dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan.²¹

f. Penerapan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Penerapan pengelolaan sumber daya manusia merupakan tahap implementasi dari konsep, prinsip, dan strategi yang telah direncanakan sebelumnya. Pada tahap ini, berbagai kebijakan dan prosedur SDM diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata, mulai dari perekrutan tenaga kerja, penempatan, pelatihan, hingga pemberian penghargaan dan evaluasi kinerja. Penerapan yang tepat akan

²¹ Laili, Isnaniah. "Manajemen sumber daya manusia." (2016). 6

memastikan bahwa potensi tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pengelolaan wisata alam, penerapan pengelolaan SDM berperan penting dalam menjaga kualitas layanan, menciptakan kepuasan pengunjung, serta memberdayakan masyarakat lokal secara berkelanjutan. Rekrutmen

1) Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen sumber daya manusia merupakan proses untuk mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan perencanaan suatu organisasi.²²

Rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencari dan menarik calon pelamar yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang dibutuhkan guna mengisi kekurangan tenaga kerja sebagaimana telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Proses ini mencakup upaya organisasi dalam menemukan dan mengajak para pelamar untuk bergabung sebagai karyawan.²³

Rekrutmen diartikan sebagai suatu upaya untuk mencari sejumlah calon karyawan yang memenuhi kualifikasi tertentu, sehingga perusahaan dapat memilih individu yang paling sesuai untuk menempati posisi atau lowongan pekerjaan yang tersedia.²⁴

Rekrutmen dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk mencari sejumlah calon pegawai yang memenuhi persyaratan tertentu, sehingga dari mereka

²² SoekidjoNotoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009, h. 105.

²³ II, BAB. "A. Rekrutmen Tenaga Kerja 1. Pengertian Rekrutmen."

²⁴ Nyoradia, Y. R. (2021). *Strategi manajemen sumber daya manusia di PT Catur Sentora Adiprana TBK Cabang Malang* (Doctoral dissertation, STIE Malangkecwara).

organisasi dapat memilih individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan tahap awal dalam proses manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menemukan calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan organisasi.

2) Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen memiliki beberapa tujuan utama, salah satunya adalah menarik sebanyak mungkin pelamar kerja agar organisasi memiliki peluang lebih besar dalam memilih calon tenaga kerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan. Selain itu, tujuan setelah proses penerimaan (*post-hiring goals*) adalah memperoleh karyawan yang mampu bekerja dengan baik serta memiliki komitmen untuk tetap bersama perusahaan dalam jangka waktu yang wajar.

Upaya perekrutan sebaiknya memberikan efek *luberan* (*spillover effects*), yaitu meningkatkan citra positif organisasi secara keseluruhan. Bahkan, para pelamar yang tidak diterima pun diharapkan tetap memiliki kesan yang baik terhadap perusahaan.

3) Metode atau Saluran Rekrutmen

Metode rekrutmen merupakan berbagai cara yang dapat digunakan oleh pihak pencari tenaga kerja untuk memperoleh karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan jenis pekerjaan atau posisi yang dibutuhkan. Beberapa metode yang umum digunakan antara lain walk-ins, iklan lowongan, kerja sama dengan agen penempatan tenaga kerja, nepotisme, serta rekomendasi dari karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan.

4) Metode atau Saluran Rekrutmen

Teknik yang digunakan dalam proses rekrutmen salah satunya adalah teknik rekrutmen yang disentralisasikan. Sementara itu, seleksi merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menentukan apakah seorang pelamar akan diterima atau ditolak. Proses seleksi melibatkan beberapa tahapan yang dirancang untuk menilai dan memutuskan calon mana yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini dimulai dari penerimaan berkas lamaran hingga diambilnya keputusan akhir terhadap pelamar tersebut. Setiap tahap dalam proses seleksi berfungsi untuk menyelaraskan kepentingan calon pegawai dengan kepentingan organisasi. Oleh karena itu, seleksi dapat dianggap sebagai titik sentral dalam keseluruhan sistem manajemen sumber daya manusia.

Seleksi merupakan bagian dari kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia dalam fungsi pengadaan (procurement), yang mencakup tahapan perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi sendiri merupakan rangkaian langkah khusus yang bertujuan untuk menentukan pelamar mana yang layak diterima. Proses ini dimulai sejak adanya pelamar yang mengajukan lamaran hingga berakhir pada keputusan akhir mengenai penerimaan calon pegawai tersebut.²⁵

Langkah-langkah seleksi dilakukan setelah seluruh rangkaian proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Dalam tahap rekrutmen, telah ditetapkan berbagai kriteria dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon pegawai. Setelah calon pegawai mengajukan lamaran dan menyatakan kesediaannya

²⁵ Hermawan, Sigit. "Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional." *Umsida Press* (2020): 1-65.

untuk bekerja pada suatu instansi, maka tahap selanjutnya adalah pelaksanaan proses seleksi. Proses seleksi umumnya mencakup sedikitnya tujuh tahapan, yaitu: penyaringan pelamar, pelaksanaan tes, wawancara awal, evaluasi latar belakang, wawancara mendalam, pemeriksaan kesehatan atau tes fisik, pengambilan keputusan oleh pihak manajemen, serta penempatan calon pegawai yang dinyatakan lulus.

Penempatan karyawan mencakup beberapa indikator penting, salah satunya adalah persyaratan pendidikan minimum. Hal ini meliputi dua aspek, yaitu: pendidikan yang seharusnya, yakni jenjang pendidikan yang wajib dipenuhi sebagai syarat utama, dan pendidikan alternatif, yaitu jenjang pendidikan lain yang masih dapat diterima apabila calon karyawan bersedia menjalani pelatihan tambahan guna memenuhi standar pendidikan yang dipersyaratkan.

Seorang tenaga kerja harus memiliki pengetahuan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara wajar, di samping pengalaman kerja yang umumnya diperoleh sebelum terjun langsung ke pekerjaan tersebut. Beberapa indikator pengetahuan mencakup dasar keterampilan, penguasaan peralatan kerja, prosedur dan metode pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, keterampilan kerja merujuk pada kemampuan atau keahlian yang diperoleh melalui praktik, yang dapat dibagi menjadi beberapa jenis: keterampilan mental, seperti menganalisis data, mengambil keputusan, menghitung, atau menghafal; keterampilan fisik, yang dapat dipertahankan seiring pengalaman kerja; serta keterampilan sosial, seperti kemampuan mempengaruhi orang lain, berbicara di depan umum, dan kemampuan interaksi sosial lainnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah pelatihan (*training*) berarti proses, cara, atau perbuatan melatih; pekerjaan melatih. Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk perpustakaan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan teknis para pegawai atau karyawan.²⁶

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.

Pelatihan dan pengembangan dalam sebuah organisasi harus dilaksanakan melalui beberapa tahapan agar menghasilkan dampak yang efektif. Terdapat empat tahap utama dalam proses ini, yaitu: Penentuan Kebutuhan Pelatihan (Assessing Training Needs), Perancangan Program Pelatihan (Designing a

²⁶ Hasan, Nurhayati Ali Hasan Nurhayati Ali. "Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja pustakawan." *Libria* 10.1 (2021): 95-115.

Training Program), Pelaksanaan Pelatihan (Implementation of Training), dan Evaluasi Pelatihan (Evaluation).²⁷

Pengembangan didefinisikan sebagai upaya untuk mempersiapkan individu agar mampu memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga, maupun institusi pendidikan. Pengembangan bersifat lebih formal dan menitikberatkan pada antisipasi kemampuan serta keahlian individu yang harus dipersiapkan untuk mendukung posisi atau jabatan di masa mendatang.

Sasaran dan program pengembangan meliputi aspek yang lebih luas, yakni meningkatkan kapasitas individu dalam menghadapi perubahan, baik yang terjadi secara tidak terencana (*unplanned change*) maupun yang telah direncanakan (*planned change*).

Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah sebagai sarana untuk mempersiapkan, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan. Adapun tujuan spesifik dari pelatihan dan pengembangan meliputi: meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperbaiki ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, menarik serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, serta mendukung pertumbuhan pribadi karyawan.

²⁷ Arfiansyah, Moehammad Reza. "Implementasi Perilaku Kerja Berbasis Nilai Budaya Kerja (NBK) Pada Kementerian Agama Republik Indonesia: Analisis Dengan Pendekatan Modifikasi Theory Of Planned Behavior (TPB)." (2020).

Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan profesionalisme serta keterampilan pegawai atau karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal.

Berdasarkan berbagai teori pengelolaan sumber daya manusia dari para ahli dan penelitian terdahulu, penulis dalam penelitian ini mengacu pada teori Muchamad Zaenuri, yang menjelaskan tahapan-tahapan dalam manajemen sumber daya manusia. Tahapan tersebut mencakup: rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemutusan hubungan kerja, serta pensiun.

C. Tinjauan Konseptual

Bagian ini menyajikan tinjauan konseptual yang menjadi landasan teoritis dalam penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia untuk pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe. Tinjauan ini disusun untuk memberikan pemahaman yang jelas terhadap konsep-konsep kunci yang digunakan, mulai dari pemberdayaan wisata, tujuan dan manfaatnya, hingga teori-teori terkait pengelolaan sumber daya manusia. Setiap konsep dijelaskan dengan merujuk pada pandangan para ahli serta penelitian terdahulu yang relevan, sehingga memperkuat analisis pada bab-bab berikutnya. Dengan demikian, bab ini berperan sebagai kerangka pemikiran yang menghubungkan teori dengan kondisi nyata di lapangan.

1. Konsep Pemberdayaan Wisata

Pemberdayaan wisata adalah suatu proses yang melibatkan masyarakat lokal secara aktif dalam mengelola, mengembangkan, dan mengambil manfaat dari sumber daya wisata yang dimiliki. Konsep ini berlandaskan pada prinsip partisipasi,

kemandirian, dan keberlanjutan, di mana masyarakat tidak hanya menjadi objek tetapi juga subjek dalam pengelolaan destinasi wisata. Menurut Yoeti, pemberdayaan wisata bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan memanfaatkan potensi lokal, baik dari segi alam, budaya, maupun ekonomi, secara terencana dan berkesinambungan.²⁸

Berdasarkan pemahaman tersebut, pemberdayaan wisata dapat dimaknai sebagai upaya terarah yang menempatkan masyarakat lokal sebagai aktor utama dalam mengelola dan memanfaatkan potensi wisata yang ada di wilayahnya. Proses ini tidak hanya bertujuan meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan, tetapi juga memperkuat identitas budaya, menjaga kelestarian lingkungan, dan menciptakan kemandirian ekonomi yang berkelanjutan. Dengan mengedepankan partisipasi aktif, masyarakat memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa pengembangan wisata berjalan sejalan dengan kebutuhan, nilai, dan potensi lokal yang dimiliki.

2. Tujuan dan Manfaat Pemberdayaan Wisata

Pemberdayaan wisata memiliki tujuan utama untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lokal demi kesejahteraan masyarakat sekaligus melestarikan lingkungan dan budaya. Menurut Sunaryo, tujuan pemberdayaan meliputi peningkatan kapasitas masyarakat, penguatan kelembagaan lokal, dan penciptaan peluang ekonomi baru.²⁹ Adapun manfaatnya dapat dilihat dari tiga aspek: (1) aspek ekonomi, yaitu peningkatan pendapatan dan peluang usaha; (2) aspek sosial-budaya, yaitu pelestarian tradisi dan peningkatan kebersamaan; serta (3) aspek lingkungan, yaitu pemeliharaan kelestarian alam demi keberlanjutan destinasi wisata.

²⁸ Oka A. Yoeti, *Pengantar Ilmu Pariwisata* (Bandung: Angkasa, 2023), 112.

²⁹ Bambang Sunaryo, *Kebijakan Pembangunan Destinasi Pariwisata* (Yogyakarta: Gava Media, 2020), 145.

3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengelolaan SDM adalah serangkaian proses yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas demi pencapaian tujuan organisasi. Dessler mendefinisikannya sebagai seni dan ilmu dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif, efisien, dan manusiawi.³⁰ Dalam konteks pariwisata berbasis komunitas, pengelolaan SDM tidak hanya menitikberatkan pada produktivitas, tetapi juga pada pemberdayaan masyarakat agar memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam mengelola potensi wisata.

4. Unsur-unsur Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Unsur-unsur pengelolaan SDM dapat dibedakan atas tiga bagian pokok: (1) unsur perencanaan, yang meliputi penentuan kebutuhan tenaga kerja; (2) unsur pengorganisasian, yang mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab; dan (3) unsur pengendalian, yang memastikan setiap kegiatan SDM berjalan sesuai rencana. Menurut Hasibuan, ketiga unsur ini membentuk kerangka kerja yang saling berkaitan dalam mencapai efektivitas pengelolaan tenaga kerja.³¹

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM pada dasarnya bertumpu pada tiga pilar utama yang saling melengkapi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Perencanaan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan, pengorganisasian mengatur distribusi peran dan tanggung jawab agar pekerjaan berjalan terstruktur, sementara pengendalian berfungsi menjaga agar pelaksanaan tetap sejalan dengan tujuan yang

³⁰ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 14th ed. (Boston: Pearson, 2024), 4.

³¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), 23.

telah ditetapkan. Ketiga unsur ini, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan, membentuk satu kesatuan sistem yang berperan penting dalam menciptakan pengelolaan SDM yang efektif dan efisien.

5. Fungsi-fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Fungsi pengelolaan SDM meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa fungsi-fungsi ini saling terkait dalam membentuk siklus manajemen SDM yang berkesinambungan.³² Dalam konteks wisata alam, fungsi ini membantu memastikan kualitas layanan, meningkatkan kepuasan wisatawan, dan menjaga keberlanjutan destinasi.

6. Penerapan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Penerapan pengelolaan SDM adalah proses mengimplementasikan kebijakan dan strategi yang telah disusun menjadi tindakan nyata. Dalam sektor pariwisata, penerapan ini mencakup rekrutmen tenaga kerja lokal, penempatan sesuai kompetensi, penyediaan pelatihan berkelanjutan, serta pemberian motivasi dan penghargaan. Rivai menekankan bahwa penerapan yang efektif memerlukan koordinasi yang baik antara pengelola, pemerintah, dan masyarakat lokal.³³

Berdasarkan penjelasan tersebut, penerapan pengelolaan SDM dapat dipahami sebagai langkah konkret untuk mewujudkan perencanaan strategis menjadi aksi yang terukur dan berdampak nyata. Dalam konteks pariwisata, hal ini berarti melibatkan

³² Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Boston: Cengage Learning, 2021), 12.

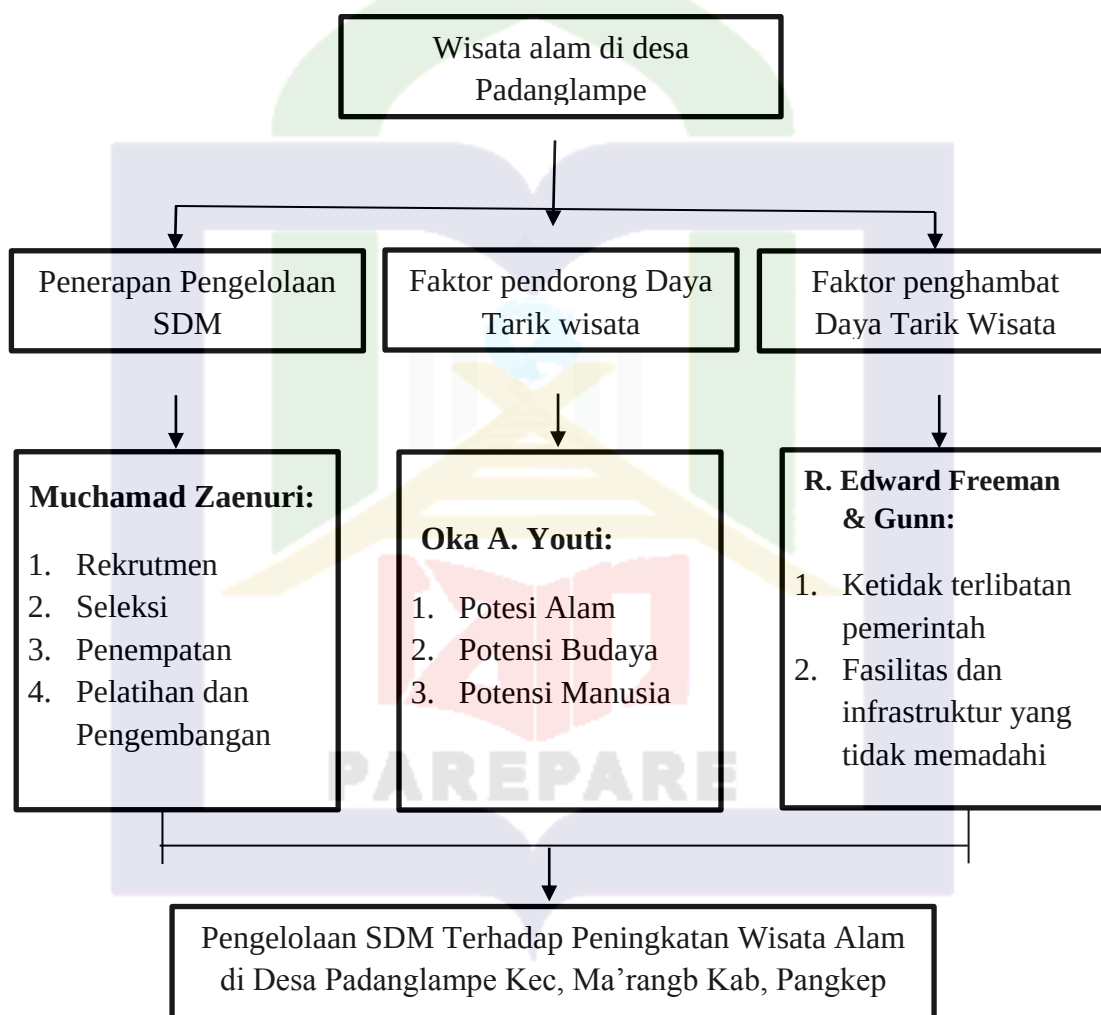
³³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2023), 201.

masyarakat lokal secara aktif melalui perekrutan, penempatan sesuai kemampuan, pemberian pelatihan berkesinambungan, serta penghargaan yang memotivasi kinerja. Sejalan dengan pandangan Rivai, keberhasilan penerapan memerlukan sinergi yang harmonis antara pengelola destinasi, pemerintah, dan masyarakat, sehingga setiap kebijakan yang dijalankan mampu mendukung pengembangan wisata secara berkelanjutan.



D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan alur logis hubungan antara konsep, teori, dan variabel penelitian. Melalui kerangka ini, dapat terlihat bagaimana teori yang digunakan diintegrasikan dengan kondisi lapangan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

BAB II

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan telaah dokumen yang diperoleh dari Pemerintah Desa Padanglampe, pengelola BUMDes Harapan Jaya, serta berbagai sumber relevan lainnya seperti jurnal dan media daring. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Desa Padanglampe, pengelola BUMDes Harapan Jaya, wisatawan, dan masyarakat Desa Padanglampe.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam fenomena pengelolaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe melalui penggalian data langsung dari narasumber dan kondisi lapangan. Penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai proses pengelolaan SDM, faktor pendukung dan penghambat, serta implikasinya terhadap keberlanjutan destinasi wisata. Dengan kombinasi ini, penelitian mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan kontekstual terkait realitas pengelolaan wisata di desa tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Padanglampe, Kecamatan Ma'rang, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep), Provinsi Sulawesi Selatan. Desa ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki potensi wisata alam yang

menonjol, khususnya Air Terjun Padanglampe, yang menjadi daya tarik utama bagi wisatawan lokal maupun luar daerah. Selain itu, desa ini juga memiliki karakteristik masyarakat yang masih memegang erat nilai gotong royong serta mengandalkan potensi alam dan hasil perkebunan jeruk pamelon sebagai penunjang kegiatan pariwisata. Waktu penelitian berlangsung selama satu bulan, dimulai pada 04 September 2025, yang mencakup tahapan persiapan, pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta proses analisis data.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah penentuan area konsentrasi yang menjadi pedoman arah penelitian, dengan tujuan mengumpulkan inti dari penelitian yang akan dilakukan. Hal ini melibatkan pembatasan ruang lingkup masalah agar penelitian dapat lebih terarah dan sasaran yang ingin dicapai menjadi lebih jelas.³⁴

Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengelolaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe. Analisis ini mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan SDM yang terlibat dalam pengelolaan destinasi wisata, khususnya Air Terjun Padanglampe. Selain itu, penelitian ini juga memfokuskan kajian pada faktor-faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi efektivitas pengelolaan, berdasarkan potensi alam, budaya, dan manusia, serta kendala seperti ketidaklibatan pemerintah dan keterbatasan fasilitas infrastruktur. Dengan fokus tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi aktual

³⁴ Fikri Dkk., "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah," *Pedoman penulisan karya ilmiah*, no. 1 (2023): 69

pengelolaan SDM dan implikasinya terhadap pemberdayaan masyarakat serta keberlanjutan pariwisata desa.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data merujuk pada asal data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam menjawab permasalahan penelitian, peneliti dapat menggunakan satu atau lebih sumber data, tergantung pada kebutuhan serta kecukupan informasi untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sumber data ini juga menentukan jenis data yang diperoleh, apakah berupa data primer maupun data sekunder.³⁵ Berdasarkan jenisnya, data dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, kedua jenis data tersebut akan digunakan, yaitu data primer maupun data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Rosady Ruslan, data pokok dalam penelitian adalah data yang diperoleh secara langsung dari individu, kelompok, maupun organisasi melalui proses penelitian. Data ini dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam dengan para informan, yang berupa pernyataan maupun tindakan yang diamati atau disampaikan secara tertulis. Dari hasil observasi dan wawancara, peneliti mengembangkan dan mengorganisir data tersebut menjadi bahan kajian, di mana temuan dari informan dipilih berdasarkan kualifikasi dan relevansinya dengan kebutuhan penelitian.³⁶

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lapangan melalui interaksi dengan para informan yang memiliki keterkaitan langsung dengan pengelolaan wisata alam di Desa Padanglampe. Sumber data utama mencakup

³⁵ Wahidmurni., Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif, repository uin-malang ac.id (28 Januari 2020).

³⁶ Harun, Rochajat dan Elvinaro Ardianto, Komunikasi pembangunan dan Perubahan Sosial (Rajawali Pers, 2021), h. 164-166.

wawancara mendalam dengan pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Harapan Jaya, Kepala Desa Padanglampe, masyarakat setempat, serta wisatawan yang berkunjung ke Air Terjun Padanglampe. Selain wawancara, data primer juga diperoleh melalui observasi langsung terhadap aktivitas pengelolaan dan kondisi fisik destinasi wisata, serta dokumentasi kegiatan yang berlangsung di lokasi penelitian. Data primer ini menjadi dasar utama dalam analisis karena mencerminkan kondisi aktual di lapangan secara langsung dan kontekstual.

2. Data Sekunder

Menurut Rahmad Kriantono dalam bukunya Teknik Riset Komunikasi, data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau bersifat pelengkap. Data ini berupa dokumen atau catatan tertulis lain yang berkaitan dengan kondisi suatu lokasi, baik dari segi kultural maupun geografis. Sumber data sekunder meliputi bahan bacaan dan berbagai dokumen lain, seperti surat pribadi, buku harian, notula rapat, hingga dokumen resmi yang diterbitkan oleh berbagai instansi pemerintah.³⁷

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang relevan untuk mendukung dan memperkuat temuan lapangan. Sumber data tersebut meliputi dokumen resmi dari pemerintah desa, laporan tahunan BUMDes Harapan Jaya, arsip profil Desa Padanglampe, serta data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur terkait, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan peraturan perundang-undangan yang membahas pengelolaan sumber daya manusia, pemberdayaan masyarakat, dan pengembangan pariwisata. Pemanfaatan data

³⁷ Rahmad Kriyantono, Teknik Praktik Riset Komunikasi (Jakarta Kencana Prenada Media Group, 2020), h. 42.

sekunder ini bertujuan untuk memberikan landasan teoritis dan kontekstual yang lebih kuat, serta membandingkan temuan penelitian dengan hasil studi sebelumnya.

E. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai. Proses ini bertujuan agar temuan penelitian benar-benar merepresentasikan kondisi di lapangan serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam penelitian kualitatif, uji keabsahan data dilakukan melalui beberapa teknik, seperti perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, dan pengecekan anggota (*member check*), yang akan dijabarkan pada bagian berikutnya:

1. Uji *Credibility*

Derajat kepercayaan atau *credibility* dalam penelitian kualitatif adalah istilah validitas yang berarti bahwa instrumen yang dipergunakan dan hasil pengukuran yang dilakukan menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

2. Uji *Tranferbility*

Penelitian kualitatif tidak dikenal validitas eksternal tetapi menggunakan istilah atau konsep keteralihan atau transferabilitas keteralihan berarti bahwa hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan pada situasi lain yang memiliki karakteristik dan konteks yang relatif sama.

3. Uji *Dependability*

Penelitian kualitatif dikenal memiliki aspek reabilitas, yang menunjukkan konsistensi hasil penelitian meskipun penelitian tersebut diulang berkali-kali. Selain itu, penelitian kualitatif juga mengedepankan pengujian dependabilitas, yang dilakukan melalui audit terhadap seluruh proses penelitian, mulai dari penentuan

masalah, pemilihan sumber data, pengumpulan atau pembangkitan data, analisis data, pemeriksaan keabsahan data, hingga penyusunan kesimpulan.³⁸

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Keabsahan Wawancara Mendalam (*Depth interview*)

Wawancara merupakan salah satu teknik penelitian sosial yang paling sosiologis, karena mengandalkan interaksi verbal langsung antara peneliti dan informan. Wawancara mendalam adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung melalui pertemuan tatap muka, di mana peneliti dan informan terlibat dalam interaksi sosial yang berlangsung dalam jangka waktu relatif lama.³⁹

Wawancara dilakukan secara mendalam (*in-depth interview*) dengan para informan yang telah ditentukan berdasarkan kriteria keterlibatan dan pengetahuan mereka terhadap pengelolaan wisata alam di Desa Padanglampe. Informan terdiri dari pengelola BUMDes Harapan Jaya, Kepala Desa Padanglampe, masyarakat setempat yang terlibat langsung dalam kegiatan wisata, serta wisatawan yang pernah berkunjung. Wawancara dilaksanakan secara tatap muka di lokasi yang disepakati bersama informan, menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun berdasarkan fokus penelitian. Teknik ini dipilih untuk menggali informasi yang lebih rinci, mendalam, dan kontekstual terkait proses pengelolaan SDM, potensi dan kendala yang dihadapi, serta pandangan informan terhadap pengembangan wisata alam di desa tersebut.

³⁸ Helauddin & Hengki Wijaya, "Analisis Data Kualitatif Sebuah Tinjauan Teori dan Praktif," (Sekolah Theologiya Ekonomi Jaffar, 2020, h. 132.

³⁹ Burhan Bungin, Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosia Lainnya, (Jakarta: Prenada Media, 2021). h. 111.

2. Pengamatan (*Observation*)

Observasi adalah proses pengamatan yang dilakukan secara sengaja dan sistematis terhadap fenomena sosial beserta gejala-gejala psikologisnya, yang kemudian dicatat untuk dianalisis lebih lanjut.⁴⁰

Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi fisik destinasi wisata, aktivitas pengelolaan, serta interaksi antara pengelola, masyarakat, dan wisatawan. Pengamatan ini mencakup aspek-aspek seperti sarana dan prasarana penunjang wisata, kebersihan lingkungan, alur pelayanan wisatawan, dan pemanfaatan potensi alam yang ada. Observasi dilakukan secara partisipatif, di mana peneliti tidak hanya mengamati tetapi juga terlibat dalam beberapa aktivitas lapangan untuk memahami dinamika pengelolaan secara lebih mendalam. Teknik ini membantu peneliti memverifikasi informasi yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi, sehingga data yang terkumpul lebih akurat dan sesuai dengan kondisi aktual di Desa Padanglampe.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu proses menelaah kembali sumber-sumber data yang tersedia dalam dokumen, karena dokumen tersebut dapat digunakan untuk mendukung dan memperluas data yang telah diperoleh. Sumber data dokumen ini dapat diperoleh dari lapangan, seperti buku, jurnal, skripsi, artikel, maupun dokumen resmi institusi. Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung terhadap subjek penelitian. Dokumen yang dianalisis dapat beragam, tidak terbatas hanya pada dokumen resmi saja.⁴¹

⁴⁰ Joko Subagyo, *Metode Penelitian* (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2024), h. 63.

⁴¹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif Dan Kualitatif* (Surabaya: Airlangga, 2021).h 70

Dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data pendukung yang bertujuan memperkuat temuan dari wawancara dan observasi. Data dokumentasi diperoleh dari berbagai sumber, antara lain foto kegiatan pengelolaan wisata, arsip administrasi BUMDes Harapan Jaya, profil resmi Desa Padanglampe, peta lokasi wisata, serta dokumen peraturan desa yang terkait dengan pengelolaan pariwisata. Selain itu, dokumentasi juga mencakup hasil publikasi di media massa dan media sosial yang memuat informasi mengenai potensi dan kegiatan wisata di Desa Padanglampe. Teknik ini membantu peneliti dalam memberikan bukti visual dan tertulis yang mendukung deskripsi hasil penelitian, sekaligus menjadi referensi untuk memverifikasi data yang diperoleh dari metode lainnya.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono, analisis data adalah proses untuk mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Proses ini meliputi pengorganisasian data ke dalam kategori, pemecahan menjadi unit-unit, sintesis, pengaturan pola secara mendalam, pemilihan data yang relevan untuk dipelajari, serta penarikan kesimpulan agar informasi yang dihasilkan dapat dipahami baik oleh peneliti maupun orang lain.

Menurut Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, sebagaimana dikutip oleh Basrowi dan Suwandi, proses analisis data kualitatif dapat dijelaskan melalui tiga langkah, yaitu:

1. Reduksi Data (*Data Reducation*)

Mereduksi data berarti menyederhanakan dan merangkum informasi, memilih hal-hal yang utama, memfokuskan pada aspek penting, mengidentifikasi tema serta

pola, dan menghilangkan data yang tidak relevan.⁴² Reduksi data merupakan bentuk analisis yang bertujuan untuk mempertajam, memilih, memfokuskan, dan mengorganisasikan data secara sistematis, sehingga kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasi. Tahap reduksi data dilakukan melalui pemisahan dan transformasi data “mentah” yang tercatat dalam catatan lapangan tertulis (written-up field notes). Data mentah adalah data yang telah dikumpulkan namun belum tersusun secara terstruktur maupun numerik.⁴³ Data “mentah” yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang belum diproses oleh peneliti. Oleh karena itu, proses reduksi data dilakukan sepanjang pelaksanaan kegiatan penelitian.⁴⁴

Proses reduksi data dilakukan oleh peneliti langsung di lapangan saat melakukan wawancara dengan sejumlah karyawan. Mengingat wawancara yang diterapkan bersifat tidak terstruktur, peneliti perlu terlebih dahulu memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian dari informasi yang kurang penting. Selanjutnya, hasil wawancara yang diperoleh dari pengunjung, akademisi, maupun praktisi diseleksi dan digabungkan, sementara data yang dianggap tidak relevan dengan tujuan penelitian dibuang.

Setelah proses pengumpulan data dilakukan, data dari hasil wawancara dengan beberapa sumber serta hasil dari studi dokumentasi dalam bentuk catatan lapangan di Wisata Alam Padanglampe selanjutnya dianalisis. Analisis data bertujuan untuk membuang data yang tidak perlu dan menggolongkan ke dalam hal-hal pokok

⁴² Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2024), h. 122.

⁴³ Murray R. Spiegel dan Larry J. Stephens, *Statistik*, (PT. Gelora Aksara Pratama; Edisi Ketiga, 2024), h. 30.

⁴⁴ Muri A Yusuf. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & Penelitian Gabungan* (Prenada Media, 2020), h. 406.

yang yang menjadi pokok permasalahan yang diteliti yaitu Pengelolaan SDM Wisata Alam Padamlampe Desa Padanglampe Kec. Ma'rang Kab. Pangkep.

2. Penyajian Data

Menurut Miles dan Huberman, yang dikutip oleh Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, penyajian data merupakan pengumpulan informasi yang tersusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan. Proses ini dilakukan karena data yang diperoleh selama penelitian kualitatif umumnya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan agar lebih mudah dipahami tanpa mengurangi makna atau substansinya.⁴⁵

3. Verifikasi Data

Kesimpulan atau verifikasi data adalah tahap akhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini penelitian mengutarakan kesimpulan dari data-data yang diperoleh. Kegiatan ini dimaksud untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.⁴⁶

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut dengan verifikasi data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat

⁴⁵ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing 2025), h. 123.

⁴⁶ Sandu Siyanto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2025), h. 124.

penelitian kembali ke lapangan. Maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.

Berdasarkan proses verifikasi yang dilakukan, data yang diperoleh dalam penelitian ini telah melalui tahapan pengecekan ulang secara cermat untuk memastikan kesesuaian, konsistensi, dan kelengkapannya. Verifikasi dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber, mengklarifikasi hasil wawancara kepada informan, serta meninjau kembali catatan observasi dan dokumentasi. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan layak dijadikan dasar dalam proses analisis serta penarikan kesimpulan. Seluruh prosedur yang dijabarkan dalam bab ini menjadi pedoman pelaksanaan penelitian di lapangan, sehingga hasil yang diperoleh pada bab berikutnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan relevan dengan tujuan penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengelolaan SDM Dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe. SDM yang kompeten dan terorganisasi dengan baik akan mampu mengoptimalkan potensi alam yang dimiliki desa, sekaligus menciptakan pengalaman wisata yang berkualitas bagi pengunjung. Pada bagian ini, disajikan temuan penelitian yang menggambarkan bagaimana proses pengelolaan SDM dilakukan oleh pihak pengelola, mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, hingga pengembangan kemampuan personel yang terlibat. Data yang diperoleh berasal dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga mampu memberikan gambaran faktual mengenai peran SDM dalam mendorong keberlanjutan wisata alam di desa ini.

a) Rekrutmen

Rekrutmen tenaga kerja pada pengelolaan Wisata Alam Padanglampe dilakukan secara sederhana dan berbasis komunitas lokal. Informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja biasanya disampaikan secara lisan melalui kepala dusun, tokoh masyarakat, atau langsung oleh pihak BUMDes Harapan Jaya. Proses ini lebih mengutamakan kedekatan domisili dan kemauan untuk terlibat dalam pengelolaan wisata, bukan semata-mata berdasarkan kualifikasi pendidikan atau

pengalaman kerja. Salah satu pengelola BUMDes, Bapak H. Syamsuddin dg ngati, menjelaskan:

“Kalau ada yang mau bergabung, biasanya kami infokan lewat kepala dusun atau orang-orang yang sering terlibat di kegiatan desa. Tidak ada persyaratan yang ribet, yang penting mau kerja dan jaga kebersihan tempat wisata.”⁴⁷

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen di Wisata Alam Padanglampe masih bersifat informal, mengandalkan jaringan sosial masyarakat, dan tidak melalui prosedur administrasi yang baku. Meskipun pendekatan ini memudahkan proses perekrutan dan meningkatkan partisipasi warga, namun berpotensi mengabaikan aspek kompetensi teknis yang dapat menunjang kualitas pelayanan wisata.

b) Seleksi

Proses seleksi tenaga kerja pada pengelolaan Wisata Alam Padanglampe dilakukan secara informal. Penentuan siapa yang akan mengisi posisi tertentu biasanya didasarkan pada rekomendasi dari kepala dusun, tokoh masyarakat, atau pengurus BUMDes. Tidak ada tahapan tes tertulis maupun wawancara resmi; penilaian lebih menekankan pada kepercayaan, kedekatan sosial, dan pengalaman individu yang sudah dikenal di lingkungan desa. Salah satu anggota pengelola wisata yaitu bendahara BUMDes dalam hal ini Kasmawati, menjelaskan:

“Kalau soal siapa yang kerja di bagian mana, biasanya pengurus BUMDes langsung tunjuk berdasarkan siapa yang dirasa cocok. Tidak ada tes,

⁴⁷ Syamsuddin dg ngati, Pengelola, wawancara di Kantor Desa tanggal 14 September 2025.

cuma lihat dari pengalaman orang itu sebelumnya dan apakah dia bisa dipercaya.”⁴⁸

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem seleksi di Wisata Alam Padanglampe lebih bersifat personal dan mengandalkan hubungan sosial sebagai tolok ukur utama. Pendekatan ini mempermudah proses penempatan tenaga kerja dan menjaga rasa saling percaya di antara pengelola, namun kurang memberikan ruang untuk menjaring SDM yang memiliki keterampilan profesional atau ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pengelolaan wisata.

c) Penempatan

Penempatan tenaga kerja di Wisata Alam Padanglampe umumnya disesuaikan dengan minat, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing individu. Pembagian peran dilakukan oleh pengurus inti BUMDes Harapan Jaya dengan mempertimbangkan masukan dari Bendahara BUMDes. Meskipun tidak ada prosedur resmi, penempatan tetap diarahkan agar setiap posisi dapat diisi oleh orang yang memahami tugasnya, seperti pemandu wisata, petugas tiket, petugas kebersihan, atau koordinator pemasaran. Sekretaris BUMDes, Haeruddin, menjelaskan:

“Kami lihat dulu orang ini cocoknya di mana. Kalau dia punya pengalaman memandu atau banyak tahu tentang lokasi, kami taruh di pemandu wisata. Kalau dia rapi dan teliti, biasanya di bagian tiket. Jadi penempatan itu berdasarkan kemampuan yang kelihatan.”⁴⁹

Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem penempatan tenaga kerja di Wisata Alam Padanglampe masih bersifat sederhana dan berbasis

⁴⁸ Kasmawati, Pengelola, wawancara di Kantor Desa tanggal 14 September 2025.

⁴⁹ Haeruddin, Pengelola, wawancara di Kantor Desa tanggal 14 September 2025.

pada pengamatan langsung terhadap kemampuan pekerja. Pendekatan ini cukup efektif untuk memanfaatkan potensi individu, tetapi belum sepenuhnya menjamin kesesuaian peran dengan standar kompetensi profesional yang dibutuhkan dalam pengelolaan wisata modern.

d) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan SDM di Wisata Alam Padanglampe masih dilakukan secara terbatas dan tidak terjadwal secara rutin. Sebagian besar tenaga kerja memperoleh keterampilan melalui pengalaman langsung di lapangan atau berbagi pengetahuan antar anggota tim. Program pelatihan formal dari pemerintah desa atau dinas terkait hanya sesekali diadakan, biasanya terkait kebersihan lingkungan, pelayanan pengunjung, atau pemasaran melalui media sosial. Ketua Pengelola BUMDes, H. Syamsuddin dg ngati, menjelaskan:

“Kalau pelatihan dari dinas atau pihak luar itu jarang. Biasanya kami belajar sendiri sambil kerja, atau saling mengajari kalau ada yang baru. Pernah juga ikut pelatihan kebersihan dan promosi online, tapi itu hanya sekali-sekali.”⁵⁰

Dari keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi SDM di Wisata Alam Padanglampe lebih banyak bergantung pada pembelajaran internal dan pengalaman praktis, sementara dukungan pelatihan eksternal masih minim. Kondisi ini membuat peningkatan kualitas pelayanan berjalan lambat, sehingga perlu strategi pelatihan yang berkesinambungan agar tenaga kerja memiliki keterampilan sesuai standar pengelolaan wisata yang profesional.

⁵⁰ Syamsuddin dg ngati, Pengelola, wawancara di Kantor Desa tanggal 14 September 2025.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe.

Faktor pendukung dan penghambat menjadi elemen penting yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe. Faktor pendukung memberikan kekuatan dan peluang untuk mengoptimalkan potensi wisata, sedangkan faktor penghambat dapat menjadi tantangan yang harus diatasi agar pengelolaan berjalan efektif dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, faktor pendukung diidentifikasi mengacu pada konsep Marlin yang meliputi potensi alam, budaya, dan manusia. Sementara itu, faktor penghambat mengacu pada konsep Chaerunnisa yang mencakup ketidaklibatan pemerintah dan keterbatasan fasilitas infrastruktur. Penyajian pada bagian ini memaparkan temuan lapangan yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, disusun secara sistematis sesuai indikator masing-masing faktor.

1. Faktor Pendukung

a) Potensi Alam

Potensi alam menjadi modal utama dalam pengembangan wisata Desa Padanglampe. Keindahan Air Terjun Padanglampe dengan aliran air yang jernih, udara sejuk, serta lingkungan yang masih terjaga menjadi daya tarik utama bagi wisatawan. Selain itu, keberadaan kebun jeruk pamelu di sekitar lokasi turut memperkaya pengalaman wisata, di mana pengunjung dapat membeli langsung hasil panen dari masyarakat. Potensi ini tidak hanya bernilai estetika, tetapi juga memiliki nilai ekonomi yang dapat

menunjang kesejahteraan warga. Seorang pengunjung, Rangga Syaputra, mengungkapkan:

“Air terjunnya indah sekali, airnya jernih, udaranya segar. Saya juga sempat beli jeruk pamelos langsung dari kebunnya. Rasanya segar, jadi pengalaman yang berbeda dibanding tempat wisata lain.”⁵¹

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa potensi alam di Desa Padanglampe memiliki nilai strategis tinggi dalam menarik minat wisatawan dan mendorong partisipasi masyarakat. Keunggulan ini menjadi fondasi dalam strategi pemberdayaan berbasis pariwisata, sekaligus menjadi identitas desa yang membedakannya dari destinasi lain di wilayah Kabupaten Pangkep.

b) Potensi Budaya

Selain potensi alam, Desa Padanglampe juga memiliki potensi budaya yang dapat mendukung pengembangan wisata. Tradisi gotong royong, keramahan warga, serta kegiatan adat seperti pesta panen dan pengajian rutin menjadi daya tarik tambahan bagi wisatawan yang ingin merasakan pengalaman autentik kehidupan desa. Potensi budaya ini juga menciptakan suasana harmonis antara masyarakat dan pengunjung, sehingga mendukung citra positif destinasi wisata. Kepala Desa Padanglampe, Andi Parenrengi, S. Sos., menjelaskan:

“Budaya gotong royong di sini masih kuat. Setiap ada kegiatan di lokasi wisata, warga turun tangan, baik bersih-bersih, masak, maupun sambut tamu. Kegiatan adat juga sering kita padukan dengan promosi wisata supaya pengunjung bisa merasakan suasana khas desa.”⁵²

⁵¹ Rangga Syaputra, Pengunjung, wawancara di Padanglampe tanggal 15 September 2025.

⁵² Andi Parenrengi, Kepala Desa, wawancara di Kantor Desa tanggal 14 September 2025.

Dari keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa potensi budaya di Desa Padanglampe bukan hanya memperkaya pengalaman wisata, tetapi juga berperan dalam memperkuat keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan destinasi. Kearifan lokal yang terjaga menjadi modal sosial yang berharga untuk mendukung keberlanjutan pariwisata berbasis komunitas.

Hal ini sejalan dengan teori Marlin yang menyatakan bahwa potensi budaya dapat menjadi diferensiasi yang membedakan suatu destinasi dari destinasi lainnya, sekaligus memperkuat identitas wisata.⁵³

c) Potensi Manusia

Potensi manusia di Desa Padanglampe tercermin dari keterlibatan aktif warga dalam mendukung operasional wisata, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagian warga terlibat sebagai pengelola, petugas kebersihan, pemandu wisata, maupun pedagang di sekitar lokasi. Keberadaan sumber daya manusia lokal ini tidak hanya membantu kelancaran operasional, tetapi juga menjadi bagian dari upaya pemberdayaan ekonomi masyarakat. Salah satu warga setempat, Ibu Nisa mengungkapkan:

“Kalau ramai pengunjung, kami biasanya ikut membantu. Ada yang jualan makanan, ada yang jaga parkir, ada juga yang bantu bersih-bersih. Lumayan, bisa tambah penghasilan.”⁵⁴

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa potensi manusia di Desa Padanglampe menjadi kekuatan yang mendukung pengelolaan wisata. Partisipasi aktif warga memperkuat keberlanjutan

⁵³ Marlin, *Dasar-Dasar Pengembangan Pariwisata* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020, 97.

⁵⁴ Nisa, Warga Setempat, wawancara di Desa Padanglampe tanggal 15 September 2025.

operasional, sekaligus memastikan manfaat ekonomi dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat lokal.

Temuan ini sesuai dengan konsep Marlin yang menempatkan manusia sebagai penggerak utama keberlanjutan wisata, karena keterlibatan masyarakat dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap destinasi.⁵⁵

2. Faktor Penghambat

a) Ketidaklibatan Pemerintah

Meskipun pengelolaan Wisata Alam Padanglampe mendapat dukungan dari pemerintah desa, keterlibatan pemerintah di tingkat kabupaten atau instansi terkait masih terbatas. Minimnya program pendampingan, promosi berskala luas, dan pelatihan formal membuat pengembangan destinasi ini berjalan lambat. Hal ini berdampak pada kurangnya pembaruan fasilitas dan strategi pemasaran yang lebih kompetitif. Ketua Pengelola BUMDes, H. Syamsuddin dg ngati, menyampaikan:

“Kalau dari desa, dukungan ada, tapi dari pemerintah kabupaten itu jarang sekali ada kegiatan atau bantuan. Promosi juga kita lakukan sendiri lewat media sosial, tidak ada kampanye resmi dari dinas.”⁵⁶

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketidaklibatan pemerintah di tingkat yang lebih tinggi menjadi salah satu hambatan dalam pengelolaan wisata. Minimnya dukungan dalam bentuk program dan promosi membuat pengelola harus bekerja secara mandiri, yang pada akhirnya membatasi potensi pengembangan destinasi.

⁵⁵ Marlin, *Dasar-Dasar Pengembangan Pariwisata* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), 99.

⁵⁶ Syamsuddin dg ngati, Pengelola, wawancara di Kantor Desa tanggal 14 September 2025.

Temuan ini selaras dengan teori Chaerunnisa yang menegaskan bahwa peran aktif pemerintah di berbagai level sangat penting dalam mendukung pengelolaan wisata, baik melalui kebijakan, promosi, maupun dukungan teknis.⁵⁷

b) Fasilitas dan Infrastruktur

Ketersediaan fasilitas dan infrastruktur di Wisata Alam Padanglampe masih menjadi kendala dalam menunjang kenyamanan pengunjung. Beberapa fasilitas seperti area parkir, kamar mandi, tempat istirahat, dan jalur menuju lokasi wisata masih terbatas atau memerlukan perbaikan. Meskipun akses jalan utama sudah mengalami peningkatan, jalur menuju air terjun di beberapa titik masih licin dan kurang aman, terutama saat musim hujan. Seorang pengunjung, Hanif, menuturkan:

“Pemandangannya memang bagus, tapi fasilitasnya masih kurang. Parkiran sempit, kamar mandi juga tidak ada, dan jalan ke air terjun licin sekali waktu hujan.”⁵⁸

Kondisi ini memperkuat pandangan Chaerunnisa bahwa keterbatasan fasilitas infrastruktur dapat menurunkan kualitas pengalaman wisatawan dan berpotensi mengurangi jumlah kunjungan.⁵⁹

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan fasilitas infrastruktur menjadi hambatan yang cukup signifikan bagi pengembangan wisata. Kekurangan ini dapat mengurangi kenyamanan pengunjung dan berpotensi memengaruhi jumlah kunjungan.

⁵⁷ Chaerunnisa, *Manajemen Pengembangan Pariwisata Berbasis Masyarakat* (Bandung: Alfabeta, 2020), 144.

⁵⁸ Hanif, Pengunjung, wawancara di Padanglampe tanggal 15 Agustus 2025.

⁵⁹ Marlin, *Dasar-Dasar Pengembangan Pariwisata* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), 144.

Perbaikan infrastruktur yang berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak untuk mendukung kualitas pelayanan dan daya tarik destinasi.

Berdasarkan hasil penelitian di Desa Padanglampe, pengelolaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan wisata alam telah berjalan melalui serangkaian proses rekrutmen, seleksi, penempatan, serta pelatihan dan pengembangan. Meskipun pelaksanaannya masih bersifat sederhana dan belum sepenuhnya mengikuti standar formal, sistem yang diterapkan mampu memanfaatkan potensi lokal yang tersedia.

Faktor pendukung pengelolaan wisata merujuk pada konsep Marlin, yang meliputi potensi alam, budaya, dan manusia. Ketiga potensi ini menjadi kekuatan utama dalam menarik minat wisatawan dan mendorong keterlibatan masyarakat. Namun, mengacu pada konsep Chaerunnisa, masih terdapat hambatan yang perlu diatasi, seperti minimnya keterlibatan pemerintah di tingkat kabupaten dan keterbatasan fasilitas infrastruktur. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dan kolaboratif antara pengelola, masyarakat, dan pemerintah agar pengelolaan SDM dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan demi keberhasilan pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Bab ini membahas hasil penelitian yang telah dipaparkan pada Bab IV dengan mengaitkannya pada teori yang digunakan dan temuan penelitian terdahulu. Pembahasan dilakukan untuk memberikan interpretasi terhadap data lapangan, menjelaskan relevansi antara hasil penelitian dan kerangka konseptual, serta mengidentifikasi kesesuaian atau perbedaan dengan literatur yang ada.

Dengan demikian, analisis pada bab ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe, termasuk faktor-faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhinya.

1. Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe

Pengelolaan SDM merupakan komponen fundamental dalam keberhasilan suatu destinasi wisata, terutama pada wisata berbasis komunitas seperti Wisata Alam Padanglampe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM meliputi proses rekrutmen, seleksi, penempatan, serta pelatihan dan pengembangan. Masing-masing proses belum mengikuti standar formal sebagaimana diterapkan dalam industri pariwisata profesional, tetapi lebih mengedepankan pendekatan kultural dan nilai-nilai sosial masyarakat.

a) Rekrutmen Berbasis Komunitas: Modal Sosial sebagai Penggerak Utama

Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara informal dan mengandalkan penyampaian informasi melalui kepala dusun, tokoh masyarakat, serta jaringan sosial warga. Tidak terdapat mekanisme administratif seperti pengumuman tertulis, formulir lamaran, maupun prosedur seleksi awal sebagaimana dipraktikkan dalam organisasi formal.

Pendekatan rekrutmen ini dapat dipahami melalui konsep *community-based tourism* (CBT), di mana masyarakat lokal menjadi aktor utama dalam pengelolaan destinasi. Model perekrutan berbasis komunitas menekankan nilai partisipasi, kesempatan akses bagi warga lokal, dan pemerataan manfaat ekonomi. Hal ini sejalan dengan pendapat Scheyvens (1999) bahwa pemberdayaan masyarakat dalam pariwisata idealnya dimulai dari keterlibatan

warga dalam perencanaan hingga pelaksanaan.

Namun, bila dibandingkan dengan teori manajemen SDM yang lebih modern seperti yang dikemukakan Dessler (2017), rekrutmen idealnya harus mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi individu dan kebutuhan pekerjaan. Ketidakhadiran proses formal dalam rekrutmen berpotensi menghasilkan tenaga kerja yang tidak sepenuhnya kompeten menghadapi kebutuhan operasional wisata yang kini semakin menuntut standar profesional.

Dengan demikian, rekrutmen di Wisata Alam Padanglampe berada pada fase yang masih menekankan aspek kultural dan sosial, tetapi belum mengarah kepada standar industri pariwisata yang lebih teknis. Dalam jangka pendek, pendekatan ini efektif meningkatkan partisipasi komunitas; namun dalam jangka panjang dapat menjadi hambatan apabila destinasi ingin berkembang lebih profesional.

b) Seleksi Berbasis Kepercayaan: Antara Efektivitas Lokal dan Keterbatasan Profesional

Proses seleksi di Desa Padanglampe dilakukan secara langsung oleh pengurus inti BUMDes dengan mempertimbangkan rekomendasi Bendahara BUMDes. Seleksi lebih mengandalkan pengamatan terhadap kemampuan dan sikap kerja calon tenaga kerja, tanpa menggunakan instrumen tes atau wawancara formal. Praktik ini sejalan dengan pandangan Mathis dan Jackson, yang menyatakan bahwa dalam skala usaha kecil dan komunitas lokal, seleksi cenderung mengutamakan kesesuaian personal dan hubungan interpersonal dibandingkan uji kompetensi yang terstandar.⁶⁰

⁶⁰ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Boston: Cengage Learning, 2022), 215.

Seleksi tenaga kerja dilakukan secara informal, tanpa wawancara resmi, tes tertulis, maupun penilaian kompetensi teknis. Penentuan individu yang ditempatkan pada peran tertentu lebih didasarkan pada rekomendasi tokoh masyarakat, riwayat kedekatan sosial, serta tingkat kepercayaan terhadap individu tersebut.

Dalam perspektif nilai lokal, pendekatan ini efektif untuk menjaga keharmonisan dalam komunitas. Kepercayaan merupakan modal sosial utama di masyarakat pedesaan dan menjadi instrumen penting dalam menilai integritas seseorang. Putnam (1993) menyebut kepercayaan sebagai aspek kunci dalam membangun *social capital* yang mampu memperkuat organisasi berbasis komunitas.

Namun, jika dinilai menggunakan teori seleksi tenaga kerja seperti Model Kompetensi Spencer & Spencer (1993), seleksi seharusnya menilai aspek kompetensi inti seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan interpersonal, dan motivasi. Dengan mengandalkan penilaian berbasis kedekatan sosial, destinasi wisata berisiko kehilangan kesempatan merekrut individu yang lebih kompeten tetapi tidak berada dalam lingkaran sosial dekat pengelola.

Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan industri pariwisata modern dan praktik seleksi tenaga kerja yang diterapkan. Seleksi berbasis kepercayaan membantu menjaga solidaritas sosial, tetapi menghambat inovasi dan pembaruan SDM apabila tidak dilengkapi dengan mekanisme seleksi tambahan yang mempertimbangkan kemampuan teknis.

- c) Penempatan Tenaga Kerja: Efisiensi Berbasis Pengamatan tetapi Minim Standar Kompetensi.

Penempatan tenaga kerja umumnya dilakukan berdasarkan minat dan kemampuan yang terlihat selama masa percobaan. Misalnya, individu yang komunikatif dan memahami lokasi ditempatkan sebagai pemandu wisata, sedangkan mereka yang rapi dan teliti ditempatkan sebagai petugas tiket. Hal ini sejalan dengan teori penempatan Dessler, yang menekankan pentingnya *job-person fit*, yaitu kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan.⁶¹ Namun, di Desa Padanglampe, penempatan belum didukung dengan analisis jabatan yang terstruktur, sehingga potensi optimalisasi SDM belum sepenuhnya tercapai.

Penempatan tenaga kerja dilakukan dengan mengamati kemampuan dasar yang dimiliki masing-masing individu. Orang yang memiliki kemampuan berbicara diletakkan sebagai pemandu wisata, yang memiliki ketelitian ditempatkan di bagian tiket, dan seterusnya. Tidak terdapat dokumen analisis jabatan (*job analysis*) ataupun standar kompetensi untuk setiap posisi.

Pendekatan ini mencerminkan model *informal job placement* yang umum terjadi pada organisasi kecil dan komunitas desa. Dalam konteks keterbatasan sumber daya, metode ini efektif karena:

- a) tidak memerlukan biaya
- b) tidak memerlukan prosedur administrasi
- c) memungkinkan adaptasi cepat sesuai kondisi lapangan.

Namun, jika dikaitkan dengan model *job-person fit* dalam manajemen SDM formal, idealnya setiap penempatan harus mempertimbangkan kesesuaian keahlian dengan tugas pekerjaan agar kinerja lebih optimal. Ketidakhadiran

⁶¹ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 20th ed. (Boston: Pearson, 2020), 87.

analisis jabatan dapat mengakibatkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan kerja, terutama ketika destinasi mulai berkembang dan menuntut standar pelayanan yang lebih tinggi.

Penempatan yang hanya mengandalkan pengamatan langsung juga berisiko menimbulkan *role ambiguity* atau ketidaktepatan peran, terutama pada situasi kunjungan wisatawan meningkat. Oleh karena itu, meskipun pendekatan ini relevan dalam tahap awal pengembangan destinasi, perlu ada peningkatan struktur organisasi dan standar kompetensi seiring berkembangnya wisata.

d) Pelatihan dan Pengembangan : Keterbatasan Serius yang Menghambat Profesionalisasi Wisata

Pelatihan SDM di Desa Padanglampe masih terbatas dan lebih banyak dilakukan secara informal melalui pembelajaran di tempat kerja (*on the job training*). Pelatihan formal dari pihak luar jarang diadakan, meskipun pernah dilakukan dalam bentuk bimbingan kebersihan dan promosi wisata online. Menurut Armstrong, pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan adaptabilitas tenaga kerja.⁶² Kondisi di Desa Padanglampe menunjukkan bahwa keterbatasan pelatihan dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan wisata secara konsisten.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM di Desa Padanglampe menunjukkan bahwa meskipun dilakukan dengan pendekatan sederhana berbasis komunitas, praktik tersebut telah mencerminkan prinsip-prinsip dasar manajemen SDM. Namun, perlu adanya sistem yang lebih terstruktur, terutama dalam aspek seleksi berbasis kompetensi dan pelatihan berkelanjutan, agar pemberdayaan

⁶² Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 13th ed. (London: Kogan Page, 2022), 272.

wisata alam dapat berjalan lebih optimal dan profesional.

Temuan menunjukkan bahwa pelatihan bagi tenaga kerja sangat minim, tidak terjadwal, dan setidaknya hanya beberapa kali dalam setahun yang berasal dari program pemerintah desa atau dinas terkait. Sebagian besar keterampilan diperoleh melalui pengalaman bekerja langsung atau melalui pembelajaran sesama pengelola.

Dari perspektif teori SDM, pelatihan merupakan investasi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Menurut Armstrong (2014), organisasi tidak dapat berkembang tanpa pengembangan kapasitas SDM yang terencana dan berkelanjutan.

2. Faktor Pendukung Pengelolaan SDM

Temuan menunjukkan bahwa faktor pendukung pengelolaan SDM di Wisata Alam Padanglampe mengacu pada teori Oka A Youti , yaitu potensi alam, budaya, dan manusia yang dimiliki desa.

a) Potensi Alam : Modal Utama Pengembangan Wisata

Keindahan Air Terjun Padanglampe dan kebun jeruk pamelon menjadi daya tarik kuat yang mampu menarik wisatawan. Potensi alam tidak hanya menjadi sumber estetika tetapi juga sumber ekonomi melalui aktivitas wisata, edukasi alam, maupun agrowisata.

Potensi alam ini memberikan multiplier effect terhadap pengelolaan SDM, antara lain:

- 1) Meningkatkan motivasi masyarakat untuk terlibat.
- 2) Meningkatkan motivasi masyarakat untuk terlibat.

3) Meningkatkan rasa memiliki masyarakat terhadap destinasi.

Teori Marlin menjelaskan bahwa potensi alam merupakan faktor strategis dalam pembangunan pariwisata berbasis kawasan. Hal ini terbukti di Padanglampe, di mana keberadaan air terjun menjadi titik awal tumbuhnya aktivitas wisata dan partisipasi masyarakat.

b) Potensi Budaya : Kekuatan Sosial yang Memperkuat Keberlanjutan Wisata

Budaya gotong royong, keramahan masyarakat, serta adanya kegiatan adat menjadi elemen budaya yang mendukung pengelolaan wisata. Kearifan lokal tersebut menjadi modal sosial yang memperkuat manajemen berbasis komunitas.

Budaya lokal berperan pada:

- 1) memperbaiki citra destinasi
- 2) meningkatkan kenyamanan wisatawan
- 3) menciptakan pengalaman wisata autentik
- 4) memperkuat solidaritas masyarakat dalam pengelolaan

Youti menegaskan bahwa budaya lokal bukan hanya pelengkap wisata, tetapi juga identitas destinasi. Hal ini tercermin di Padanglampe yang mampu menampilkan kekhasan budaya dalam proses pengelolaan wisata.

c) Potensi Manusia : Partisipasi sebagai Kunci Pemberdayaan

Partisipasi masyarakat menjadi faktor dominan dalam mendukung keberhasilan pengelolaan SDM. Warga terlibat langsung dalam operasional wisata, mulai dari kebersihan, pemandu wisata, hingga penjualan produk UMKM. Tingginya keterlibatan ini menunjukkan bahwa masyarakat melihat potensi ekonomi nyata dari keberadaan wisata.

Konsep pemberdayaan menurut Youti menempatkan manusia sebagai subjek utama, bukan objek. Artinya, keberhasilan wisata tidak hanya bergantung pada potensi alam, tetapi juga pada kesiapan dan antusiasme masyarakat. Temuan penelitian menunjukkan bahwa masyarakat Padanglampe memiliki modal sosial kuat dan kemauan besar untuk berpartisipasi.

3. Faktor Penghambat Pengelolaan SDM

Mengacu pada teori R. Edward Freeman & Gunn, terdapat dua hambatan besar dalam pengelolaan wisata, yaitu ketidaklibatan pemerintah dan keterbatasan fasilitas.

a) Ketidaklibatan Pemerintah

Pemerintah desa telah memberikan dukungan, tetapi pemerintah kabupaten dinilai belum optimal dalam melakukan pendampingan, pelatihan, promosi, serta penyediaan fasilitas penunjang. Kondisi ini membuat pengelola bekerja secara mandiri, tanpa strategi pemasaran dan dukungan teknis yang memadai.

Dari perspektif governansi pariwisata, pemerintah merupakan aktor penting dalam:

- 1) menyediakan regulasi
- 2) mendukung pendanaan
- 3) melakukan promosi destinasi
- 4) memberikan pelatihan profesional
- 5) memperbaiki infrastruktur

Ketiadaan dukungan pemerintah membuat pengelola menghadapi keterbatasan dalam mengembangkan SDM. Hal ini sejalan dengan temuan R. Edward Freeman

bahwa pemerintah memegang peranan vital untuk mempercepat pertumbuhan destinasi wisata baru.

b) Fasilitas dan Infrastruktur

Fasilitas yang tidak memadai seperti area parkir kecil, minimnya kamar mandi, dan jalur menuju air terjun yang licin menjadi hambatan utama yang berpengaruh pada kenyamanan wisatawan dan efektivitas kerja pengelola.

Dalam industri pariwisata, fasilitas merupakan elemen dasar dalam memberikan pengalaman wisata yang baik. Teori Gunn menegaskan bahwa fasilitas fisik merupakan aspek krusial dalam memengaruhi persepsi wisatawan terhadap suatu destinasi. Fasilitas yang buruk dapat mengurangi minat wisatawan untuk berkunjung kembali dan pada akhirnya memengaruhi pendapatan serta motivasi pengelola.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM dalam pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe telah mencerminkan prinsip dasar manajemen SDM meskipun pelaksanaannya masih sederhana dan bersifat informal. Proses rekrutmen, seleksi, penempatan, serta pelatihan dan pengembangan berjalan dengan mengutamakan keterlibatan masyarakat lokal, sesuai dengan karakteristik pariwisata berbasis komunitas.

Faktor pendukung yang meliputi potensi alam, budaya, dan manusia memberikan kontribusi besar dalam menarik minat wisatawan dan memperkuat partisipasi warga, minimnya keterlibatan pemerintah dan keterbatasan fasilitas infrastruktur, menjadi tantangan yang perlu segera diatasi. Oleh karena itu, sinergi antara pengelola, masyarakat, dan pemerintah menjadi kunci untuk meningkatkan profesionalisme pengelolaan SDM dan memastikan keberlanjutan

pengembangan wisata alam di Desa Padanglampe.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Bab ini memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Desa Padanglampe, Kecamatan Ma'rang, Kabupaten Pangkep. Kesimpulan disusun untuk memberikan jawaban singkat dan jelas atas rumusan masalah yang diajukan pada awal penelitian, dengan merujuk pada temuan lapangan dan pembahasan pada bab sebelumnya. Bagian ini diharapkan dapat memberikan gambaran inti mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe, sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang berpengaruh terhadap pengembangannya.

1. Pengelolaan SDM dalam pemberdayaan wisata alam di Desa Padanglampe telah dilakukan melalui proses rekrutmen, seleksi, penempatan, serta pelatihan dan pengembangan yang bersifat sederhana dan berbasis komunitas. Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara internal melalui rekomendasi masyarakat dan pengamatan langsung terhadap kemampuan calon tenaga kerja. Penempatan disesuaikan dengan minat dan keterampilan, sedangkan pelatihan lebih banyak berlangsung secara informal. Pendekatan ini mencerminkan prinsip dasar manajemen SDM meskipun belum sepenuhnya mengikuti standar formal.
2. Faktor pendukung pengelolaan SDM mengacu pada konsep Youti, yang meliputi potensi alam berupa keindahan Air Terjun Padanglampe dan hasil perkebunan jeruk pamelu; potensi budaya berupa tradisi gotong royong,

keramahan warga, dan kegiatan adat; serta potensi manusia melalui keterlibatan aktif masyarakat dalam operasional wisata. Ketiga potensi ini berperan besar dalam menarik wisatawan dan memperkuat partisipasi lokal.

3. Faktor penghambat pengelolaan SDM mengacu pada konsep R. Edward Freeman & Gunn, yaitu minimnya keterlibatan pemerintah tingkat kabupaten dan instansi terkait, serta keterbatasan fasilitas infrastruktur seperti area parkir, kamar mandi, dan jalur akses menuju lokasi wisata. Hambatan ini berpengaruh pada kualitas pelayanan dan daya tarik destinasi, sehingga memerlukan perhatian khusus untuk diatasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, pengelola BUMDes Harapan Jaya diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih terstruktur, memastikan penempatan tenaga kerja sesuai analisis jabatan, serta menyelenggarakan pelatihan formal secara berkala. Langkah-langkah tersebut akan membantu meningkatkan kualitas layanan dan memperkuat daya saing wisata alam Desa Padanglampe di tengah persaingan destinasi wisata lainnya.

Pemerintah desa maupun pemerintah kabupaten perlu memperkuat keterlibatan dalam pengembangan wisata alam Desa Padanglampe. Dukungan dapat diberikan melalui alokasi anggaran khusus, promosi pariwisata secara lebih luas, serta penyediaan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, seperti area parkir, kamar mandi, dan jalur akses yang aman. Kerja sama lintas sektor antara

pemerintah, pengelola, dan masyarakat akan menjadi kunci untuk mewujudkan destinasi wisata yang berkelanjutan.

Masyarakat Desa Padanglampe diharapkan terus berpartisipasi aktif dalam kegiatan wisata, menjaga kelestarian lingkungan, dan memanfaatkan peluang ekonomi yang muncul dari kunjungan wisatawan. Partisipasi aktif ini dapat memperkuat rasa memiliki terhadap destinasi wisata dan secara langsung mendorong pertumbuhan ekonomi lokal yang lebih merata.



DAFTAR PUSTAKA

- Alim, N., & Syarifuddin, M. Potential development of Karang Latimojong tourism village in Enrekang District. *Jurnal Pariwisata Nusantara (JUWITA)*, 2022.
- Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. London: Kogan Page, 2022.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media, 2021.
- . *Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga, 2021.
- Chaerunnisa. *Faktor Penghambat Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Desa*. Makassar: Pustaka Pariwisata, 2021.
- . *Manajemen Pengembangan Pariwisata Berbasis Masyarakat*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. 14th ed. Boston: Pearson, 2024.
- . *Human Resource Management*. 20th ed. Boston: Pearson, 2020.
- Damanik, Sarinta Efratani. *Pemberdayaan Masyarakat Desa Sekitar Kawasan Hutan*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020.
- Fandeli, Chafid, dan Muhlison. *Pengusahaan Ekowisata*. Yogyakarta: Fakultas Kehutanan Universitas Gadjah Mada, 2023.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2022.
- Harun, Rochajat, dan Elvinaro Ardianto. *Komunikasi Pembangunan dan Perubahan Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.
- Hariani, A., Yunus, M., & Syarifuddin, M. Implementasi teori SIX'A dalam pengembangan objek wisata Pantai Harapan Ammani. *Jurnal Pariwisata dan Pengembangan Destinasi*, 2024.
- Hidayah, Alfinia, dan Warjiyono. "Pembangunan Website Wisata Alam Kalisoka Guna Meningkatkan Daya Saing Pariwisata Kabupaten Tegal." *EVOLUSI: Jurnal Sains dan Manajemen* 3, no. 2 (2015).

- Kriyantono, Rahmad. Teknik Praktik Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020.
- La Patilaiya, Hairudin, dkk. Pemberdayaan Masyarakat. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Laili, Isnaniah. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2021.
- Marlin. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Desa. Yogyakarta: Penerbit Pariwisata Nusantara, 2020.
- . Dasar-Dasar Pengembangan Pariwisata. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- Mardikanto, Totok, dan Poerwoko Soebianto. Pemberdayaan Masyarakat.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. Human Resource Management. Boston: Cengage Learning, 2021.
- . Human Resource Management. Boston: Cengage Learning, 2022.
- Notoatmodjo, Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Putra, A. P., Syarifuddin, M., Munzir, M., Asrul, M., & Basri, A. H. Optimalisasi pembelajaran offline melalui permainan ular tangga pada Program Studi Pariwisata Syariah IAIN Parepare. *Jurnal Pariwisata Nusantara (JUWITA)*, 2022.
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers, 2023.
- . Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.
- Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2024.
- . Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2025.
- Siyanto, Sandu, dan M. Ali Sodik. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2025.
- Spiegel, Murray R., dan Larry J. Stephens. Statistik. Edisi Ketiga. PT. Gelora Aksara Pratama, 2024.
- Subagyo, Joko. Metode Penelitian. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2024.
- Sunaryo, Bambang. Kebijakan Pembangunan Destinasi Pariwisata. Yogyakarta: Gava Media, 2020.

- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2023.
- Widiyanto, Dodi, Joni Purwo Handoyo, dan Alia Fajarwati. "Pengembangan Pariwisata Perdesaan (Suatu Usulan Strategi bagi Wisata Alam Ketingan)." *Jurnal Bumi Lestari* 8, no. 2 (2008).
- Yoeti, Oka A. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Bandung: Angkasa, 2023.
- Kurniati, Asmar. "Rancang Bangun Aplikasi Panduan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan Berbasis Android." 2020.
- Nyoradia, Y. R. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Catur Sentora Adiprana TBK Cabang Malang." Tesis, STIE Malangkucecwara, 2021.
- Rahayu, Inten. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Obyek Wisata Agro Kemuning Desa Kemuning Kecamatan Ngargoyos Kabupaten Karanganyar Tahun 2018–2019." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2020.
- Saputra, Aldian Anggi. "Analisis Strategi Dinas Pariwisata Provinsi Riau dalam Pengelolaan Pariwisata di Provinsi Riau." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Simorangkira, Wahyuni Berlian Augusta, dan I. Nyoman Sunarta. "Persepsi dan Kendala Masyarakat Lokal dalam Pengelolaan Daya Tarik Wisata Pantai Kuta di Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat." *Jurnal Destinasi Pariwisata* ISSN 2338 (2015).
- Susanti, Novi. "Implementasi Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Menata: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2022).
- Syarifuddin, M. Pengaruh nilai iklan yang dipersepsikan dan getok tular terhadap minat wisata Kota Yogyakarta dimediasi oleh citra destinasi. *Jurnal Tata Kelola Seni*, 2016.
- Syarifuddin, M., & Ali, T. R. Analisis persepsi masyarakat terhadap pengembangan pariwisata di Kota Parepare. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 2025.
- ProfilPelajar.com. "Kata Pariwisata Berasal dari Bahasa Sanskerta 'Pari' (Berkali-kali) dan 'Wisata' (Bepergian)." Diakses 12 Agustus 2025. <https://profilpelajar.com/pariwisata>.
- Wahidmurni. "Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif." Repository UIN-Malang.ac.id. Diakses 28 Januari 2020.
- Wulandari, D. P., Syarifuddin, M., & Rahman, A. Coronavirus tourism: Charming voyagers in time of novel coronavirus. *Journal of Tourism Studies*, 2020.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 (SK Pembimbing)



DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOMOR : B-4580/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2024

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAEREPARE

- Menimbang a. Bahwa untuk menjamin kualitas skripsi/tugas akhir mahasiswa FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN Parepare, maka dipandang perlu penetapan pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa tahun 2024
- b. Bahwa yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk diserahi tugas sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa.
- Mengingat 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah RI Nomor: 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Parepare;
7. Keputusan Menteri Agama Nomor: 394 Tahun 2003 tentang Pembukaan Program Studi;
8. Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam;
9. Peraturan Menteri Agama Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Parepare
10. Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Parepare.
- Memperhatikan : a. Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Nomor: SP DIPA-025.04.2..307381/2024, tanggal 24 November 2023 tentang DIPA IAIN Parepare Tahun Anggaran 2024
- b. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor: 361 Tahun 2024 Tahun 2024, tanggal 21 Pebruari 2024 tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
- MEMUTUSKAN
- Menetapkan : a. Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare Tahun 2024
- b. Menunjuk saudara: **Dr. H. Mukhtar Yunus, Lc., M.Th.I.**, sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir bagi mahasiswa :
- Nama Mahasiswa : FAHRUL ALAMSYAH SUTAN
- NIM : 2120203893202009
- Program Studi : Pariwisata Syariah
- Judul Penelitian : ANALISIS PENGELOLAAN SDM DESA WISATA PADANGLAMPE DESA PADANGLAMPE KEC. MA'RANG KAB. PANGKEP
- c. Tugas pembimbing adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa mulai pada penyusunan sinopsis sampai selesai sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi/tugas akhir;
- d. Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran belanja IAIN Parepare;
- e. Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan Parepare
Pada tanggal 16 Oktober 2024



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Lampiran 2 (Surat Permohonan Izin Penelitian)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-4933/In.39/FEBI.04/PP.00.9/09/2025

03 September 2025

Sifat : Biasa

Lampiran : -

H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI PANGKEP
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KAB. PANGKAJENE KEPULAUAN

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: FAHRUL ALAMSYAH SUTAN
Tempat/Tgl. Lahir	: PANGKEP, 12 September 2003
NIM	: 2120203893202009
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Pariwisata Syariah
Semester	: IX (Sembilan)
Alamat	: DESA PADANGLAMPE, KECAMATAN MARANG, KABUPATEN PANGKEP

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah BUPATI PANGKEP dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :

ANALISIS PENGELOLAAN SDM DALAM PEMBERDAYAAN WISATA ALAM DI DESA PADANGLAMPE KEC. MA'RANG KAB.PANGKEP

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 04 September 2025 sampai dengan tanggal 04 Oktober 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

Lampiran 3 (Surat Rekomendasi Penelitian)



PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Sultan Hasanuddin Nomor 40 ☎ (0410) 22008 Pangkajene – KP. 90611

IZIN PENELITIAN
 Nomor : IPT/424/DPMPTSP/IX/2025

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 379 Tahun 2019 tentang Tim Teknis pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
4. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 56 Tahun 2015 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 37 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dengan ini memberikan izin penelitian kepada :

Nama	:FAHRUL ALAMSYAH SUTAN
Nomor Pokok	:2120203893202009
Tempat/Tgl. Lahir	:Pangkep / 12 September 2003
Jenis Kelamin	:Laki Laki
Pekerjaan	:Mahasiswa
Alamat	: Padang Lampe Kel/ Desa Padang Lampe Kec. Ma'rang Kab. Pangkajene dan Kepulauan
Tempat Meneliti	: Padang Lampe Kab. Pangkajene dan Kepulauan

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Hasil Penelitian dengan Judul :
"Analisis Pengelolaan SDM Dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padang Lampe"

Lamanya Penelitian : 4 September 2025 s/d 4 Oktober 2025

Dengan Ketentuan Sebagai Berikut :

1. Menaati Semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pangkajene, **18 September 2025**





Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik oleh :
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

SULFIDA, S.Sos, M.Si
 PEMBINA Tk. I/ IV b
 NIP. 19730202 199803 2 010

Tembusan Kepada Yth :

1. Bapak Bupati Pangkep (Sebagai Laporan);
2. Kepala Kantor Kesbang;
3. Arsip;

Lampiran 4 (Surat Selesai Meneliti)



**PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
KECAMATAN MA'RANG
DESA PADANGLAMPE**

Alamat : Jalan H. A. Muh. Ali Desa Padanglampe kec. Ma'rang kab. Pangkep Kode Pos 90654
Email : Padanglampe@gmail.com Telp/Wa. 087838431346 Website: <https://padanglampe.desa.id>

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 151 / DPL / X / 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Desa Padanglampe :

Nama : **ANDI PARENRENGI, S.Sos**
Jabatan : Kepala Desa Padanglampe

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : **FAHRUL ALAMSYAH SUTAN**
NIM : 2120203893202009
Tempat/Tanggal Lahir : Pangkep, 12-09-2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa
Alamat : Padanglampe, Dusun Padanglampe, Desa Padanglampe
Kec. Ma'rang, Kab. Pangkajene dan Kepulauan

Telah selesai melakukan penelitian di Desa Padanglampe Kec. Ma'rang Kab. Pangkajene dan Kepulauan selama 1 (Satu) Bulan, Terhitung mulai Tanggal 04 September sampai 04 Oktober 2025 dengan judul **ANALISIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PEMBERDAYAAN WISATA ALAM DI DESA PADANGLAMPE.**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Padanglampe, 28 Oktober 2025
Kepala Desa Padanglampe

ANDI PARENRENGI, S.Sos
Nip. 197008082007011057

Lampiran 5 (Surat Pernyataan Wawancara)

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Andi Pareparengi, S.Sos
Alamat : Pangkep
Jabatan : Kepala Desa

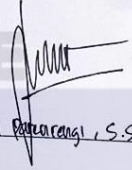
Menerangkan Bahwa:

Nama : FAREH ALAM SYAH SUTAN
Alamat : Pangkep
Pekerjaan : Mahasiswa
Perguruan Tinggi : IAIN PAREPARE

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"Analsis Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe"**

Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkep, 14. September 2025
Narasumber,


(Andi Pareparengi, S.Sos)

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : H. Syamsuddin dg ngati
Alamat : Pangkep
Jabatan : Ketua Bunder

Menerangkan Bahwa:

Nama : FAHRUL ALAMSYAH SUTAN
Alamat : PANGKEP
Pekerjaan : MAHASISWA
Perguruan Tinggi : IAIN PAREPARE

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"Analsis Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe"**

Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkep, ... September 2025

Narasumber,


(H. Syamsuddin dg ngati)

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Kurniawan
 Alamat : Pangkep
 Jabatan : Sekretaris Bawahan.

Menerangkan Bahwa:

Nama : Fakhri Alamsyah Satri
 Alamat : Pangkep
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Perguruan Tinggi : IAIN Parepare

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"Analsis Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe"**

Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkep, 14.. September 2025

Narasumber,


 (Kurniawan)

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Haeruddin
Alamat : Padanglampe
Jabatan : Bendahara Bumdes

Menerangkan Bahwa:

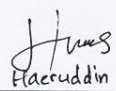
Nama : FAKRUL ALAMSYAH GUTPH
Alamat : PANGKEP
Pekerjaan : MAHASISWA
Perguruan Tinggi : IAIN PAREPARE

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"Analsis Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe"**

Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkep, 14.. September 2025

Narasumber,


(Haeruddin)

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nisa
 Alamat : Padang Lampe
 Jabatan : Warga Setempat

Menerangkan Bahwa:

Nama : FAHRI ALANSYAH SYAH
 Alamat : Pangkep
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Perguruan Tinggi : IAIN Parepare

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe”

Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkep, 15... September 2025

Narasumber,


 (Nisa)

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini;

Nama : Ranga Syaputra

Alamat : Barru

Jabatan : Pengunjung

Menerangkan Bahwa:

Nama : FATHUL ALANGYAH SYAH

Alamat : Pangkep

Pekerjaan : MAHASISWA

Perguruan Tinggi : IAIN PAREPARE

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"Analisis Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe"**

Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkep, 15 September 2025

Narasumber,


(Ranga Syaputra)

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Hanif
Alamat : Barru
Jabatan : Pengunjung

Menerangkan Bahwa:

Nama : PAPERU DLANEYAH SUTAH
Alamat : Pangkep
Pekerjaan : MAHASISWA
Perguruan Tinggi : IAIN PAREPARE

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe”

Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkep, 15.. September 2025

Narasumber,


(Hanif)

Lampiran 6 (Pedoman Wawancara)

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307
VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI	

NAMA MAHASISWA: FAHRUL ALAMSYAH SUTAN
 NIM : 2120203893202009
 PRODI : PARIWISATA SYARIAH
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 JUDUL : ANALISIS PENGELOLAAN SDM DALAM
 PEMBERDAYAAN WISATA ALAM DI DESA
 PADANGLAMPE

PEDOMAN WAWANCARA

Dalam penelitian kualitatif ini, instrumen yang digunakan adalah pedoman wawancara yang disusun berdasarkan variabel, subvariabel, dan indikator yang telah ditetapkan pada kerangka penelitian. Pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen dirancang untuk menggali informasi secara mendalam dari para informan yang meliputi pengelola BUMDes Harapan Jaya, kepala desa, masyarakat setempat, dan wisatawan. Penyusunan instrumen ini mengacu pada teori pengelolaan sumber daya

manusia dan pemberdayaan wisata, serta disesuaikan dengan konteks lokal Desa Padanglampe sehingga data yang diperoleh relevan dan saling berkesinambungan.

Informan:

1. Pengelola BUMDes Harapan Jaya
2. Kepala Desa Padanglampe
3. Masyarakat setempat
4. Wisatawan

A. Data Identitas Informan

1. Nama:
2. Usia:
3. Pekerjaan:
4. Jabatan/Peran dalam pengelolaan atau keterlibatan di wisata:

B. Pertanyaan Wawancara

1. Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam

- 1) Bagaimana proses perekrutan tenaga kerja di Desa Padanglampe? Apakah tenaga kerja diambil dari masyarakat setempat?
- 2) Apa saja kriteria yang digunakan dalam memilih tenaga kerja?
- 3) Bagaimana proses penempatan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka?
- 4) Apakah ada pelatihan untuk tenaga kerja? Jika ada, siapa yang memberikan pelatihan dan seberapa sering dilakukan?

2. Faktor Pendukung

- 1) Menurut Anda, apa potensi alam utama yang dimiliki Desa Padanglampe? Apa yang membuatnya menarik bagi wisatawan?
- 2) Adakah tradisi atau budaya khas di desa ini yang dapat mendukung pariwisata?
- 3) Bagaimana keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan wisata? Apakah mereka aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang ada?

3. Faktor Penghambat

- 1) Bagaimana peran pemerintah dalam mendukung pengelolaan wisata di desa ini? Apakah ada bantuan atau program khusus yang diberikan?
- 2) Bagaimana kondisi fasilitas dan infrastruktur di lokasi wisata, seperti jalan, area parkir, dan kamar mandi? Apakah sudah memadai atau masih perlu perbaikan?



Lampiran 7 (Dokumentasi)



Wawancara dengan Kepala Desa Padanglampe



Wawancara dengan Ketua BUMDes Padanglampe



Wawancara dengan Bendahara BUMDes Padanglampe



Wawancara dengan Sekretaris BUMDes Padanglampe



Wawancara dengan Pengunjung





Wawancara dengan Pengunjung





Wawancara dengan Warga Desa Padanglampe

PAREPARE

BIODATA PENULIS



Fahrul Alamsyah Sutan, dilahirkan di Pangkep pada tanggal 12 September 2003. Anak keempat dari tujuh bersaudara, Pasangan Bapak Sutan Juma dan Ibu Naherianti yang telah mendidik dan mencurahkan cinta kasih sepenuh hati sejak kecil hingga dewasa. Penulis memulai pendidikan di sekolah dasar di SDN Padanglampe pada 2010. Setelah itu menempuh sekolah menengah pertama di PONPES Al-Mustaqim Kota Parepare pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan di MA DDI Padanglampe Jurusan IPA 2018. Setelah lulus di MA DDI Padanglampe pada tahun 2021 penulis melanjutkan studi di perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan mengambil program studi Pariwisata Syariah. Penulis berkesempatan berkontribusi dalam organisasi Aliansi Mahasiswa Seni (ANIMASI), Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (DEMA-F) dan Sekretaris Ikatan Pemuda Pelajar Mahasiswa Pangkep (IPPM-P) pada tahun 2022-2023.

Penulis pernah melaksanakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare Selama 1 Semester dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Palatta, Kec. Tapango, Kab. Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Penulis kemudian menyelesaikan tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) di IAIN Parepare dengan judul skripsi “Analisis Pengelolaan SDM dalam Pemberdayaan Wisata Alam di Desa Padanglampe”.