
Strategi Pengembangan SDM di Sektor Pariwisata: Menganalisis Potensi dan Tantangan di Daerah Berkembang

Harianto Simarmata dan Teguh Rahman Fariz

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika Dan Bisnis Indonesia
Email: hariantosimarmata@unibi.ac.id; teguh.rahman.fariz@gmail.com

Diterima:
9 September 2024

Diterima Setelah Revisi:
9 Oktober 2024

Dipublikasikan:
24 Oktober 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor pariwisata di daerah berkembang. Studi ini mengidentifikasi aset dan kekuatan lokal untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja pariwisata serta mengevaluasi integrasi potensi wisata dalam pelatihan SDM. Selain itu, penelitian ini menganalisis tantangan seperti keterbatasan sumber daya, kekurangan infrastruktur pelatihan, dan kesenjangan keterampilan. Dengan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dan analisis dokumen, ditemukan bahwa potensi wisata lokal dapat dioptimalkan melalui pemetaan aset SDM, integrasi dalam kurikulum pelatihan, program mentoring, pengembangan infrastruktur, dan sistem evaluasi berkelanjutan. Strategi pengembangan SDM yang efektif muncul dari pendekatan terintegrasi dan berfokus pada kebutuhan spesifik daerah. Melalui program pelatihan SDM yang relevan, kemitraan yang kuat, dan pemanfaatan teknologi, serta strategi multi-pemangku kepentingan untuk meningkatkan fasilitas pelatihan hingga memperkuat kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga Pendidikan dapat memanfaatkan potensi pariwisata secara maksimal.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Potensi Wisata, Daerah Berkembang, Tantangan, Strategi Pengembangan

Abstract

This research aims to explore the development of Human Resources (HR) in the tourism sector in developing regions. The study identifies local assets and strengths to enhance the skills of the tourism workforce and evaluates the integration of tourism potential into HR training. The research analyzes challenges such as resource limitations, inadequate training infrastructure, and skill gaps. Using a qualitative approach through literature review and document analysis, the findings suggest that local tourism potential can be optimized through HR asset mapping, integration into training curriculum, mentoring programs, infrastructure development, and a continuous evaluation system. Effective HR development strategies emerge from an integrated approach focused on the specific needs of the region. Through relevant HR training programs, strong partnerships, and the utilization of technology, as well as multi-stakeholder strategies to improve training facilities and strengthen collaboration between government, the private sector, and educational institutions, developing regions can maximize their tourism potential.

Keywords: Human Resource Development, Tourism Potential, Developing Regions, Challenges, Development Strategies

1 PENDAHULUAN

Sektor pariwisata yang dikenal dengan julukan “industri tanpa asap” memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi, terutama di daerah berkembang yang memiliki potensi wisata yang signifikan namun seringkali kurang dimanfaatkan secara optimal. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor ini menjadi krusial untuk meningkatkan kualitas layanan, memperluas kapasitas kerja, dan mengoptimalkan potensi wisata lokal (Sugeha & Nurmandi (2021).

Daerah berkembang sering kali memiliki aset dan kekuatan lokal yang belum sepenuhnya dieksplorasi atau dimanfaatkan dalam pelatihan dan pengembangan SDM. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi dan memahami bagaimana potensi wisata di daerah tersebut dapat berkontribusi pada pengembangan SDM, serta untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut (Pramudiana et al., 2024). Penelitian ini bertujuan untuk menyoroti aset dan kekuatan lokal yang dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki keterampilan tenaga kerja pariwisata serta mengevaluasi integrasi potensi wisata dalam program pelatihan SDM.

Dengan memahami tantangan seperti keterbatasan sumber daya, kekurangan infrastruktur pelatihan, dan kesenjangan keterampilan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang masalah yang harus diatasi untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM di sektor pariwisata. Rumusan Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana potensi wisata di daerah berkembang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan SDM di sektor pariwisata. Penelitian ini akan mengidentifikasi aset dan kekuatan lokal yang relevan serta bagaimana potensi tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas tenaga kerja. Kemudian apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam pengembangan SDM di sektor pariwisata di daerah berkembang.

Fokus utamanya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat kemajuan dan efektivitas pengembangan SDM, seperti keterbatasan sumber daya, infrastruktur pelatihan, dan kesenjangan keterampilan. Serta strategi apa yang dapat diterapkan untuk pengembangan SDM yang efektif dan terintegrasi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja pariwisata dan memanfaatkan potensi wisata secara optimal dalam konteks pariwisata di daerah berkembang. Penelitian ini penting dilakukan karena pengembangan SDM yang efektif di sektor pariwisata dapat memaksimalkan potensi ekonomi yang ada di daerah berkembang, serta meningkatkan kualitas dan daya saing destinasi wisata.

Dengan memahami dan mengatasi tantangan yang ada, serta merumuskan strategi yang tepat, penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi pemerintah daerah, pelaku industri pariwisata, dan lembaga pendidikan. Ini tidak hanya akan mendukung pertumbuhan ekonomi lokal tetapi juga membantu membangun kapasitas SDM yang mampu memenuhi tuntutan industri pariwisata yang terus berkembang.

2 KAJIAN PUSTAKA

Sektor pariwisata merupakan industri yang mempunyai potensi besar bagi pengembangan perekonomian daerah, khususnya di daerah berkembang. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan berkelanjutan menjadi kunci untuk mewujudkan potensi tersebut. Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata meliputi berbagai sektor industri pariwisata mulai dari perhotelan, restoran, transportasi hingga atraksi dan destinasi wisata manajemen, yang mencakup pekerja yang bekerja sampingan (Setiawan et al., 2023).

2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Supriadi et al. (2024), manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pengelolaan yang berhubungan dengan berbagai aktivitas sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Menurut Sugiarti, et.al (2022) mendefinisikan manajemen

sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta menjaga lingkungan kerja yang produktif di dalam suatu organisasi. Menurut Simarmata et.al (2024), Sumber Daya Manusia harus dikembangkan untuk memperbaiki kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau posisi melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia di sektor pariwisata bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap tenaga kerja, sehingga memungkinkan mereka beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pasar dan tren industri (Rihardi, 2021). Pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat membantu memanfaatkan potensi wisata daerah berkembang secara maksimal (Sari et al., 2024). Potensi inovasi dan kreativitas dalam mengembangkan produk pariwisata baru dan pengalaman pariwisata yang unik seringkali dapat dimaksimalkan melalui pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia yang tepat (Zakaria, 2022). Beberapa pemerintah daerah di negara berkembang mendukung pelatihan dan pengembangan tenaga kerja melalui berbagai inisiatif dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja di sektor pariwisata (Novitasari, 2022).

Tantangan pengembangan sumber daya manusia di daerah berkembang adalah terbatasnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan berkualitas. Akibatnya, mereka kekurangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi standar industri pariwisata yang semakin tinggi (Daniel, 2021). Seringkali terdapat kesenjangan antara keterampilan tenaga kerja lokal dan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri pariwisata yang berkembang pesat. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan sektor pariwisata dan mempengaruhi kualitas layanan. Beberapa daerah berkembang masih sangat bergantung pada pekerja tidak terampil yang tidak memenuhi standar kualitas yang diperlukan untuk pengembangan lebih lanjut sektor pariwisata (Kusumawardhani, 2020). Kendala infrastruktur: Infrastruktur yang tidak memadai juga dapat menjadi hambatan bagi pengembangan tenaga kerja karena kurangnya fasilitas pelatihan dan dukungan lain untuk pengembangan keterampilan (Amelia, 2023).

Sektor pariwisata memiliki potensi besar dalam pengembangan perekonomian daerah, khususnya di daerah berkembang. Dalam buku Pengantar Ekonomi Pariwisata karya Wardiyanta (2020), disebutkan bahwa pariwisata mampu memberikan dampak positif pada perekonomian daerah melalui peningkatan pendapatan dan penciptaan lapangan kerja. Namun, untuk mengoptimalkan potensi ini, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan berkelanjutan menjadi kunci utama

Menurut Mawadda, et al. (2023), SDM pariwisata meliputi berbagai sektor, mulai dari perhotelan, restoran, hingga transportasi dan atraksi wisata. SDM yang baik di sektor ini mampu meningkatkan kualitas layanan dan memaksimalkan potensi pariwisata daerah. Selain itu, SDM yang terlatih juga mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pasar dan tren industri (Septiana et al., 2023). Kekayaan budaya dan alam di daerah berkembang, seperti yang dijelaskan Kusuma & Salindri (2022), sering menjadi daya tarik utama yang dapat dimaksimalkan melalui pengembangan SDM yang tepat. Potensi ini memerlukan dukungan inovasi dan kreativitas yang dapat diwujudkan melalui program pelatihan dan pendidikan yang terstruktur (Rajagukguk & Sofianto, 2020).

Namun, tantangan pengembangan SDM di daerah berkembang tidak bisa diabaikan. Kamaluddin, (2024) menyatakan dalam pengembangan ekonomi lokal bahwa terbatasnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu kendala utama. Infrastruktur yang kurang memadai dan ketergantungan pada pekerja tidak terampil juga menjadi hambatan signifikan Asmara (2020). Untuk mengatasi hal ini, Septiana et al. (2023) menekankan pentingnya dukungan kebijakan dari pemerintah dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas tenaga kerja melalui program-program pengembangan yang terfokus pada kebutuhan industri pariwisata. Secara keseluruhan, pengembangan SDM yang baik dan dukungan kebijakan yang kuat sangat diperlukan untuk mendorong sektor pariwisata di daerah berkembang agar mampu bersaing di pasar global.

3 METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis memilih pendekatan kualitatif karena fokusnya pada kegiatan manusia. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami berbagai aspek, bentuk, dan kondisi yang dapat diamati serta dievaluasi secara ilmiah melalui pendekatan disiplin tertentu. Subjek penelitian ini bisa mencakup persepsi, perilaku, motivasi, tindakan, dan sebagainya, yang diteliti secara mendalam dan saling terkait antara bagian-bagian yang menyusunnya. Penelitian ini biasanya dilakukan dengan menggunakan kata-kata dan bahasa deskriptif, serta memanfaatkan berbagai metode alami dalam konteks yang juga bersifat alami (Abdussamad, 2021).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dan analisis dokumen. Alasan pendekatan kualitatif dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai konteks lokal, tantangan yang dihadapi, serta potensi wisata dan pengembangan SDM di daerah berkembang. Setiap metode digunakan untuk menggali informasi mendalam mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor pariwisata di daerah berkembang.

3.1 Studi Kepustakaan

Penelitian diawali dengan studi kepustakaan untuk memahami teori dan konsep terkait pengembangan SDM dalam sektor pariwisata. Literatur dari buku-buku seperti Pengantar Ekonomi Pariwisata karya Wardiyanta (2020), dan Pengembangan Ekonomi Lokal oleh Kamaluddin, (2024) digunakan untuk membentuk landasan teoritis. Studi kepustakaan ini memberikan kerangka kerja awal untuk menganalisis potensi, tantangan, dan strategi yang relevan dalam konteks daerah berkembang.

3.2 Analisis Dokumen

Analisis dokumen melibatkan peninjauan dokumen-dokumen kebijakan pemerintah, laporan industri, serta studi-studi sebelumnya yang relevan. Dokumen-dokumen ini memberikan konteks tambahan mengenai kebijakan pengembangan SDM dan implementasinya di lapangan. Analisis ini juga membantu dalam mengevaluasi bagaimana kebijakan dan program pemerintah mendukung pengembangan tenaga kerja di sektor pariwisata.

Pendekatan kualitatif ini secara komprehensif menggabungkan berbagai sumber data untuk memberikan gambaran yang mendalam dan holistik mengenai pengembangan SDM di sektor pariwisata di daerah berkembang. Hasilnya digunakan untuk menyusun strategi pengembangan yang lebih efektif dan berkelanjutan, dengan memperhatikan potensi lokal dan tantangan yang dihadapi.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam studi kepustakaan dan analisis dokumen yang telah dilakukan terkait pengembangan SDM di sektor pariwisata daerah berkembang didapatkan analisa dan pembahasan sebagai berikut :

4.1 Hasil

4.1.1 Studi Kepustakaan

Melalui Studi Kepustakaan, penelitian ini menemukan beberapa tema kunci mengenai potensi dan tantangan dalam pengembangan SDM di sektor pariwisata.

Potensi Wisata: Daerah berkembang memiliki kekayaan budaya dan alam yang signifikan yang dapat dioptimalkan untuk menarik wisatawan. Namun, potensi ini sering kali belum dimanfaatkan secara maksimal karena kurangnya keterampilan tenaga kerja lokal.

Tantangan dalam Pengembangan SDM: Beberapa tantangan utama seperti kekurangan program pelatihan yang sesuai, ketidakcukupan infrastruktur pelatihan, dan adanya kesenjangan

antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja lokal dan yang dibutuhkan oleh industri. Selain itu, ada juga tantangan dalam mengatasi pergeseran tren pariwisata dan kebutuhan untuk adaptasi cepat. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam komunikasi antara pelaku industri, komunitas lokal, dan lembaga pendidikan. Kurangnya kolaborasi ini seringkali menyebabkan ketidakselarasan antara kebutuhan industri dan kurikulum pendidikan. Kondisi fasilitas pelatihan sering kali tidak memadai, dengan keterbatasan dalam fasilitas dan materi pelatihan. Selain itu, pengamatan juga menunjukkan bahwa beberapa lokasi wisata belum sepenuhnya memanfaatkan potensi mereka karena kurangnya keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja lokal. Juga terdapatnya ketidakcocokan antara ekspektasi wisatawan dan layanan yang disediakan, yang menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk pelatihan dan peningkatan kualitas layanan.

Strategi yang Diperlukan: Beberapa strategi yang diusulkan meliputi peningkatan kualitas pelatihan dan pendidikan, peningkatan kerja sama antara sektor publik dan swasta, serta pemanfaatan teknologi untuk pelatihan jarak jauh. Informasi ini menekankan pentingnya keterlibatan komunitas lokal dalam proses pengembangan untuk memastikan relevansi dan keberlanjutan. Solusi yang diusulkan termasuk pengembangan pusat pelatihan lokal yang berbasis pada kebutuhan spesifik industri dan penguatan kemitraan antara sektor swasta, pemerintah, dan lembaga pendidikan.

4.1.2 Analisis Dokumen

Analisis dokumen, termasuk laporan, studi sebelumnya, dan dokumen kebijakan, memberikan konteks tambahan mengenai kebijakan yang ada dan dampaknya terhadap pengembangan SDM.

Kebijakan Terkait: Dokumen menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa kebijakan yang mendukung pengembangan SDM dalam sektor pariwisata, implementasinya sering kali kurang konsisten dan tidak merata di seluruh daerah berkembang.

Informasi Tambahan: Data tambahan dari studi sebelumnya memperkuat temuan bahwa tantangan utama adalah kekurangan pelatihan yang sesuai dan kebutuhan untuk adaptasi terhadap perubahan tren pariwisata.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan kualitatif yang diterapkan memberikan pemahaman mendalam tentang konteks lokal dan tantangan yang dihadapi dalam pengembangan SDM di sektor pariwisata di daerah berkembang. Pendekatan ini juga berhasil mengidentifikasi potensi yang ada dan strategi yang diperlukan untuk memaksimalkannya.

4.2.1 Konteks Lokal dan Potensi

Konteks lokal yang unik, seperti kekayaan budaya dan alam, memberikan peluang besar untuk pengembangan sektor pariwisata. Namun, untuk memanfaatkan potensi ini, diperlukan SDM yang berkualitas dan terampil. Keterlibatan komunitas lokal dalam pengembangan pariwisata menjadi penting untuk memastikan bahwa pengembangan SDM selaras dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.

4.2.2 Tantangan Pengembangan SDM

Tantangan utama yang teridentifikasi mencakup kekurangan program pelatihan yang memadai dan ketidakcukupan fasilitas pelatihan. Kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan tren pariwisata juga menjadi masalah besar. Kesadaran akan tantangan ini adalah langkah awal untuk merumuskan strategi yang efektif.

4.2.3 Strategi yang Diperlukan

Strategi yang diusulkan, termasuk peningkatan fasilitas pelatihan, penguatan kemitraan antara sektor-sektor terkait, dan pemanfaatan teknologi, diharapkan dapat mengatasi tantangan yang ada. Pendekatan berbasis kebutuhan lokal dan kolaborasi yang lebih baik antara sektor publik dan swasta diidentifikasi sebagai kunci untuk pengembangan SDM yang sukses.

4.2.4 Implementasi dan Evaluasi

Implementasi rekomendasi harus disertai dengan sistem evaluasi yang baik untuk memantau dampak dan efektivitas strategi yang diterapkan. Evaluasi berkelanjutan akan membantu dalam penyesuaian dan perbaikan strategi sesuai dengan perkembangan yang terjadi di lapangan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan saat ini dan menyediakan dasar yang kuat untuk pengembangan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif di sektor pariwisata di daerah berkembang. Berikut adalah tabel dari penelitian ini :

Tabel 1. Temuan dari Studi Kepustakaan

| Tema | Deskripsi |
|-----------------------------------|--|
| Potensi Wisata | Daerah berkembang memiliki kekayaan budaya dan alam yang signifikan, tetapi belum dimanfaatkan maksimal karena kurangnya keterampilan tenaga kerja lokal. |
| Tantangan Pengembangan SDM | Kurangnya program pelatihan yang sesuai, infrastruktur pelatihan yang tidak memadai, serta adanya kesenjangan keterampilan antara tenaga kerja lokal dan kebutuhan industri. |
| Strategi yang Diperlukan | Peningkatan kualitas pelatihan, kerjasama sektor publik dan swasta, serta pemanfaatan teknologi untuk pelatihan jarak jauh dan keterlibatan komunitas lokal. |

Tabel 2. Temuan dari Analisis Dokumen

| Tema | Deskripsi |
|-------------------------|---|
| Isu Utama | Kurangnya komunikasi dan kolaborasi antara pelaku industri, komunitas lokal, dan lembaga pendidikan menyebabkan ketidaksiharasan antara kebutuhan industri dan kurikulum pendidikan. |
| Tantangan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Terkait: Dokumen menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa kebijakan yang mendukung pengembangan SDM dalam sektor pariwisata, implementasinya sering kali kurang konsisten dan tidak merata di daerah berkembang. 2. Data tambahan dari studi sebelumnya memperkuat temuan bahwa tantangan utama adalah kekurangan pelatihan yang sesuai dan kebutuhan untuk adaptasi terhadap perubahan tren pariwisata. |
| Solusi Potensial | Pengembangan pusat pelatihan lokal berbasis kebutuhan spesifik industri dan penguatan kemitraan antara sektor swasta, pemerintah, dan lembaga pendidikan. |

5 SIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang tepat sasaran dan berkelanjutan di sektor pariwisata di wilayah berkembang di Jawa Barat seperti Kabupaten Bandung, Kabupaten Garut dan Kabupaten Sukabumi yang mempunyai potensi wisata besar, namun

pengembangan sumber daya manusia menghadapi tantangan seperti kurangnya keterampilan tenaga kerja lokal, terbatasnya kesempatan pelatihan, dan kebijakan yang tidak konsisten menghalangi potensi ini untuk dieksploitasi sepenuhnya.

Pengembangan SDM di sektor pariwisata di daerah berkembang menghadapi berbagai tantangan namun juga memiliki potensi besar untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial. Strategi pengembangan SDM yang efektif memerlukan pendekatan yang terintegrasi dan berfokus pada kebutuhan spesifik daerah. Melalui program pelatihan yang relevan, kemitraan yang kuat, dan pemanfaatan teknologi, daerah berkembang dapat memanfaatkan potensi pariwisatanya secara maksimal dan mengatasi tantangan yang ada.

Oleh karena itu, untuk mengatasi tantangan ini memerlukan strategi multi-pemangku kepentingan, mulai dari meningkatkan fasilitas pelatihan hingga memperkuat kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad Z., (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press
- Amelia, U. (2023). Tantangan Pembelajaran Era Society 5.0 dalam Perspektif Manajemen Pendidikan. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 68. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i1.6415>
- Asmara, S. (2020). Tinjauan Kritis Kendala dan Dampak Pengembangan Pariwisata Indonesia. Prosiding WEBINAR Fakultas Ekonomi Unimed “Strategi Dunia Usaha Menyikapi Status Indonesia Sebagai Negara Maju: Pra dan Pasca Covid-19”, 140-151.
- Daniel. A. S. R (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-114.
- Kamaluddin, L. A., (2024). *Pembangunan Ekonomi Lokal*. Makassar: Nobel Press.
- Kusuma, P. A., & Salindri, Y. A. (2022). Pengembangan Potensi Wisata Di Desa Wisata Sidorejo Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo. *Journal of Tourism and Economic*, 5(1), 46-62.
- Kusumawardhani. Y. (2020). Kajian 14 Pillar Pada Travel and Tourism Competitiveness Index (TTCI) Sebagai Indikator Daya Saing Pariwisata Suatu Negara. *Tourism Scientific Journal*, 6(1), 79–95. <https://doi.org/10.32659/tsj.v6i1.129>
- Mawadda, S., Aslami, N., & Harahap, R. D. (2023). Analisis Dampak Pembangunan Sektor Pariwisata Halal dalam Meningkatkan Pendapatan dan Jumlah Tenaga Kerja (Studi Kasus Kecamatan Bahorok). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 328-341.
- Sari. dkk (2024). *Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pariwisata Desa Way Tebing Cepa Kabupaten Lampung Selatan*. <https://doi.org/10.59818/jpm.v4i4.744>
- Novitasari, A. T. (2022). KONTRIBUSI UMKM TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI ERA DIGITALISASI MELALUI PERAN PEMERINTAH. *Journal of Applied Business & Economics (JABE)*, 9(2).
- PRAMUDIANA, I. D., SUHERMAN, E., ROEKMINIATI, S., & WIDYAWATI, W. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pengembangan Desa Wisata Pada Wisata Sontoh Laut Asemrowo Kota Surabaya. *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 4(2), 85-101.
- Rajagukguk, T. P., & Sofianto, K. (2020). *Peran Generasi Milenial Dalam Pengembangan Desa Wisata di Danau Toba. Ilmu Budaya*, 4(3), 529-552.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah keunggulan kompetitif pada industri pariwisata dan perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10-20.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Setiawan, Z., Yendri, O., Kusuma, B. A., Ishak, R. P., Boari, Y., Paddiyatu, N., & Kartika, T. (2023). *Buku Ajar Perencanaan Dan Pengembangan Pariwisata*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Simarmata, H., Puspitasari, M., & Purwadisastra, D. (2024). *MANAJEMEN KINERJA DAN KOMPENSASI*.
- Sugeha, R., & Nurmandi, A. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelaku Kepariwisata di Kabupaten Bantul. *Jurnal Education and Development*, 9(1), 584-584.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia. www.dewanggapublishing.com
- Supriadi, dkk (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surakarta: Tahta Media Group
- Wardiyanta, (2020). *Pengantar Ekonomi Pariwisata*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- ZAKARIA, M. (2022). *PENGEMBANGAN MODUL DIKLAT BERBASIS E-MARKETING UNTUK SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA WISATA LAMPUNG BARAT* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS LAMPUNG).