

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor pariwisata dalam perekonomian Indonesia mempunyai peran yang cukup penting dalam pembangunan ekonomi negara. Perubahan dalam perekonomian ini dapat dilihat dari berkembangnya sektor pariwisata yang ditandai dengan meningkatnya pendapatan masyarakat, serta terbukanya lapangan kerja bagi masyarakat di lokasi wisata. Maka dari itu sektor pariwisata terus mengalami perkembangan.

Dalam pengembangannya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dari suksesnya pencapaian kerja suatu industri. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan cukup penting dalam mempengaruhi suatu industri, khususnya industri yang berbasis jasa (service-based organization). Faktor kunci dalam keberhasilan kinerja suatu industri ditentukan oleh sumber daya manusia (Evans, Campbell, & Stonehouse, 2003).

Pengembangan SDM merupakan suatu upaya yang dapat dilakukan oleh pengelola untuk membentuk suatu masyarakat yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja serta loyalitas kepada industri. Strategi pengembangan SDM pada dasarnya tidak hanya dapat dilakukan melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh industri untuk membuat pengembangan SDM.

Dalam strategi pengembangan SDM dapat dilakukan oleh pengelola destinasi adalah sebagai berikut memberikan kesempatan pada setiap masyarakat untuk menyalurkan ide dan gagasan pribadi mereka. Karena masyarakat juga berkontribusi

untuk mengembangkan destinasi. Sehingga ide dan gagasan masyarakat perlu di dengar dan di pertimbangkan. Memberikan penghargaan kepada masyarakat hal ini bertujuan untuk membuat masyarakat menjadi termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi. Hal tersebut nantinya akan menjadi kontribusi yang besar terhadap pengembangan destinasi.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Ranupandojo dan Husnan (2011: 77) adalah usaha usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian pelatihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat 4 indikator yaitu pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan teknologi.

Kabupaten Belu merupakan kabupaten yang berbatasan langsung dengan Negara Timor Leste. Pintu lintas batas negara untuk membatasi Kabupaten Belu dengan Negara Timor Leste adalah PLBN (Pos Lintas Batas Negara) Motaain. PLBN Motaain ini menjadi salah satu daya tarik unggulan yang sering dikunjungi wisatawan di Kabupaten Belu. Selain PLBN Motaain, Kabupaten Belu memiliki berbagai daya tarik wisata alam bahari (Pantai Sukaerlaran, Telur Gurita, Pantai Afuik, Pantai Berluli) yang sering menjadi tren untuk di kunjungi oleh wisatawan. Salah satu daya tarik alam bahari yang disuguhkan Kabupaten Belu yaitu Pantai Pasir Putih Atapupu.

Pantai Pasir Putih Atapupu yang terletak di Provinsi Nusa Tenggara Timur ini berjarak 15 km dari Atambua yang merupakan ibu kota Kabupaten Belu ditempuh dengan waktu 45 menit, untuk sampai di lokasi tepatnya di Kecamatan Kakuluk Mesak, Desa Kenebibi dan 6 km jarak dari pintu gerbang perbatasan Motaain. Dengan rata-rata kunjungan sekitar 14.169 ribu wisatawan pertahun. Fasilitas yang tersedia di daya tarik

ini antara lain kamar mandi, toilet, pendopo, warung, dan tempat parkir. Aktivitas yang dapat dilakukan yaitu berenang, mengelilingi pantai menggunakan perahu dan bermain bola kaik atau voli pantai.

Pantai ini dikelola oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Belu khususnya oleh dibawah oleh Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata dengan menugaskan tenaga kontrak daerah sebagai pelaksana untuk mengelola pantai tersebut. Dalam pengelolaannya Dinas Pariwisata Kabupaten Belu melibatkan masyarakat diantaranya penyewaan perahu, masyarakat yang brdagang di sekitar daya tarik, dan kerajinan tangan berupa tenun ikat oleh masyarakat.

Pantai Pasir Putih Atapupu banyak dikunjungi wisatawan, fasilitas lengkap serta pemasarannya yang bagus akan tetapi dalam hal pengelolaan oleh SDM di temukan masalah. Sumber daya manusia khususnya masyarakat setempat belum dapat mengelola daya tarik. Menurut Ruky (2006 :16) mengatakan bahwa SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki pengetahuan akan tugas-tugasnya dan dilaksanakan secara maksimal, serta bersikap inovatif/kreatif, produktif, serta memiliki keahlian di bidangnya.

Dari keadaan aktual di lapangan, peneliti menemukan bahwa fasilitas wisata yang tersedia tidak di kelola secara optimal oleh pengelola wisata baik dari pemerintah dalam hal ini adalah tenaga kontrak daerah maupun masyarakat setempat. Dari segi pengelola, di temukan masalah bahwa fasilitas umum tidak di kelola dengan baik dibuktikan dengan tidak tersedianya air bersih di kamar mandi dan wc, sampah berserakan di sekitar tempat sampah, serta ketidakterediaan listrik didalam fasilitas. Menurut Ruky (2006 :16), SDM yang berkualitas ialah SDM yang memiliki pengetahuan akan tugas-tugasnya dan dilaksanakan secara maksimal, serta bersikap inovatif/kreatif, produktif, serta memiliki keahlian di bidangnya. Dalam hal ini

masyarakat tidak memiliki kreatifitas dalam menyediakan dan mengelola fasilitas yang ada serta tidak bisa memanfaatkan peluang yang ada.

Berdasarkan pemaparan yang telah di jabarkan sebelumnya, perlu adanya penelitian mengenai pengembangan SDM dalam pengelolaan Pantai Pasir Putih Atapupu untuk mengetahui keadaan aktual yang terjadi dilapangan. Maka dari itu peneliti mengambil judul “Strategi Pengembangan SDM di Pasir Putih Atapupu, Kabupaten Belu, Nusa Tenggara Timur”.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini akan berfokus pada permasalahan pengembangan SDM serta arahan strategi pengembangan SDM yang di kaji menggunakan analisis SWOT sehingga memperoleh hasil penelitian berupa Program Pengembangan SDM yang tepat untuk Pantai Pasir Putih Atapupu.

C. Tujuan Penelitian

1. Bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan kuliah di Program Diploma IV Program Studi (Prodi) Manajemen Destinasi Pariwisata (MDP) Jurusan Kepariwisata di Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
2. Tujuan operasional dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi yang tepat untuk SDM yang mengelola daya tarik Pantai Pasir Putih Atapupu.
3. Memberikan output rekomendasi berupa program strategi pengembangan bagi SDM yang terlibat dalam pengelolaan Pantai Pasir Putih Atapupu. .

D. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini memiliki kekurangan dan keterbatasan aka tetapi menjadi pembelajaran bagi penulis untuk dapat memanfaatkan

waktu dan ruang agar dapat memperbaiki dan mengembangkan segala pola pikir yang berkaitan dengan apa yang akan diteliti. Dalam hal ini penulis akan memaparkan kekurangan dan keterbatasan. Keterbatasan utama koordinasi bersama Dinas Pariwisata Kabupaten Belu dan masyarakat sekitar lokus dikarenakan pandemi Covid-19.

E. Manfaat Penelitian

1. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pengelola daya tarik Pantai Pasir Putih Atapupu agar dapat menetapkan strategi pengembangan SDM yang tepat bagi sumber daya manusia di daya tarik agar semakin terampil dan berkembang.
2. Diharapkan SDM dapat dengan optimal mengimplementasi program pelatihan agar dapat mendapat keuntungan dari kegiatan pariwisata.