

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sektor pariwisata telah lama diakui sebagai salah satu penggerak utama pembangunan ekonomi nasional. Selain menjadi sumber devisa, pariwisata mampu mendorong pertumbuhan berbagai sektor penunjang, mulai dari transportasi, akomodasi, kuliner, hingga industri kreatif berbasis kearifan lokal yang membuka peluang kerja bagi masyarakat setempat (Ridwan, 2020). Dalam upaya mempercepat kontribusi sektor pariwisata terhadap pertumbuhan ekonomi, Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2011 telah menetapkan sepuluh destinasi pariwisata prioritas nasional. Salah satunya adalah Kepulauan Seribu, bersama destinasi lain seperti Danau Toba, Mandalika, Wakatobi, dan Labuan Bajo (Astrama & Mahayasa, 2021). Penetapan ini diharapkan dapat menjadikan kawasan-kawasan tersebut sebagai motor penggerak pembangunan di daerah, sekaligus mendukung pencapaian target kontribusi pariwisata terhadap Produk Domestik Bruto (PDB).

Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu sebagai satu-satunya wilayah kepulauan di Provinsi DKI Jakarta memiliki karakteristik geografis yang unik sekaligus tantangan tersendiri dalam pengelolaannya. Dengan jumlah pulau lebih dari seratus, di mana sebagian merupakan pulau berpenghuni dan sebagian lainnya difungsikan sebagai kawasan konservasi dan wisata bahari, wilayah ini menyimpan potensi besar untuk dikembangkan menjadi destinasi wisata unggulan. Namun, potensi tersebut tidak dapat dikelola secara maksimal

tanpa dukungan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang profesional, adaptif, dan memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu memegang peran penting sebagai ujung tombak pelaksanaan kebijakan, program pengembangan destinasi, promosi, pemberdayaan ekonomi kreatif, serta pembinaan masyarakat. Dalam realitasnya, pengelolaan sektor pariwisata kepulauan tidak hanya berhadapan dengan kompleksitas administratif, tetapi juga menuntut kemampuan teknis lapangan, komunikasi lintas kepulauan, hingga pemahaman mendalam terhadap kondisi sosial budaya masyarakat pulau. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM di lingkungan Sudin Parekraf menjadi faktor penentu untuk menjamin keberhasilan program yang dijalankan.

Sayangnya, hasil observasi dan wawancara di lokasi menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas aparatur di Sudin Parekraf Kepulauan Seribu masih menghadapi berbagai keterbatasan. Berdasarkan keterangan Kepala Suku Dinas, Kepala Seksi Industri, dan beberapa staf di Seksi Industri, hingga kini belum ada kriteria keterampilan teknis yang jelas dan terukur sebagai standar pegawai. Pegawai cenderung hanya mengandalkan pengalaman kerja atau bimbingan dari atasan tanpa ada program peningkatan keterampilan yang benar-benar terstruktur sesuai tantangan wilayah kepulauan.

Pelaksanaan pelatihan pun dinilai belum spesifik mendukung kebutuhan kerja yang spesifik guna mengembangkan pariwisata kepulauan seribu. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta memang telah menginisiasi kebijakan *Rabu Belajar* melalui media podcast sebagai fasilitas belajar rutin bagi pegawai.

Namun materi yang diberikan dalam program ini cenderung bersifat umum, belum secara langsung menjawab kebutuhan teknis lapangan di Sudin Parekraf Kepulauan Seribu. Selain itu, kewajiban pelatihan minimal 40 jam per tahun yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagai amanat UU ASN sudah terpenuhi untuk pegawai ASN. Akan tetapi, pelaksanaan pelatihan tersebut seringkali bersifat administratif, untuk kenaikan jenjang karir dan pegawai masih harus mencari sendiri materi tambahan yang sesuai dengan pekerjaan mereka di lapangan. Di sisi lain, materi pelatihan juga belum secara khusus membahas pengetahuan teknis terkait pengembangan dan pengelolaan pariwisata.. Lebih jauh lagi, bagi pegawai Non-ASN yang jumlahnya justru lebih dominan yang mana terdiri dari 23 orang dari total 35 pegawai belum tersedia pola pembinaan kompetensi yang rutin, sistematis, dan terarah.

Kondisi tersebut diperkuat oleh temuan di lapangan bahwa sebagian pegawai menganggap program pelatihan belum sepenuhnya menjawab kebutuhan penguasaan keterampilan baru yang kontekstual. Peluang belajar mandiri pun tidak sepenuhnya berjalan optimal karena tidak adanya insentif atau skema penghargaan yang dapat memotivasi pegawai untuk terus mengembangkan diri di luar program pelatihan formal. Akibatnya, kesenjangan keterampilan dan pengetahuan antar pegawai tidak dapat dihindari, terutama jika melihat sebaran tugas mereka yang harus menjangkau pulau-pulau dengan karakteristik yang beragam.

Realitas ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas SDM di Sudin Parekraf Kepulauan Seribu belum sepenuhnya disusun secara terarah dan spesifik untuk mendukung pengelolaan kawasan wisata kepulauan. Padahal

tantangan lapangan semakin kompleks seiring meningkatnya tuntutan pelayanan publik yang berkualitas, kebutuhan promosi wisata yang inovatif, dan dinamika pemberdayaan masyarakat pesisir. Jika tidak segera dibenahi, kondisi ini dikhawatirkan dapat memengaruhi kualitas kinerja aparatur, efektivitas program pembangunan pariwisata, serta kemampuan Kepulauan Seribu untuk bersaing dengan destinasi wisata lain di tingkat nasional.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menggambarkan secara mendalam kondisi aktual pengembangan kapasitas SDM di Sudin Parekraf Kepulauan Seribu dengan meninjau tiga dimensi utama, yaitu sistem, organisasi, dan individu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang relevan dan praktis sebagai dasar pembenahan kebijakan pengembangan aparatur agar lebih terencana, merata, dan kontekstual dengan kebutuhan sektor pariwisata di wilayah kepulauan.

B. Fokus Penelitian

Merujuk pada paparan latar belakang yang telah disampaikan, penelitian ini difokuskan untuk mengeksplorasi secara menyeluruh kondisi sumber daya manusia (SDM) yang ada di Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Analisis dilakukan melalui tiga dimensi utama dalam konsep pengembangan kapasitas (*capacity building*), dengan pandangan (Soeprapto, 2010) yang menegaskan bahwa *capacity building* mencakup upaya peningkatan kemampuan di tingkat individu, penguatan kelembagaan organisasi, serta penataan sistem kebijakan agar tujuan pembangunan dapat dicapai secara efektif dan berkelanjutan..

- 1) Pada aspek sistem, menelaah kebijakan dan regulasi yang menjadi landasan dalam pengelolaan dan pengembangan SDM di instansi tersebut.
- 2) Kedua, dari sisi organisasi, fokus diarahkan pada bagaimana struktur, hubungan kerja, dan dinamika internal memengaruhi kinerja serta kapasitas aparatur.
- 3) Ketiga, pada dimensi individu, pembahasan meliputi keterampilan teknis, pengetahuan, serta perilaku kerja pegawai yang terbentuk melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan aktivitas peningkatan kompetensi lainnya.

Ketiga aspek ini dikaji secara terintegrasi untuk memperoleh gambaran utuh mengenai kapasitas SDM dalam mendukung pengelolaan pariwisata dan ekonomi kreatif di Kepulauan Seribu. Dengan demikian, melalui pendekatan ini diharapkan tidak hanya mampu meningkatkan kemampuan personel secara teknis dan manajerial, tetapi juga menjamin keberlanjutan serta efektivitas pelaksanaan program-program pariwisata di wilayah tersebut.

C. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Formal

Penulisan ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan persyaratan akademik dalam rangka penyusunan Usulan Penelitian pada Program Studi Diploma IV Destinasi Pariwisata, Jurusan Kepariwisata, Politeknik Pariwisata NHI Bandung.

b. Tujuan Operasional

Secara praktis, penulisan ini bertujuan untuk mendorong peningkatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, serta merumuskan rekomendasi program yang relevan dengan kondisi dan permasalahan nyata yang dihadapi di lapangan.

D. Manfaat Penelitian

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mendorong peningkatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, sekaligus merumuskan program-program yang relevan dan dapat diterapkan sesuai dengan permasalahan serta kebutuhan riil yang dihadapi di lapangan.