

STRATEGI PENINGKATAN KAPASITAS PENGELOLA WISATA PANTAI BERBASIS PELATIHAN (STUDI KASUS PADA KELOMPOK POKDARWIS MELKA DESA MALAKA) KABUPATEN LOMBOK UTARA

SULAEMAN

Fakultas Budaya Manajemen dan Bisnis Undikma Mataram

E-mail : yazid.emen@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di Bidang Pariwisata dikaji dari sudut pandang peningkatan kapasitas pengelola wisata daerah pesisir (wisata pantai). Keberadaan SDM khususnya Anggota Pokdarwis Melka Desa Malaka memegang peranan penting dalam pengelolaan dan pengembangan Obyek wisata pantai khususnya pantai pandana, namun pengelolaan wisata pantai pandanan saat ini mmasih belum maksimal dikelola dengan baik, hal ini disebabkan karena masih minimnya pengetahuan anggota pokdarwis seklaku pengelola obyek wisata terkait dengan ekosistem terumbu karang yang ada yang mmerupakan obyek andalan dan tujuan bagi wisatawan yang berwisata di pantai Pandanan. Berdasarkan masalah yang dihadapi, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran pelatihan bagi anggota pokdarwis Melka Kabupaten Lombok Utara khususnya terkait dengan pelatihan Pengenalan ekosistem terumbu karang for Guiding serta mekanismme promosi obyek wisata Pantai Pandanan berbasis media online. Keberadaan SDM pengelola obyek wisata berperan penting dalam pengembangan pariwisata. SDM pariwisata mencakup wisatawan/pelaku wisata (tourist) atau sebagai pekerja (employment). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang bersifat induktif. Jenis penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan bagi anggota Pokdarwis khususnya pelatihan terkait ekosistem terumbu karang, sangat berperan penting dalam peningkatan kapasitas pengetahuan dari pengelola obyek wisata pantai pandanan sehingga Anggota Pokdarwis selaku pengelola obyek wisata pantai yang ada, dapat merumuskan strategi pengelolaan dan pengebangan obyek wisata pantai yang berwawasan lingkungan, dengan harapan obyek wisata plantai pandanan dapat berkembang dengan tetap terjaga kelestarian ekosistem nya. Pelatihan ini juga dapat memberikan peningkatan pengetahuan bagi pengelola wisata dalam peningktan kapasaitas memiliki keunggulan kompetitif, handal serta efektif dan efisien.

Kata kunci: Obyek wisata pantai, Pokdarwis Melka, Pelatihan ekosistem karang

LATAR BELAKANG

Potensi wisata yang dimiliki Provinsi NusaTenggara Barat khususnya Kabupaten Lombok Utara sangat beraneka ragam, keanekaragaman budaya dan keindahan alam sangat berpotensi untuk terus dikembangkan. Upaya pengembangan obyekwisata yang ada menjadi suatu alternative dalam upaya peningkatan keterlibatan atau partisipasimasyarakat dalam pengembangan sektor wisataterutama pemuda. Dalam pengembangan obyek wisata menjadi penting guna mendorong terciptanya segmen pasar wisatawan yang menginginkan keunikan produk masing masing obyek wisata satu dengan obyek wisata lainnya

Dibeberapa daerah, termasuk di Kabupaten Lombok Utara. Pengembangan dan peningkatan skill kapsitas pengelola obyek wisata dana kepariwisataan masih minim dan belum maksimal dijalankan. Dapat dikatakan juga bahwa dalam proses perencanaan dan pengembangan kepariwisataan, pembahasan tentang SDM yang dibutuhkan dalam pelayanan kegiatan kepariwisataan yang benar dan efektif seringkali mendapat perhatian yang rendah. Dalam beberapa kasus, bahkan sama sekali diabaikan. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya permasalahan serius dalam industri kepariwisataan, dan memungkinkan terhalangnya partisipasi masyarakat setempat dalam kegiatan ekonomi yang dikembangkan dari

pengembangan kepariwisataan. Padahal dengan potensi yang dimilikinya, pengembangan obyek wisata sangat diperlukan agar dapat bersaing dengan wahana dan media wisata yang ada, adapun berbagai potensi wisata yang dimiliki di kabupaten Lombok Utara antara lain berbagai potensi alam yang dimiliki, meliputi bukit dan pantai melimbu, gugusan pulau berupa gili matra (gili air, meno dan trawangan) yang sudah mendunia, hutan wisata pusuk, air terjun sendang gile dan Tiu Kelep, Pelawangan, Senaru Gunung Rinjani, kampung ekowisata kerujuk, pantai Impos, Desa Adat Dusun Beleq Gumantar dan Pantai Pandanan dan Pantai Nipah.

Desa Malaka merupakan salah satu desa diantara 3 (tiga) Desa lainnya yang ada di Kecamatan Pemenang, jumlah penduduk di desa ini adalah 101,07 jiwa dengan 4551 Laki-laki dan 4503 perempuan, dengan komposisi penduduk didominasi oleh kalangan usia muda usia 15 tahun sampai 39 tahun dengan jumlah penduduk 5047 jiwa yang menetap di desa dengan luas desa ini sekitar 12,41 km dengan 12 dusun, keberadaan obyek wisata pantai Pandanan didukung dengan tersedianya fasilitas wisata yang sudah ada dengan beroperasinya 12 hotel sebagai wadah tempat menginap dan singgah para wisatawan yang berwisata di desa Malaka dan sekitarnya.

Pantai Pandanan merupakan salah satu obyek wisata unggulan di Nusa Tenggara Barat, khususnya Pulau Lombok. Hal ini tercermin dari tersedianya berbagai macam wahana wisata yang ada, khususnya wisata bahari dengan keindahan terumbu karang dan tersedianya berbagai jenis spot diantaranya adalah adanya spot kegiatan snorkel dengan berbagai jenis terumbu karang yang dimiliki, dibarengi dengan ketersediaan ratusan jenis ikan karang yang beraneka warna warni, spot permainan cano, spot banana boat, spot memancing dan area mandi. Selain spot tersebut, pantai Pandanan juga sudah familiar dengan berbagai macam kuliner yang dijajakan oleh masyarakat dan pemuda yang menekuni bisnis kuliner, kuliner yang paling tersohor di obyek wisata ini adalah kelezatan ikan bakar yang dimilikinya.

Berbagai jenis keunggulan obyek wisata yang dimiliki oleh pantai ini, menjadikan pantai ini harus benar benar dikelola dan adanya upaya pengembangan dalam pengelolaannya, sehingga menjadi tujuan wisata utama sehingga obyek wisata pantai Pandanan ini terus dapat bersaing dengan obyek wisata utama lainnya di Kabupaten Lombok Utara khususnya dan Nusa Tenggara Barat secara menyeluruh. Untuk mewujudkan hal tersebut, sangat membutuhkan keterlibatan semua pihak untuk mengelolanya serta pengembangannya, terutama para pemuda yang ada di Desa Malaka

Partisipasi seluruh elemen masyarakat selain pemuda termasuk masyarakat lokal dalam pelibatan pengembangan pariwisata adalah penting adanya. Hal ini tertera dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2011 tentang Rencana induk pembangunan kepariwisataan nasional Tahun 2010 – 2025, yang menyebutkan “Pemberdayaan Masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran, kapasitas, akses, dan peran masyarakat, baik secara individu maupun kelompok, dalam memajukan kualitas hidup, kemandirian, dan kesejahteraan melalui kegiatan Kepariwisata.” Pemuda sebagai bagian dari masyarakat lokal pastinya juga harus diikutsertakan dalam pengembangan pariwisata. (Swasono, 2013).

Permasalahan yang dihadapi oleh pengelola pantai Pandanan, dalam hal ini Anggota dari Pokdarwis Melka selaku penanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan obyek wisata pantai Pandanan adalah masih minimnya SDM dengan pengetahuan yang mumpuni terkait dengan pengetahuan ekosistem terumbu karang serta mekanisme pemanfaatannya termasuk proram promosinya.

Adanya keterbatasan pengetahuan dan kemampuan Anggota Pokdarwis terkait dengan pemahaman mengenai ekosistem terumbu karang, menyebabkan organisasi harus mencari solusi alternative dalam meningkatkan skill anggota yang dimiliki, sehingga pengelolaan dan pengembangan potensi wisata bahari dapat dirumuskan dan dijalankan sesuai dengan rencana dan standar yang ada. Melihat manajemen pengelolaan obyek wisata pantai Pandanan yang belum memiliki sumber daya manusia yang handal dalam hal pengelolaan obyek wisata pantainya, maka peneliti bermaksud untuk meneliti terkait dengan Strategi peningkatan

kapasitas pengelola wisata pantai berbasis pelatihan (Studi kasus pada Kelompok Pokdarwis Melka Desa Malaka) Kabupaten Lombok Utara

TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individunya (Rivai, 2015).

Adapun Dessler (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan menurut Umar (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

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

b. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan atau training adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu (Masud dan Fliplo, 1995)

c. Tujuan serta Manfaat Pelatihan

Menurut Tylon (2013) terdapat beberapa tujuan serta manfaat pelatihan baik yang dirasakan oleh pegawai maupun bagi organisasi. Diantaranya adalah:

Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya, membantu memecahkan permasalahan operasional, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi, mempersiapkan karyawan untuk promosi dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif .

Selain yang dipaparkan di atas ada beberapa tujuan pelatihan dan pengembangan SDM dalam sebuah organisasi:

1. Untuk mengurangi gap atau perbedaan kinerja yang ada antara hasil yang diinginkan dengan apa yang dicapai oleh pegawai sebagai akibat ketidakmampuan pegawai untuk

- mencapai standar yang ditetapkan. Pelatihan untuk meningkatkan kinerja ini penting bagi organisasi yang sedang mengalami penurunan produktivitas
2. Terkait dengan perkembangan teknologi, pelatihan dan pengembangan membuat pegawai lebih produktif dan lebih adaptif. Hal ini secara langsung akan membuat organisasi lebih adaptif pula sehingga akan meningkatkan kemampuan dan keuntungan organisasi
 3. Meningkatkan komitmen dan persepsi pegawai terhadap organisasi

Disamping tujuan tersebut, ada beberapa manfaat yang dapat dirasakan baik bagi pegawai maupun organisasi. Diantaranya:

1) Manfaat bagi organisasi

- a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi
- b) Terwujudnya hubungan serasi antara atasan dan bawahan
- c) Proses pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat
- d) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi
- e) Mendorong sikap keterbukaan manajemen
- f) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif
- g) Menyelesaikan konflik secara fungsional

2) Manfaat bagi pegawai

- a) Membantu membuat keputusan dengan lebih baik
- b) Meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi
- c) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi factor-faktor motivasional
- d) Menimbulkan dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan
- e) Meningkatkan kemampuan untuk mengurangi stress, frustasi, dan konflik, sehingga akan memperbesar rasa percaya diri
- f) Memanfaatkan informasi tentang berbagai program yang dapat meningkatkan kemampuan teknis dan intelektual
- g) Meningkatkan kepuasan kerja
- h) Meningkatkan pengakuan atas kemampuan seseorang

d. Tahap-tahap Pelatihan

Menurut Sedarmayanti dan Safer (2016) Program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

1. Penilaian kebutuhan pelatihan (need assessment), yang bertujuan mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan
2. Pengembangan program pelatihan (development), bertujuan merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan
3. Evaluasi program pelatihan (evaluation) yang mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Penyusunan program pelatihan dan pengembangan, sesuai dengan tujuan yang akan diwujudkan, harus dilakukan dengan mengikuti langkah tertentu dan sistematis. Langkah pengorganisasian program pelatihan dan pengembangan antara lain:

1. Melakukan penelitian dan pengumpulan data tentang aspek obyek yang akan dikembangkan
2. Menentukan metode pelatihan dan pengembangan
3. Memilih pelatih sesuai kebutuhan
4. Mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan
5. Memilih peserta
6. Melaksanakan program
7. Melakukan evaluasi program

e. Konsep Pariwisata

Umumnya pariwisata memiliki konsep yang sangat luas, konsep ilmu kepariwisataan menurut Kusmayadi (2000) merupakan suatu kegiatan melakukan perjalanan dari rumah dengan maksud tidak melakukan usaha atau bersantai. Pariwisata di wilayah pedesaan saat ini menjadi salah satu alternatif yang memiliki daya tarik tersendiri dalam kepariwisataan. Kehidupan pedesaan yang memiliki ciri khusus pada masyarakat, alam dan budayanya menjadi suatu komoditi bagi wisatawan (Hadiwijoyo, 2012).

Pembangunan pariwisata selayaknya tidaklah mengabaikan manfaat yang diterima masyarakat lokal. Masyarakat perlu diberdayakan sebagai pihak yang memiliki Pemberdayaan dapat dilakukan melalui penyadaran kemampuan (enabling), penguatan potensi (empowering) dan kemandirian (autonomy). Tujuannya agar masyarakat lokal dapat menjadi pelaku aktif dalam kegiatan pariwisata dan pengembangannya. Mereka juga dapat memiliki tanggung jawab moral yang tinggi dalam pemanfaatan sumberdaya yang mereka miliki, karena mereka menyadari bahwasanya keberadaan sumberdaya akan mempengaruhi kehidupan mereka (Pitana, 1999).

METODE PENELITIAN

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

Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan wawancara mendalam dan studi kepustakaan sebagai instrumen pengumpulan data. Data yang diperoleh pada saat penelitian dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data kualitatif yang berupa studi lapangan (field research) dan studi kepustakaan (library research). Kedua teknik pengumpulan data tersebut dalam rangka memperoleh data primer dan sekunder yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai permasalahan yang diangkat penulis. Pemilihan lokasi dalam penelitian ini dilakukan di tempat yang dapat mendukung penelitian dan relevan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian adalah Pantai Pandanan Desa Malaka, khususnya Pokdarwis Melka serta kantor pihak-pihak yang memiliki kapasitas dalam pengembangan obyek wisata Pantai Pandanan Desa Malaka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara mendalam dengan narasumber dalam hal ini ketua kelompok Pokdarwi Melka, didapatkan bahwa kegiatan pelatihan bagi anggota dan pengurus Pokdarwis Melka Desa Malaka memiliki peranan yang sangat strategis, karena dengan kegiatan pelatihan ini dapat meningkatkan Kemampuan skill dan kapasitas anggota Dalam Pengembangan Kawasan Wisata khususnya obyek wisata pantai pandanan, karena pada dasarnya SDM Pokdarwis Melka adalah unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi pokdarwis itu sendiri.

Pandangan senada diungkapkan oleh Susanto (1997) menyatakan bahwa bahwa asset organisasi terpenting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah manusia (sumber daya manusia "human resources"). Hal ini bermula pada kenyataan dimana manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manusia membuat tujuan-tujuan inovasi dan pencapaian tujuan organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja dan berdampak langsung terhadap kesejahteraan perusahaan.

Adapun terkait dengan masih minimnya pengetahuan dan skill pengelola obyek wisata Pantai Padanan terkait dengan pengetahuan dalam pengembangan obyek wisata pantai, terutama

berhubungan dengan pemanfaatan dan pengelolaan Ekosistem terumbu karang sebagai media wisata selam, snorkel, dan wisata dapat berdampak langsung terhadap pelayanan bagi wisatawan yang ingin focus tertarik dengan wisata pesisir yang dating berkunjung, padahal menurut informasi yang ada, kawasan wisata pantai Pandanan merupakan obyek wisata snorkel, selam yang merupakan kawasan penyokong ekosistem terumbu karang kawasan Gili Matra, yaitu Gili Meno, Gili Air dan Gili Trawangan dengan keindahan terumbu karang yang begitu eksotis serta kelipahan jenis spesies ikan karangnya.

Permasalahan ini benar benar menjadi perhatian pengelola Pokdarwis Melka untuk terus diselesaikan, dengan menjalin kerjasama dengan berbagai instansi terkait, baik dari kalangan pemerintahan, maupun lembaga pemuda, swasta lainnya, implikasi dari kerjasama yang terbangun adalah Pokdarwis Melka selaku pengelola obyek wisata pantai Pandanan dan obyek wisata sejenis di Desa Malaka baru satu kali berhasil melakukan pelatihan pengetahuan terkait Ekosistem Terumbu Karang bekerjasama dengan Lembaga Lichen Institut yang bersinergi dengan program Pemuda dari Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia pada Tahun 2019 pasca Bencana Gempa yang melanda Kabupaten Lombok Utara, sebagaimana disampaikan oleh Saudara Zikrurrahman selaku Ketua Pokdarwis Melka Desa Malaka Kabupaten Lombok Utara.

Pelatihan sejenis sangat diharapkan untuk terus dilaksanakan bagi pengelola wisata pantai, khususnya bagi Pokdarwis Melka Desa Pandanan, dengan adanya rutinitas pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kapasitas skill pengelola obyek wisata sebagai dasar bagi pengelola untuk terus meningkatkan pelayanan yang mereka berikan bagi pengunjung yang datang berkunjung serta sebagai dasar agar dapat terus meningkatkan kapasitas pengelolaan dan pengembangan terhadap obyek wisata pantai yang dikelola agar pengelolaan dapat berjalan dengan ramah lingkungan serta ekosistem pantai yang ada terus lestari.

Permasalahan yang dihadapi oleh Pokdarwis Melka merupakan salah satu masalah yang harus terus di minimalisir dan di selesaikan dalam mengembangkan pariwisata, sebagaimana diungkapkan oleh Spillane James. J (1994): "Salah satu masalah dalam mengembangkan pariwisata adalah tidak tersedianya fasilitas yang cukup untuk menunjang pendidikan pariwisata. Sumberdaya kerja yang cakap, terampil, memiliki skill tinggi dan pengabdian pada bidangnya (professional) menjadi kebutuhan mutlak dalam bersaing di pasaran global. Produk industri pariwisata adalah "jasa", oleh karena itu penekanannya harus pada segi pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan wisatawan. Dalam industri pariwisata, kualitas pelayanan merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya.

Untuk itu maka dalam pengelolaan dan pengembangan obyek wisata Pantai Pandanan, Pokdarwis Melka harus terus berupaya melakukan pengembangan dan peningkatan kapasitas skillnya dari berbagai bidang pengelolaan, khususnya dalam pengelolaan ekosistem pesisir yang dimiliki, agar dapat dikelola sesuai dengan harapan dan target pengembangan obyek yang direncanakan, sehingga dengan adanya kegiatan pengembangan diri yang terus dilaksanakan, maka sumberdaya yang dimiliki oleh Pokdarwis ini dapat menjadi sumberdaya yang handal dengan kapasitas yang dibutuhkan oleh organisasi. Sehingga sejalan dengan pendapat Djokroaminoto dkk (2001) bahwa pengelola Obyek wisata atau kawasan wisata membutuhkan sumberdaya atau figure yang mumpuni, berupa sosok manusia abad 21, yang mana sosok sumberdaya manusia pada abad 21 adalah manusia-manusi yang memiliki kualifikasi sebagai berikut : 1. Memiliki wawasan pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), dan sikap atau perilaku (attitude) yang relevan dan mampu menunjang pencapaian sasaran dan bidang tugas dalam suatu organisasi. 2. Memiliki disiplin kerja, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi. 3. Memiliki rasa tanggungjawab dan pengertian atau pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan kewajibannya sebagai karyawan atau unsure manajemen organisasi. 4. Memiliki jiwa kemauan yang kuat untuk berprestasi produktif dan bersikap profesional. 5. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk selalu mengembangkan potensi dan kemampuan diri pribadi demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi. 6. Memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang teknik maupun manajemen dan kepemimpinan. 7.

Memiliki keahlian dan ketrampilan yang tertinggi dalam bidang tugas dan memiliki kemampuan alih teknologi. 8. Memiliki jiwa kewirausahaan (enterpreneurship) yang tinggi dan konsisten 9. Memiliki pola pikir dan pola tindak yang sesuai dengan visi, misi, dan budaya kerja organisasi.

Berdasarkan pandangan tersebut dapat dijelaskan bahwa Pendidikan kepariwisataan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi kepariwisataan (kawasan wisata), karena bidang ini memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan, sehingga pengembangan sumberdaya pengelola obyek wisata pantai pandanan ini dapat terus dilakukan dan dapat mengacu pada 3 pokok utama pengembangan sumberdaya pengelola wisata yaitu 1. Pengembangan pengetahuan tentang tata cara pelayanan yang berkaitan dengan bervariasinya kegiatan pariwisata, misalnya pelayanan di hotel, berbeda dengan pelayanan di tempat rekreasi atau dalam perjalanan wisata. 2. Pengembangan pengetahuan tentang peralatan dan perlengkapan yang diperlukan dalam bidang pelayanan. 3. Pengembangan SDM yang berkaitan dengan pengembangan sikap, perilaku, sopan santun, dan sebagainya, (Wartiningsih, 2002). Ketiga hal tersebut setiap saat selalu berubah dan mengarah pada kemajuan, sehingga ketiganya harus selalu ditingkatkan khususnya melalui pelatihan yang juga akan mempengaruhi daya serap industry Pariwisata itu sendiri (Setiawan, 2016).

Hal senada diungkapkan oleh Rohmah (2018) yang menyatakan bahwa Pelatihan merupakan factor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karena dengan kegiatan Pelatihan bagi organisasi merupakan proses yang sistematis untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, serta mengubah perilaku seseorang atau SDM organisasi dalam jangka waktu yang singkat serta lebih menekankan pada praktek atau teknis, dan bertujuan khusus yang berhubungan dengan jabatan pada organisasinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan ekosistem terumbu karang bagi pengelola obyek wisata pantai pandanan sangat urgent dan strategis demi terlaksananya pelayanan terbaik bagi wisatawan dan lestarnya ekosistem terumbu karang.
2. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sebagai pelaku kebijakan dalam bidang kepariwisataan melalui jenjang pelatihan perlu di desain secara baik, sehingga dapat menjawab tantangan kebutuhan di masa yang akan datang, khususnya tuntutan menciptakan aparatur yang memiliki keunggulan kompetitif, bersih dan berwibawa, handal serta efektif dan efisien

DAFTAR PUSTAKA

- AB Susanto. 1997. Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis, PT. Elex. Media Komputindo, Jakarta
- Danny Albert Tilon, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City of Tomorrow Surabaya," *Agora* 1, no. 3 (2013): 1106–1114.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Edwin B Flipppo and Moh Masud, *Manajemen Personalia* (Erlangga, 1995).
- Hadiwijoyo, 2012 perencanaan pariwisata berbasis masyarakat (sebuah pendekatan konsep). Graha ilmu : Yogyakarta
- Husein Umar. (2008). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Kusmayadi dan Endar S, metodologi penelitian dalam bidang pariwisata. Pt gramedia pustaka utama : Jakarta
- Neuman, W. Lawrence. 2013. Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7. Jakarta: Indeks.

- Pitana, I Gede. 1999. Community management dalam pembangunan pariwisata, analisis pariwisata. Vol.2 no. 2
- Rohmah, N.F. 2018. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Intizam : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 2, Nomor 1, Oktober 2018 ISSN : 2622-6162 (Online) 2598-8514 (Print)
- Sedarmayanti Sedarmayanti and Guke Yolana Safer, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung," *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 13, no. 3 (2016): 501–524.
- Spillane, James.1994. *Pariwisata Indonesia, siasat ekonomi dan rekayasa kebudayaan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Setiwan, R.I. 2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia di BidangPariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 1 No. 1 (2016) hlm. 23-35.
- Spillane, James. 1994. *Pariwisata Indonesia, Siasat Ekonomi dan Rekayasa. Kebudayaan*. Kanisius. Yogyakarta
- Swasono, Agus. (2013) *Pengembangan Media Pembelajaran IPS Berbasis Website Untuk Siswa SMP Kelas VIII Pokok Bahasan Pengendalian Sosial*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Tjokroaminoto, H. (2010). *Islam dan Sosialisme*. Bandung: Segi Arsy
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo