

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi yang ada di Pulau Jawa. Jawa Tengah memiliki luas lahan sebesar 34.337 km² yang terbagi atas 29 kabupaten dan 6 kota. Jawa tengah memiliki banyak sungai dan gunung yang membuatnya memiliki kontur tanah yang beragam. Jawa Tengah memiliki objek wisata yang sangat beragam, baik itu wisata alam, wisata sejarah, wisata budaya, wisata agama, dan lainnya.

Semarang merupakan Ibukota Provinsi Jawa Tengah yang memiliki kondisi wilayah berbukit dan dikelilingi pegunungan. Kota Semarang memiliki beberapa objek wisata seperti wisata alam, budaya, sejarah, budaya, dan lainnya. Kota Semarang memiliki posisi penting dan strategis dari berbagai segi, seperti politik, ekonomi, keamanan ataupun budaya. Kota Semarang menjadi tempat dengan daya tarik wisatanya sendiri. Berdasarkan sumber www.semarsatata.semarangkota.go.id, jumlah Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Semarang pada sektor pariwisata di tahun 2020 sebesar Rp141.171.505.279. Adanya beragam wisata dan posisi yang strategis membuat Kota Semarang memiliki jumlah wisatawan yang terbilang banyak, detail jumlah wisatawan dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Semarang

Jenis Wisatawan	Jumlah Kunjungan Wisatawan Menurut Jenis Wisatawan di Kota Semarang (Jiwa)		
	2020	2021	2022
Wisatawan Nusantara	3260303	2663684	5338233
Wisatawan Mancanegara	6628	77	4918
Kota Semarang	3266931	2663761	5343151

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Semarang, 2022.

Desa wisata merupakan kawasan desa yang menawarkan suasana pedesaan dari berbagai segi, seperti ekonomi, sosial, budaya, adat istiadat, keseharian, hingga arsitektur bangunan desa. Desa wisata memiliki potensi untuk dilakukan pengembangan dari berbagai sisi, antara lain atraksi, akomodasi, makanan, minuman, budaya dan lain sebagainya. Kota Semarang memiliki beberapa desa wisata yang dibentuk untuk menambah daya tarik wisatawan. Adapun beberapa desa wisata yang ada di Kota Semarang antara lain seperti Desa Wisata Kandri, Nongkosawit, Jamalsari, Jatirejo, Cepoko, Kedungpane, Tugurejo, Wonolopo, Kampung Jawi, dan Kampung Pelangi.

Desa Wisata Wonolopo merupakan desa wisata yang terletak di Kecamatan Mijen, Kota Semarang. Desa Wisata Wonolopo menawarkan beberapa spot edukasi wisata seperti pembuatan jamu, edukasi pembuatan tempe, minipadi organik, *field trip*, festival sedekah sambar banyu, memproduksi syal *ecoprint* dan berbagai kegiatan lainnya. Spot wisata yang ada di Desa Wisata Wonolopo juga ditunjang dengan hal lain seperti adanya *homestay* untuk tempat menginap, pendopo, dan aula terbuka hijau. Wisatawan juga bisa melakukan wisata kuliner di Desa Wisata Wonolopo dengan mencicipi makanan tradisional gendar pecel, ketan serundeng, dan nasi urap *ndeso*. Masyarakat juga diberdayakan dengan membuka UMKM lokal yang menjual oleh-oleh khas Desa Wonolopo.

Desa Wisata Wonolopo ditetapkan oleh Pemerintah Kota Semarang dengan dikeluarkannya Keputusan Walikota Nomor 556/407 tahun 2012 tentang Penetapan Kelurahan Wonolopo dan Kelurahan Nongkosawit Kecamatan Gunungpati, Kelurahan Wonolopo Kecamatan Mijen sebagai Desa Wisata Kota Semarang. Desa Wisata Wonolopo dikelola UPT Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yaitu Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) Manggar.

Desa Wisata Wonolopo dipilih karena merupakan desa wisata yang cukup terkenal dan stabil di antara desa wisata lainnya. Namun, menurut penelitian yang dilakukan sebelumnya pada Desa Wisata Wonolopo dengan judul Analisis Program Pembangunan Desa Wisata di Desa Wonolopo, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, diketahui bahwa Desa Wisata Wonolopo masih mengalami kendala atau permasalahan terkait hal sumber daya manusia dan partisipasi masyarakat (Pradana, 2016). Permasalahan sumber daya yakni mengenai kurangnya jumlah pengurus POKDARWIS yang mengembangkan Desa Wisata Wonolopo. Hal tersebut juga berkorelasi dengan rendahnya partisipasi masyarakat dalam pengembangan desa wisata yang salah satunya ditandai dengan ketidaktahuan bahwa Desa Wonolopo sudah menjadi desa wisata. Bahkan dalam penelitian tersebut tertulis bahwa pemangku jabatan dan kasi pembangunan tidak paham dengan adanya surat keputusan desa wisata.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input seperti mesin, modal, bahan mentah, dan teknologi yang diubah dengan proses produksi menjadi sebuah barang ataupun jasa. Sebuah lembaga ataupun organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada masalah manusia pada hubungan kerja dan berbagai tugasnya tanpa mengabaikan faktor produksi yang lainnya (Adamy, 2016). Dalam mengembangkan desa wisata, perlu adanya pengkapasitasan bagi sumber daya di lembaga atau instansi terkait yang mengelola Desa Wisata Wonolopo.

Konsep pengembangan kapasitas (*capacity building*) adalah sebuah upaya peningkatan kemampuan, keterampilan yang diperlukan oleh sumber daya manusianya. Pengembangan kapasitas (*capacity building*) bagi suatu lembaga hampir semuanya berkenaan dengan permasalahan sumber daya manusia, proses, dan struktur organisasi (Aminah dan Prasetyo, 2018; Anantayu, 2011). Pengembangan kapasitas sumber daya manusia mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di Desa Wisata Wonolopo karena berkaitan dengan

sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi hal penting dalam lembaga yang menyediakan jasa (*service-based organization*) dan menjadi kunci keberhasilan kinerja (Evans, Campbell, & Stonehouse, 2003 dalam Pajriah, 2018). Secara umum, *capacity building* dapat diartikan proses penguatan kapasitas individu ataupun kelompok melalui pengembangan kemampuan, potensi, keterampilan, atau bakat sehingga pihak tersebut dapat mengatasi segala tantangan atas perubahan yang terjadi.

Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) merupakan suatu kelembagaan ditingkatan masyarakat yang berisikan pelaku wisata. Pelaku wisata tersebut memiliki kepedulian dan tanggung jawab dengan berperan aktif dalam mendukung berkembangnya kepariwisataan serta terwujudnya *sapta pesona* dalam peningkatan pembangunan daerah dan manfaatnya bagi kesejahteraan masyarakat sekitar (Khairunnisah, 2019). POKDARWIS membangun dirinya melalui pengembangan yang didasarkan pada potensi yang dimilikinya dan mereka yang memiliki kuasa atas pengembangan desa dan segala sumbernya (Aminah dan Prasetyo, 2018; Sujarwo dkk., 2017). POKDARWIS menjadi wujud pengembangan potensi wisata berbasis masyarakat yang dibuat oleh pemerintah. Adanya POKDARWIS bermaksud untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat sekitar lokasi wisata terkait pentingnya peran masyarakat dalam menjaga dan mengembangkan wisata. POKDARWIS menjadi penggerak sadar wisata dan mitra bagi pemerintah dalam perwujudan dan pengembangan daerah wisata (Musriadi, 2019; Sujarwo dkk., 2017).

Berdasarkan latar belakang di atas, menunjukkan bahwa pada keberjalanannya, Desa Wisata Wonolopo masih mengalami kendala. Salah satu kendalanya yakni mengenai keterbatasan Sumber Daya Manusia. Konsep *capacity building* sangat erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia, bagaimana pengembangan kapasitas individu ataupun lembaga untuk mencapai kinerja organisasi yang baik. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil

permasalahan tersebut sebagai bahan penelitian dengan judul “Capacity Building pada POKDARWIS Manggar dalam Pengembangan Desa Wisata Wonolopo Kecamatan Mijen Kota Semarang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis dan diuraikan, maka identifikasi masalah yang menjadi bahan bagi penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. POKDARWIS Manggar mengalami kekurangan jumlah Sumber Daya Manusia yang menjadi pengurus organisasi.
2. Beberapa pengurus POKDARWIS Manggar masih belum memahami terkait Desa Wisata Wonolopo.
3. Dukungan dan koordinasi pemerintah setempat yang dirasa kurang.
4. POKDARWIS Manggar membutuhkan dukungan melalui partisipasi masyarakat terhadap pengembangan Desa Wisata Wonolopo.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian *capacity building* pada POKDARWIS Manggar dalam pengembangan Desa Wisata Wonolopo, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan kapasitas Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) Manggar dalam pengembangan Desa Wisata Wonolopo?
2. Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat pengembangan kapasitas Kelompok Sadar Wisata Manggar dalam upaya pengembangan Desa Wisata Wonolopo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian mengenai kinerja organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, yakni:

1. Untuk menganalisis pengembangan kapasitas pada POKDARWIS Manggar dalam pengembangan Desa Wisata Wonolopo, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis faktor pendorong dan penghambat pengembangan kapasitas POKDARWIS Manggar dalam pengembangan Desa Wisata Wonolopo, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat seluas-luasnya terkait *capacity building* pada Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) Manggar dalam pengembangan Desa Wisata Wonolopo, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

1. Manfaat secara umum.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dan menambah pengetahuan bagi literatur ataupun kajian mengenai pengembangan kapasitas pada organisasi publik, terutama Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS).

2. Manfaat bagi pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan mampu memberikan masukan kepada lembaga terkait dalam hal pengembangan kapasitas organisasi dan pendampingan oleh pemerintah dapat dilakukan lebih masif.

3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan peningkatan pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengembangan kapasitas organisasi publik, terkhusus Kelompok Sadar Wisata.

1.6 Kerangka Teoritis

1.6.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti / Tahun / Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	<p>Peneliti: Haeruddin, Joko Tri Brata, Abdul Nashar, dkk.</p> <p>Judul Penelitian: Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kapasitas Kelembagaan Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) di Kawasan Wisata Kelurahan Bungkutoko Kecamatan Nambo Kota Kendari.</p> <p>Jurnal Arden Jaya</p>	<p>Tujuan Penelitian: Implementasi langkah-langkah pengembangan kapasitas sumber daya manusia dan lembaga pada kelompok sadar wisata Kelurahan Bungkutoko dalam mengelola kawasan budidaya ikan Keramba menjadi destinasi kuliner.</p> <p>Metode Penelitian: Deskriptif Kualitatif.</p>	<p>Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan adanya pengembangan kapasitas sumber daya manusia dan lembaga pada kelompok sadar wisata Kelurahan Bungkutoko berdampak positif terhadap pokdarwis Kelurahan Bungkutoko yang dilakukan dalam dua langkah, yakni pra-pelatihan dan pelaksanaan,</p>	<p>Penelitian yang akan dibuat dikaji atau dianalisis oleh penulis menggunakan tiga dimensi <i>capacity building</i>, yakni penguatan organisasi, reformasi kelembagaan, dan sumber daya manusia. Sedangkan dalam penelitian ini lebih kepada langkah-langkah <i>capacity building</i> pada POKDARWIS di Kelurahan Bungkutoko.</p>
2.	<p>Peneliti:</p>	<p>Tujuan Penelitian: Menganalisis pengembangan desa</p>	<p>Pengembangan kapasitas sumber daya manusia di desa wisata yang ada di Desa Pao belum berjalan</p>	<p>Penelitian ini dikaji menggunakan indikator penilaian Sumber Daya</p>

No.	Peneliti / Tahun / Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<p>Nur Fajar, Moh. Thahrir Haning, dan Muhammad Yunus</p> <p>Judul Penelitian: Pengembangan Kapasitas (<i>Capacity Building</i>) Sumber Daya Manusia Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.</p> <p>Jurnal Administrasi Publik</p>	<p>wisata yang ada di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao melalui <i>capacity building</i>.</p> <p>Metode Penelitian: Deskriptif Kualitatif.</p>	<p>dengan baik. Adapun beberapa yang tidak berjalan dengan baik yaitu sistem perekrutan, pelatihan, sarana prasarana untuk pelatihan, tidak ada anggaran khusus untuk penggajian pegawai, dan tidak baiknya kondisi kerja yang berdampak pada rendahnya kualitas dan motivasi kerja pegawai.</p>	<p>Manusia yakni perekrutan, pelatihan, sistem penggajian.</p>
3.	<p>Penulis: Erlin Damayanti, Mochammad Saleh S., Heru Ribawanto</p> <p>Judul Penelitian: Strategi <i>Capacity Building</i> Pemerintah Desa dalam Pengembangan Potensi Kampoeng Ekowisata Berbasis Masyarakat Lokal (Studi di Kampoeng Ekowisata, Desa Bendosari,</p>	<p>Tujuan Penelitian: Pengembangan potensi wisata Kampoeng Ekowisata Bendosari melalui <i>capacity building</i>.</p> <p>Metode Penelitian: Kualitatif deskriptif</p>	<p>Pengembangan potensi di Kampoeng Ekowisata Bendosari menerapkan <i>capacity building</i>. Pengembangan Kampoeng Bendosari ditandai dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia dan perekonomian masyarakat sekitar. Manfaat yang dirasakan oleh masyarakat yakni peningkatan perekonomian masyarakat, peningkatan infrastruktur desa, dan meluasnya lapangan pekerjaan.</p>	<p>Perbedaan penelitian terletak pada lokusnya yang dilakukan di Wisata Kampoeng Ekowisata Bendosari, Kabupaten Malang.</p>

No.	Peneliti / Tahun / Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Kecamatan Pujon, Kabupaten Malang).			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Jurnal Administrasi Publik (JAP)			
4.	<p>Penulis: I Gusti Ayu Rima C., Kadek Wiwin Dwi W., Komang Adi Sastra W.</p> <p>Judul Penelitian: Strategi <i>Capacity Building</i> Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengembangan Desa Wisata Garuda Berbasis Masyarakat Lokal (Studi di Desa Kedisan, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar).</p> <p>Jurnal Citizen Charter</p>	<p>Tujuan Penelitian: Pengembangan desa wisata di Desa Kedisan, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar dengan menggunakan indikator strategis oleh Wheelen dan Hunger serta Konsep pengembangan Kapasitas oleh Grindle.</p> <p>Metode Penelitian: Deskriptif kualitatif.</p>	<p>Pengembangan desa wisata berjalan cukup baik tetapi belum optimal. Masih terdapat beberapa kendala yaitu dalam penentuan strategi dan arah kebijakan, rendahnya koordinasi antar pihak, adanya pandemi Covid-19, serta rendahnya kualitas sumber daya manusia di bidang pariwisata dan kurangnya kesadaran masyarakat dalam melihat peluang yang ada.</p>	<p>Penelitian ini ditulis menggunakan teori manajemen strategi yang dipadukan dengan ketiga dimensi capacity building oleh Grindle.</p>
5.	<p>Penulis:</p>	<p>Tujuan Penelitian:</p>	<p>Peningkatan kapasitas masyarakat dilakukan dengan dua kegiatan</p>	<p>Penelitian ini mengkaji pengembangan desa</p>

No.	Peneliti / Tahun / Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Fitri Ciptosari, Ida Ayu Rostini, dan Gregorius Antariksa Berybe. Judul Penelitian: Peningkatan Kapasitas Pokdarwis Desa Wisata Wae Lolos dalam Mengemas	Pengembangan Desa Wisata Wae Lolos dengan menggunakan pengembangan kapasitas Pokdarwis dalam mengelola dan memasarkan	yaitu identifikasi potensi dan komponen wisata serta mengidentifikasi target pasar. Mereka telah mampu menginventarisasi potensi dan komponen wisata serta mampu mengidentifikasi target pasar,	Wisata Wae Lolos dengan peningkatan kapasitas melalui beberapa kegiatan yakni identifikasi potensi dan masalah, serta identifikasi target pasar,
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Potensi Menjadi Produk Wisata Siap Jual ABDIMASKU: Jurnal Pengabdian Masyarakat	desa wisata dengan menjual paket wisata. Metode Penelitian: Deskriptif Kualitatif	<i>unique selling point</i> , dan penentuan harga paket wisata.	<i>unique selling</i> dan enentuan harga paket wisata. Luaran penelitian berupa pemahaman potensi wisata yang dijadikan dasar pengembangan unit usaha desa wisata yang diharapkan mampu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia desa tersebut.
6.	Penulis: Eko Budi Santoso, Arwi Yudhi Koswara, dkk. Judul Penelitian:	Tujuan Penelitian: Peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang ada di	Terdapat respons positif <i>stakeholder</i> dan adanya partisipasi aktif masyarakat dalam kegiatan pelatihan pemandu wisata. <i>Output</i> dari kegiatan	Pada penelitian ini lebih kepada peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui proses dan prosedur pelatihan

No.	Peneliti / Tahun / Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<p>Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Bagi Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) Kampung Susu Lawu.</p> <p>Segawati: Jurnal Pengabdian Masyarakat.</p>	<p>POKDARWIS Dusun Singolawi, Kelurahan Sarangan, Kecamatan Plaosan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur.</p> <p>Metode Penelitian: Deskriptif kualitatif.</p>	<p>tersebut yakni buku saku pemandu wisata yang diberikan dengan bersikan materi terkait pemandu wisata sehingga masyarakat dapat memahami dengan lebih mudah.</p>	<p>dari tahap survey, perizinai, pemberian modul, pelatihan, dan evaluasi.</p>
7.	Peneliti:	Tujuan Penelitian:	Kapasitas sumber daya manusia	Pada penelitian ini
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<p>Syarifah Aini</p> <p>Judul Penelitian: Kapasitas Sumber Daya Manusia POKDARWIS dalam Pengelolaan Wisata (Studi Kasus Wisata Bukit SJ 88 Desa Sucopangepok Kecamatan Jelbuk Kabupaten Jember).</p> <p>Skripsi Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember.</p>	<p>Kapasitas sumber daya manusia pada pokdarwis dalam mengelola Bukit SJ 88 dengan menggunakan empat indikator yakni pengembangan masyarakat lokal, pendidikan dan pelatihan, pengetahuan dan keterampilan, serta</p>	<p>pada pokdarwis dalam mengelola Bukit SJ 88 dinilai baik. Pada penilaian terdapat empat indikator dalam melihat kapasitas sumber daya manusia di pokdarwis tersebut, yakni pelatihan dan pendidikan, pengembangan masyarakat lokal, keterampilan dan pengetahuan, serta pemasaran pelayanan wisata.</p>	<p>menganalisis kapasitas sumber daya manusia pada POKDARWIS menggunakan konsep Edi Suharto (2009) dengan empat indikator, yaitu pengembangan masyarakat lokal, pengetahuan dan keterampilan, pendidikan dan pelatihan, serta pemasaran pelayanan.</p>

No.	Peneliti / Tahun / Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		pemasaran jasa pelayanan. Metode Penelitian: Deskriptif kualitatif.		
8.	Penulis: Halim Q.K. Novanda A. S. N., dkk. Judul Penelitian: Peningkatan Kapasitas Pokdarwis pada Tata Kelola Desa Wisata Kampung Tudung di Desa Grujugan	Tujuan Penelitian: Peningkatan kapasitas POKDARWIS melalui pelatihan tata kelola desa wisata. Metode Penelitian: Deskriptif kualitatif.	Tahap pelaksanaan meliputi observasi, persiapan, implemenasi, dan evaluasi. Adanya kegiatan peningkatan kapasitas ditandai dengan dihasilkannya dokumen <i>self assessment</i> untuk pengajuan surat desa wisata. Dokumen <i>self assessment</i> mampu memprediksi skor desa wisata Kampung Tudung dengan skor 80	Penelitian ini melihat tahapan pelaksanaan pengembangan kapasitas terkait tata kelola desa wisata.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen. <i>IJCOSIN (Indonesian Journal of Community Service and Innovation)</i>		yang masuk dalam kategori desa wisata yang maju. Adanya kegiatan tersebut juga mampu meningkatkan pemahaman pengelola desa wisata sebesar 17,97%.	
9.	Penulis: Said Keliwar, Anton Nurcahyo, Rini Koen Iswandari	Tujuan Penelitian: Pengembangan kapasitas pokdarwis dengan pelatihan dan	Kegiatan pengabdian yang dilakukan menunjukkan bahwa pokdarwis dan pelaku usaha yang ada di sekitar tempat wisata bisa	Penelitian ini menekankan pada tahapan kegiatan pengabdian yang

No.	Peneliti / Tahun / Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<p>Judul Penelitian: Pengembangan Kapasitas Pokdarwis Melalui Pelatihan Standar Pengelolaan <i>Homestay</i> dan Pemasaran Produk Wisata Berbasis Masyarakat di Kelurahan Guntung Bontang.</p> <p>Jurnal Surya Masyarakat.</p>	pemasaran produk wisata di Kelurahan Guntung Bontang.	menerapkan standar pengelolaan <i>homestay</i> dan mampu memasarkan produknya melalui media sosial.	bertujuan untuk mengembangkan kapasitas sumber daya manusia POKDARWIS Benua Etam.
10.	<p>Peneliti: Nungki Pradita, R. Basiya, Artin Bayu Mukti.</p> <p>Judul Penelitian: Peningkatan Kapasitas dalam Pemasaran dan Promosi</p>	<p>Tujuan Penelitian: Pengembangan desa wisata dan pengembangan kapasitas melalui peran POKDARWIS</p>	Kegiatan pemberdayaan POKDARWIS Srikandi Desa Wisata Tinjomoyo mampu mengelola keuangan pariwisata, pembaharuan pengetahuan mengenai kepariwisataan, pemasaran produk secara digital,	Penelitian ini mengenai kegiatan pengembangan kapasitas yang dikaji dengan tahapan kegiatan, yakni observasi, <i>focus group</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Pokdarwis Srikandi Kelurahan Tinjomoyo Semarang Melalui Bimbingan Teknis Manajemen Tata Kelola.	<p>Metode Penelitian: Deskriptif kualitatif</p>	memahami pentingnya kompetensi dasar pariwisata tentang <i>hospitality</i> .	<i>discussion</i> , dan pelatihan.

No.	Peneliti / Tahun / Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara (PENGABMAS NUSANTARA).			
11.	<p>Penulis: Aulia Tia R., Abdul Juli Andi Gani, Muhammad Rozikin</p> <p>Judul Penelitian: <i>The Development of Village Potential Through Capacity Building in Tunjungtirto Village Singosari Sub-District Malang District.</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP).</p>	<p>Tujuan Penelitian: Pengembangan potensi desa dengan meningkatkan kapasitas Desa Tunjungtirto Kecamatan Singosari Kabupaten Malang.</p> <p>Metode Penelitian: Deskriptif kualitatif</p>	Di Desa Tunjungtirto telah diadakan jaringan antardesa terkait pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya air dari Desa Langlang. Adanya kerjasama antardesa juga berfungsi untuk memudahkan masyarakat dalam mencari lowongan pekerjaan.	Analisis pengembangan potensi desa dengan pengembangan kapasitas melalui lima indikator, yaitu: (1) pembangunan kapasitas melalui potensi keagamaan, pendidikan, pertanian, dan perpustakaan desa; (2) kepemimpinan kepala desa; (3) kerjasama antardesa; (4) BUMDesa; (5) Kelompok pertanian dan sadar wisata.
12.	<p>Penulis: Bramantyo Tri A., Mimin Anwartinna, Sri Handayani.</p>	<p>Tujuan Penelitian: Identifikasi permasalahan kekosongan.</p>	Masih kurangnya pemahaman masyarakat dalam menjalankan tugas, prinsip, dan fungsi organisasi POKDARWIS.	Penelitian ini menggunakan teori stuktur menurut Giddens yang
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Judul Penelitian:	POKDARWIS dan cara meningkatkan	Dengan demikian, perlu adanya peningkatan kapasitas	mengemukakan titik pertemuana antara aktor

No.	Peneliti / Tahun / Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<p><i>Tourism Awareness Groups (POKDARWIS) Institutional Capacity Development in Managing Coban Pandawa Tourist Attraction.</i> Jurnal PROSIDING ICOGISS 2019 (<i>International Conference on Governance Innovation and Social Sciences</i>).</p>	<p>perannya dalam pengelolaan Wisata Coban Pandawa.</p> <p>Metode Penelitian: Deskriptif kualitatif</p>	<p>kelembagaan dan sumber daya manusia yang menjalankan organisasi tersebut.</p>	<p>dan struktur menghasilkan praktik sosial.</p>
13.	<p>Penulis: Gatot Sasongko, Bagus Trianggono, Pamerdi Giri Wiloso</p> <p>Judul Penelitian: <i>Development of Community-Based Tourism in Pinusan Kragilan, Pogalan Village, Magelang Regency Central Java, Indonesia.</i></p> <p><i>Journal of Indonesian Tourism and Development Studies.</i></p>	<p>Tujuan Penelitian: Keterlibatan masyarakat dalam pengembangan destinasi wisata Krangilan <i>Top Selfie Pinusan</i> (TPSK) dan peran POKDARWIS dengan menggunakan konsep <i>Community-Based Tourism</i>.</p> <p>Metode Penelitian: Deskriptif kualitatif</p>	<p>Partisipasi masyarakat dalam pengembangan destinasi wisata didorong oleh POKDARWIS. POKDARWIS berperan dalam pembagian kerja, manajemen keuangan, dan pengelolaan kebersihan. Contoh partisipasi masyarakat yakni berupa tenaga kerja dan pemikiran. POKDARWIS juga memberdayakan UMKM yang ada di sekitar tempat wisata.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan <i>Community-Based Tourism</i> untuk mengkaji keterlibatan masyarakat dalam pengembangan wisata.</p>

No.	Peneliti / Tahun / Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	Penulis:	Tujuan Penelitian:	Pendekatan <i>top-down</i>	Penelitian ini mengkaji
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Ikram Muhammad, Ghoriqna F. Wahdah, Samin Latif Judul Penelitian: <i>Top-Down Approach Capacity Building for Tourist Destination Managers in Boalemo Regency Indonesia.</i> Jurnal Ilmu Administrasi Publik	Implementasi dan efektivitas pendekatan program <i>top down</i> untuk manajemen tujuan wisata di daerah Boalemo Metode Penelitian: Deskriptif kualitatif dan kuantitatif.	memberikan ruang partisipasi yang sedikit bagi peserta karena program yang dirancang, diarahkan, dan dikendalikan oleh manajer tingkat atas. Pendekatan ini hanya efektif pada proses pelaksanaan program, tetapi kurang efektif pada tahap lanjutannya yang dirasa kurang relevan.	pendekatan <i>top-down</i> pada <i>capacity building</i> untuk pengelola destinasi wisata.
15.	Penulis: Trisanti, Yudan Hermawan, dan Adin Ariyanti Dewi. Judul Penelitian: <i>Capacity Building Training for POKDARWIS Group in Ngestirejo Tourism Village.</i> <i>International Journal of Multisciences</i>	Tujuan Penelitian: Pengembangan kapasitas dalam meningkatkan kualitas dan motivasi pada POKDARWIS dalam mengembangkan Desa Wisata di Daerah Ngestirejo. Metode Penelitian: Deskriptif kualitatif	Sebanyak 25 orang dari Pokdarwis Asmadewi telah dilatih untuk mampu membuat perencanaan desa wisata dan telah membuat rencana aksi untuk diimplementasikan kedepannya.	Penelitian ini meneliti tentang tahapan kegiatan pelatihan <i>capacity building</i> yang terdiri atas analisis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pendampingan. Kegiatan <i>capacity building</i> menggunakan metode diskusi, praktik, dan seminar.

1.6.2 Administrasi Publik

Menurut Chandler dan Plano (dalam Keban, 2014:3), administrasi publik adalah sebuah proses sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoorsinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola berbagai keputusan yang ada dalam kebijakan publik. Pendefinisian tersebut melihat pada bagaimana proses pengorganisasian dan pengkoordinasian dalam pembuatan kebijakan publik yang menempatkan sumber daya dan personel sebagai aktor.

Nicholas Henry (dalam Keban, 2014: 6), mengemukakan bahwa batasan dalam administrasi publik merupakan suatu kombinasi yang kompleks antara teori, praktek, dan tujuan mempromosikan peran pemerintah pada hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan mendorong kebijakan publik sehingga lebih responsive terhadap kebutuhan masyarakat. Nicholas Henry menekankan peran pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang lebih responsive terhadap keterbutuhan masyarakat.

Menurut Dimock, Dimock, dan Fox (dalam Keban, 2014: 5), administrasi publik merupakan produksi barang dan jasa publik yang bertujuan untuk melayani keterbutuhan masyarakat sebagai konsumen. Pada pendefinisian ini melihat bahwa administrasi publik sebagai pembuat kebijakan yang digunakan untuk memberikan pelayanan publik.

Berdasarkan beberapa ahli tersebut, definisi administrasi publik dapat disimpulkan bahwa administrasi publik adalah sebuah sistem yang saling bekerjasama dalam melaksanakan kebijakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat (publik), dimana pemerintah sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat.

1.6.3 Paradigma Administrasi Publik

Sebuah ilmu akan terus mengalami perkembangan dan dapat diamati pada perubahan paradigmanya. Pada buku mengenai paradigma administrasi publik yang telah direvisi (13th edition) oleh Nicholas Henry, terdapat enam paradigme dalam administrasi publik, yakni:

a. **Paradigma 1 (1900-1926) Dikotomi Politik dan Administrasi.**

Paradigma pertama dikenal dengan paradigme dikotomi politik dan administrasi pada tahun 1900-1926. Paradigma ini ditandai oleh beberapa tokoh yakni Frank J. Goodnow dan Leonard D. White. Melalui bukunya *Politics and Administration*, Goodnow menjelaskan bahwa negara memiliki dua fungsi yakni politik dan administrasi. Politik berkaitan dengan kebijakan negara yang merupakan kehendak negara, sedangkan administrasi berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan negara. Pada paradigma pertama ini lebih ditekankan pada lokus administrasi publik yakni di birokrasi pemerintah, tetapi tidak dipermasalahkan mengenai fokusnya.

b. **Paradigma 2 (1927-1937) Prinsip-Prinsip Administrasi.**

Paradigma kedua dikenal dengan paradigme prinsip-prinsip administrasi pada tahun 1927-1937. Beberapa tokoh yang ada dalam paradigme ini yaitu Gullick, Wiloughby, dan Urwick. Periode paradigme kedua ini menjadi titik puncak bagi administrasi publik. Paradigma prinsip-prinsip administrasi 28 berkaitan dengan fokus administrasi publik yaitu keahlian esensial dalam bentuk prinsip-prinsip administrasi. Prinsip-prinsip yang ada di dalamnya, yakni POSDCORB (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, dan Budgeting) bersifat umum. Lokus implementasi kebijakan publik tidak menjadi persoalan karena prinsip administrasi dianggap berlaku pada seluruh *setting* administrasi.

c. **Paradigma 3 (1950-1970) Administrasi Negara sebagai Ilmu Politik.**

Paradigma ketiga dikenal dengan paradigma administrasi negara sebagai ilmu politik di tahun 1950-1970. Pada paradigma ini, administrasi publik kembali kepada ilmu politik sebagai disiplin induknya. Muncul paradigma lainnya yang menganggap administrasi publik sebagai teori politik yang berfokus pada birokrasi pemerintah.

d. **Paradigma 4 (1950-1970) Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi.**

Paradigma keempat dikenal dengan paradigma administrasi publik sebagai ilmu administrasi di tahun 1950-1970. Paradigma ini menjadi kritik tajam terhadap paradigma yang ada sebelumnya. Administrasi negara tidak ingin dianggap sebagai kelas dua setelah adanya ilmu politik sehingga mereka mencari alternatif dan kembali pada disiplin induk yakni ilmu administrasi. Pada paradigma keempat ini terjadi perbaikan dua arah, terkhusus yang diartur kepada kemajuan disiplin psikologi sosial, dan berorientasi pada kebijakan publik.

e. **Paradigma 5 (1970-1990) Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik.**

Paradigma kelima ini dikenal dengan paradigma administrasi publik sebagai administrasi publik pada tahun 1970-1990. Pada paradigma ini menegaskan bahwa administrasi publik merupakan disiplin ilmu mandiri yang memiliki metode, istilah, objek, dan metodenya sendiri. Fokus administrasi publik dalam paradigma ini adalah teori organisasi, praktek analisis kebijakan publik, berbagai teknik administrasi dan manajemen. Lokus administrasi publik dalam paradigma ini adalah birokrasi pemerintahan dan persoalan yang ada di masyarakat.

f. Paradigma 6 (1990-sekarang) Administrasi Publik sebagai *Governance*.

Paradigma keenam dikenal dengan paradigma administrasi publik sebagai *governance* pada tahun 1990 hingga saat ini. Pada paradigma ini ditegaskan bahwa paradigma-paradigma sebelumnya memiliki kecenderungan hanya berorientasi pada *government* (Henry, 2018). Dalam paradigma ini, akan ada banyak aktor yang terlibat tidak hanya *government* saja, tetapi juga swasta dan masyarakat itu sendiri dalam kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

Penelitian ini masuk ke dalam paradigma ke-5 yakni administrasi publik sebagai administrasi publik karena berkaitan dengan teori organisasi dan manajemen organisasi publik dengan kaitan permasalahan yang ada di masyarakat.

1.6.4 Manajemen Publik

Manulang (dalam Atik & Ratminto, 2012:1), mengemukakan definisi manajemen sebagai sebuah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan, dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Stoner dan Freeman (dalam Safroni, 2012:44), mengemukakan bahwa manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sebagai upaya bagi anggota organisasi, serta proses penggunaan sumber daya tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Overman (dalam Satibi, 2012: 12), manajemen publik yakni sebuah studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen, yakni *planning*, *organizing*, dan *controlling*, dipadukan dengan sumber daya manusia, keuangan, fisik, informasi dan politik.

Nor Ghofur (2014), mengemukakan bahwa manajemen publik adalah manajemen pemerintah yang bermaksud untuk melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan terhadap masyarakat.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni mengelola dan menggerakkan orang lain dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan unsur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang telah ditentukan serta disepakati bersama. Manajemen publik dapat disimpulkan sebagai pengarahan potensi yang ada dalam organisasi publik dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Fokus pada manajemen publik yakni strategi untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan lingkungan eksternal dan misi serta tujuan organisasi. Lokus manajemen publik tidak hanya berkaitan dengan organisasi pemerintahan, tetapi juga terkait organisasi yang mengatur dan melayani publik serta harus menggunakan konsep pelayanan publik maupun manajemen publik. Dengan demikian, penerapan manajemen publik sesuai dengan kasus yang diambil oleh peneliti yakni manajemen sumber daya manusia dengan mengkaji peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi.

1.6.5 Capacity Building

1.5.5.1 Definisi *Capacity Building*

Grindle (1997: 6-22) mengemukakan definisi dari *capacity building*, yaitu:

“Capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance.” (Pembangunan kapasitas merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan berbagai macam strategi yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja pemerintah).

Pendefinisian lain mengenai *capacity building* juga dikemukakan oleh Soeprapto (2003), yakni:

“Capacity building usually is understood to mean helping governments, communities, and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals. Capacity building program, often designed to strengthen participant’s abilities to evaluate their policy choices and implement decisions effectively, may include education and training, institutional and legal reforms, as well as scientific, technological, and financial assistance.” (pembangunan kapasitas biasanya digunakan untuk membantu pemerintah, organisasi, dan individu dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya dalam rangka pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Milen (2004: 21), pengembangan kapasitas kelembagaan adalah pengembangan kapasitas tradisional dan penguatan organisasi memiliki fokus pada penguatan sumber daya pengembangan yang kebanyakan mengenai permasalahan sumber daya manusia, proses, dan struktur organisasi.

Capacity Building menurut Jenivia, dkk. (105) dimaknai sebagai suatu proses kreatif dalam membangun kapasitas yang belum terlihat.

Secara umum, pembangunan kapasitas (*capacity building*) dapat dipahami sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat, maupun individu dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.5.5.2 Dimensi *Capacity Building*

Grindle (dalam Bambang Santoso, 2012) mengemukakan bahwa dalam pembangunan kapasitas terdapat dimensi yang tercakup di dalamnya, yakni:

1. Pengembangan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi. Pengembangan dari sisi manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi dan misi organisasi sehingga dapat mencapai tujuannya. Pengembangan

kapasitas bagi sumber daya manusia memiliki manfaat yang sangat baik bagi organisasi, pegawai, ataupun hubungan antarkelompok kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi ilmu manajemen tersendiri yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya untuk keberjalanan dan pencapaian tujuan organisasi. Human resource development merupakan bagian dari human resource management.

Grindle (1977) menyebutkan bahwa human resource development mencakup beberapa tahap seperti rekrutmen, pelatihan, sistem penggajian, dan kondisi kerja. Kondisi kerja yang dimaksud yakni iklim kerja organisasi dan hubungan antaranggota. Pendapat berbeda disampaikan oleh Keban (1999) yang menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia difokuskan pada keterampilan dan keahlian, wawasan dan pengetahuan, bakat dan potensi, keperibadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja.

2. Penguatan organisasi

Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang dikelompokkan dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Pada keberjalanannya, organisasi menghadapi banyak sekali tuntutan, baik internal maupun eksternal. Organisasi harus siap dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut dengan meningkatkan kualitas dan kemampuan. Dengan demikian, organisasi beradaptasi dengan melakukan *organizational renewal* dan *organizational development* untuk menghadapi tantangan tersebut.

Grindle (1997) mengemukakan bahwa terdapat beberapa cara yang mampu digunakan untuk menguatkan organisasi, yakni: (1) meningkatkan kualitas rekrutmen dan pemanfaatan staf; (2)

menggunakan sistem insentif yang lebih efektif; (3) restrukturisasi wewenang dan tugas; (4) perbaikan alur komunikasi dan informasi; (5) meningkatkan sumber daya fisik yang dimiliki; (6) mengenalkan praktek manajemen yang lebih baik; dan (7) desentralisasi pengambilan keputusan. Fokus perhatian pada penguatan organisasi terletak pada bagaimana memanfaatkan personil, mendesain struktur manajerial dan pengembangan jaringan.

a Pemanfaatan personil

Salah satu unsur dari penguatan organisasi adalah pendayagunaan aparatur atau yang biasa dikenal pemanfaatan personil. Pemanfaatan personil yakni menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya. Dalam membentuk sumber daya manusia yang baik harus didukung dengan struktur yang fleksibel dan terbuka serta diskresi kebijakan yang longgar. Beberapa hal yang menjadi kriteria aparatur yang profesional, yakni:

- Memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai bidang profesinya.
- Mampu menerapkan standar baku di bidang yang bersangkutan.
- Mampu memenuhi kode etik atau etika profesinya.

b Aspek manajerial

Aspek manajerial merupakan suatu upaya strategis yang mampu menentukan keberhasilan organisasi berjalan baik dalam pelaksanaan kegiatannya dengan menjalankan prinsip-prinsip manajemen. Hal-hal yang termasuk dalam aspek manajerial, yakni struktur manajerial, komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, sistem insentif, dan perlengkapan personil.

c Jaringan kerjasama

Pengembangan jaringan merupakan basis interaksi yang terjadi di dalam organisasi. Adanya teknologi mampu didesain sesuai dengan tugas dan jaringan yang sudah ada sebelumnya. Teknologi juga mampu menumbuhkan jaringan tugas dengan menghubungkan individu dalam rentang kontrol tertentu pada performa tugas yang spesifik.

Kemampuan membentuk jaringan ataupun kerjasama antarorganisasi memerlukan kemampuan khusus organisasi tersebut. Jaringan organisasi dapat berjalan memerlukan komunikasi yang baik. Kondisi kerja yang baik dan efektif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan sehat.

3. Reformasi kelembagaan

Reformasi kelembagaan merujuk pada struktural dan kultural organisasi. Kedua aspek tersebut harus dikelola dengan baik sehingga mampu menopang program pengembangan kapasitas. Reformasi kelembagaan pada organisasi berguna dalam menghadapi perkembangan zaman yang dinamis. Hal-hal yang termasuk dalam reformasi kelembagaan seperti perubahan peraturan atau kebijakan, dan lain sebagainya.

United Nations Development Programme (UNDP) menjelaskan dimensi pengembangan kapasitas menjadi 3 (tiga), yaitu:

1. Tenaga kerja (*human resources*)

Tenaga kerja berkaitan dengan kualitas individu/sumber daya manusia dan pemanfaatannya.

2. Modal (dimensi fisik)

Modal pada dimensi ini berkaitan dengan material, peralatan yang digunakan, bahan yang diperlukan, ataupun gedung dan ruangan yang dibutuhkan.

3. Teknologi

Teknologi berkaitan dengan organisasi dan gaya manajemen, fungsi perencanaan, penentuan kebijakan, pengendalian dan evaluasi, serta sistem informasi manajemen organisasi.

Tabel 1.3 Dimensi, Fokus, dan Jenis Pengembangan *Capacity Building* Menurut Grindle

Dimensi	Fokus	Jenis Aktivitas
Pengembangan sumber daya manusia	Ketersediaan tenaga kerja profesional dan personil teknis	Rekrutmen, pelatihan dan pendidikan, kondisi kerja, penggajian.
Penguatan organisasi	Sistem manajemen sebagai upaya peningkatan kinerja, tugas, dan fungsi tertentu: mikrostruktur	Sistem insentif, pemanfaatan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, sumber daya fisik, dan struktur manajerial.
Reformasi kelembagaan	Sistem dan lembaga: mikrostruktur	Peraturan untu rezim ekonomi dan politik, perubahan kebijakan, dan hukum konstitusi

Sumber: Grindle (1997:9)

1.5.5.3 Faktor yang dapat mempengaruhi *Capacity Building*

Menurut Soeprpto (2003), terdapat 5 (lima) hal yang mempengaruhi pengembangan kapasitas, yaitu:

1. Komitmen bersama

Komitmen bersama (*collective commitments*) sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang akan menentukan sejauh mana pengembangan kapasitas mampu dilakukan bersama. Komitmen bersama menjadi modal awal yang harus dikembangkan karena faktor ini menjadi dasar rancangan kegiatan organisasi. Komitmen bersama harus dilakukan oleh seluruh tingkatan manajerial sehingga proses pembangunan kapasitas mampu berlangsung dengan baik.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi hal dasar dalam menumbuhkan dan mensukseskan program pengembangan kapasitas suatu organisasi. Pada organisasi, terutama organisasi publik, lingkungannya harus terus didorong dengan kepemimpinan yang baik dan dinamis. Kepemimpinan memberikan kesempatan luas pada setiap elemen organisasi dalam penyelenggaraan pengembangan kapasitas merupakan modal awal penentuan efektivitas kapasitas kelembagaan dalam merealisasikan tujuan organisasi.

Kernaghan (2003) mengemukakan dengan jelas bahwa pemimpin memiliki peranan strategis dalam mengintegrasikan nilai-nilai dalam organisasi sektor publik. Pemimpin haruslah memberikan contoh yang baik dari perilaku berbasis nilai dan menjadi praktisi ahli dalam seni manajemen nilai. Kepemimpinan dengan basis nilai harus terdistribusikan pada setiap level manajerial organisasi dan akan menjadi pondasi yang kuat dalam mengintegrasikan nilai-nilai pelayanan publik.

3. Reformasi peraturan

Peraturan dalam suatu organisasi didukung dengan peraturan sebagai upaya pembangunan kapasitas dan harus dilakukan secara konsisten.

Sebagai contoh peraturan yang berkaitan dengan pembangunan kapasitas yakni sistem *reward* dan *punishment*.

4. Reformasi kelembagaan

Reformasi kelembagaan merujuk pada hal struktur dan kultur. Budaya kerja menjadi aspek pendukung pengembangan kapasitas. Baik hal struktur ataupun kultur harus dikelola sedemikian rupa sehingga mampu menjadi aspek kondusif yang menopang program pengembangan kapasitas organisasi.

5. Pengakuan tentang kekuatan dan kelemahan

Kekuatan dan kelemahan organisasi harus diidentifikasi sehingga program pengembangan kapasitas dapat disusun dengan baik. Adanya pengakuan atas kelemahan dan kekuatan tersebut dapat membantu organisasi untuk memperbaiki kekurangan yang dimiliki dengan kekuatan organisasi.

Lain halnya dengan Yuwono (2003), ia menyebutkan bahwa ada beberapa persyaratan sebelum melakukan pengembangan kapasitas, yaitu:

1. Partisipasi

Partisipasi menjadi aspek penting dalam proses pengembangan kapasitas. Partisipasi dibutuhkan di seluruh level manajerial organisasi. Inisiatif partisipasi perlu ditumbuhkan sejak awal hingga akhir program pengembangan. Adanya partisipasi di setiap level manajerial organisasi, mampu menumbuhkan *sense of belonging*.

2. Inovasi

Inovasi menjadi salah satu unsur dalam pengembangan kapasitas, khususnya dalam hal penyediaan alternatif dan metode pengembangan kapasitas. Pada pengembangan kapasitas pasti selalu ada inovasi karena pembangunan kapasitas sendiri merupakan bentuk inovasi. Pekerjaan

merupakan suatu hal yang dinamis sehingga membutuhkan inovasi di dalamnya.

3. Akses informasi

Akses yang luas terhadap informasi harus diberikan guna mendukung program pengembangan kapasitas yang akan dilaksanakan.

4. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan hal penting dalam menjaga kendali program pembangunan kapasitas sesuai dengan yang diinginkan. Akuntabilitas dibutuhkan untuk menjamin program pembangunan kapasitas merupakan kegiatan yang *legitimate*, kredibel, akuntabel, dan bisa dipertanggungjawabkan.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi aspek penting dalam program pembangunan kapasitas organisasi. kepemimpinan dalam pembangunan kapasitas harus memiliki beberapa aspek seperti keterbukaan, penerimaan akan ide-ide baru, perhatian, penghormatan terhadap harkat dan martabat serta orang lain.

Menurut Dr. Abdurahman (2020) mengemukakan bahwa dalam pengembangan kapasitas (*capacity building*) dipengaruhi oleh dua faktor, yakni internal dan eksternal. Faktor internal meliputi beberapa hal seperti kepemimpinan, komitmen bersama, pengakuan atas kelemahan dan kekuatan, partisipasi, inovasi, dan akuntabilitas. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal, yakni *networking*, informasi, dan regulasi.

1.6.6 Desa Wisata

Hadiwijoyo (2012: 42) mendefinisikan pengertian desa wisata sebagai sebuah kawasan pedesaan yang kekayaan alamnya dimanfaatkan tanpa

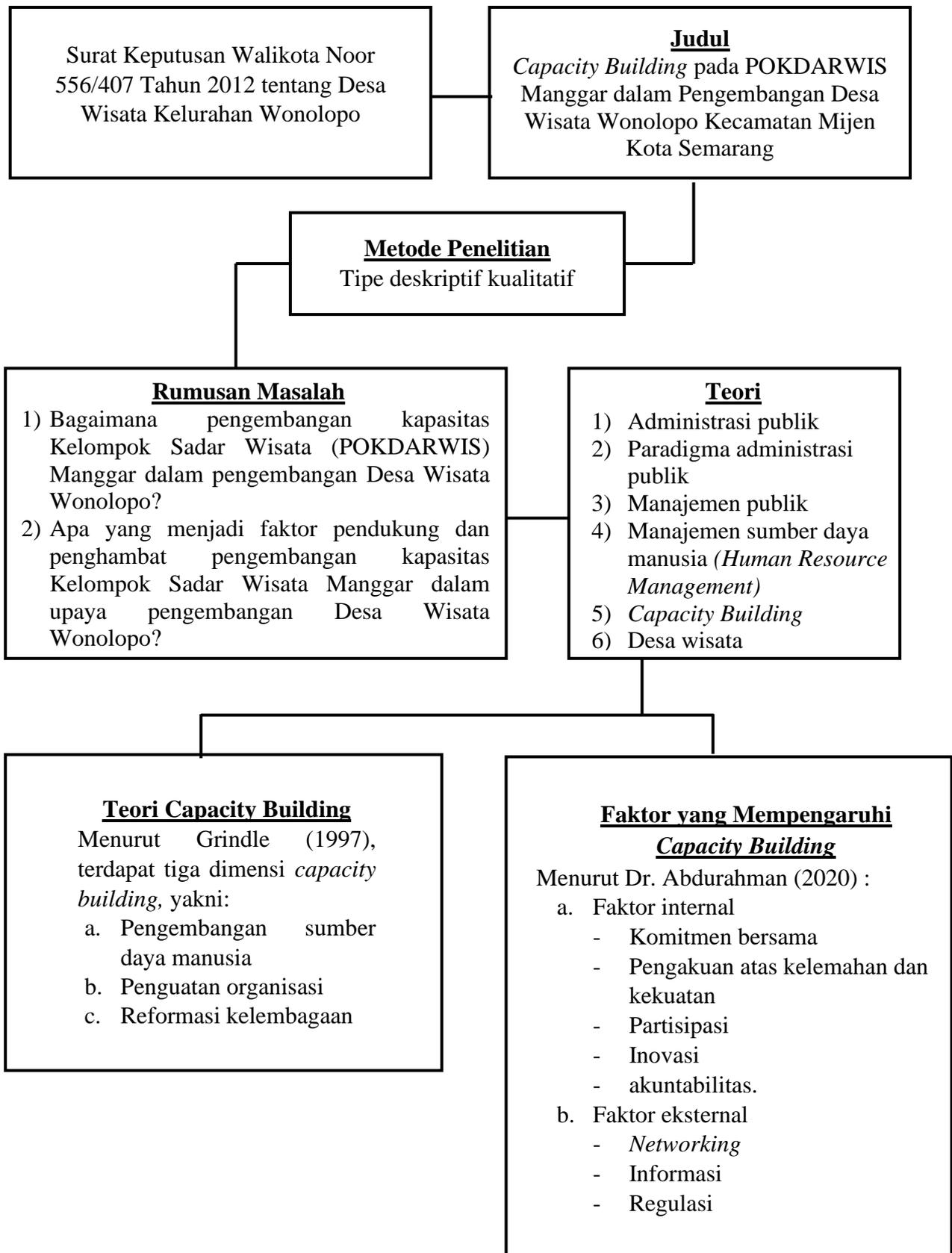
menghilangkan suasananya yang asri dan mencerminkan kekhasan desa segi kehidupan sosial budaya, sosial ekonomi, adat istiadat, keseharian, dan lain sebagainya.

Pendefinisian desa wisata menurut Ika Putra (dalam Ratna Sari, 2010:27), yakni sebuah lingkungan pemukiman dengan fasilitas yang sesuai dengan tuntutan wisatawan dalam menikmati atau mengenal dan mempelajari kekhasan yang dimiliki oleh desa dengan daya tariknya dan dengan tuntutan kegiatan masyarakatnya.

Menurut Nuryanti (dalam Yuliati & Suwandono, 2016), desa wisata adalah kombinasi antara atraksi, akomodasi, dan fasilitas pendukung lainnya yang dikemas dalam sebuah pola kehidupan masyarakat yang menyatu dengan tata cara tradisi yang berlaku, sehingga desa tersebut mampu menjadi tujuan wisata.

Dari beberapa penjabaran definisi desa wisata menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa desa wisata adalah wilayah pedesaan yang menyuguhkan kehidupan desa yang khas dari berbagai aspek, seperti sosial, ekonomi, budaya dan lainnya, sehingga mampu menjadi daya tarik bagi wisatawan untuk berkunjung.

1.7 Kerangka Pikir



1.8 Operasionalisasi Konsep

Konsep operasional merupakan suatu konsep yang bersifat abstrak untuk memudahkan pengukuran suatu fenomena. Operasional juga dapat diartikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian. Konsep operasional berfungsi sebagai sebuah alat untuk mengidentifikasi fenomena yang diamati oleh penulis secara jelas, logika atau penalaran yang digunakan oleh peneliti untuk menerangkan bagaimana fenomena yang akan diteliti.

Tabel 1.2 Operasionalisasi Konsep

No.	Fenomena	Sub Fenomena	Gejala yang Diamati
1.	Capacity building	Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Proses rekrutmen • Pendidikan dan pelatihan • Promosi jabatan • Sistem penggajian • Kondisi lingkungan kerja
		Penguatan Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pemanfaatan personil • Struktur manajerial • Insentif • Sumber daya fisik • Kepemimpinan • Komunikasi dan kerjasama
		Reformasi kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> • Regulasi internal organisasi • Regulasi eksternal organisasi
2.	Faktor yang mempengaruhi <i>capacity building</i>	Faktor internal	
		Komitmen bersama	Adanya komitmen bersama untuk mencapai tujuan organisasi.
		Inovasi	Terdapat ide baru/inovasi yang dapat mengembangkan atau memperbaharui kegiatan organisasi.
		Partisipasi	Adanya keterlibatan seluruh elemen organisasi pada berbagai

			kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi.
		Faktor eksternal	
		Jaringan	Adanya kerjasama dengan pihak eksternal organisasi.
		Informasi	Adanya data, berita, peristiwa, ataupun literatur yang masuk dalam organisasi.
		Regulasi	Terapat peraturan/ketentuan di luar organisasi yang mampu mempengaruhi organisasi.

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif. Tipe penelitian kualitatif dipilih karena penulis ingin meneliti pengembangan kapasitas POKDARWIS Manggar dalam mengembangkan Desa Wisata Wonolopo secara mendalam.

1.9.2 Situs Penelitian

Situs penelitian berkaitan dengan lokasi pengambilan data dengan melihat kondisi faktual dari objek yang akan diteliti sesuai dengan masalah yang diangkat. Situs penelitian yang dipilih penulis bertempat di POKDARWIS Manggar bertempat di Desa Wisata Wonolopo, Kecamatan Mijen, Kota Semarang. Hal yang menjadi pertimbangan peneliti dalam memilih tempat penelitian tersebut karena Desa Wisata Wonolopo merupakan wisata desa yang terkenal di Semarang, tetapi masih ditemukan permasalahan sumber daya manusia dari sisi jumlah dan kapasitasnya.

1.9.3 Subjek penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dari individu terkait tentang

masalah yang diteliti secara mendalam. Subjek penelitian yang terlibat adalah Kepala POKDARWIS Manggar, anggota POKDARWIS, kepala seksi kesejahteraan sosial Kelurahan Wonolopo, dan lurah Kelurahan Wonolopo. Pihak POKDARWIS Manggar dipilih karena mereka merupakan aktor utama yang menjalankan organisasi tersebut. Pihak Kelurahan Wonolopo dipilih karena mereka merupakan mitra sekaligus pendamping POKDARWIS Manggar dalam hal pengembangan kapasitas organisasi.

1.9.4 Sumber Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini diperoleh dari data sebagai berikut:

1. Data Primer

Sugiyono (2019: 194) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian mengenai *capacity building* POKDARWIS Manggar dalam pengembangan Desa Wisata Wonolopo, data primer yang digunakan oleh penulis berasal dari wawancara secara langsung untuk memperoleh informasi mengenai objek penelitian secara mendalam.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019: 194), menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang peneliti tidak langsung menerima dari sumber data. Danang Sunyoto (2013:28) juga mengatakan bahwa data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan sumber lainnya. Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan dari jurnal, dokumen laporan POKDARWIS, dan lainnya.

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

Ridwan (2010:51) menyatakan bahwa metode pengumpulan data adalah teknik atau berbagai cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan

data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, yakni:

a. Wawancara

Menurut P. Joko Subagyo (2011:39) menyatakan bahwa wawancara adalah suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan berbagai pernyataan kepada para responden. Wawancara berarti berhadapan langsung dengan responden dan kegiatannya dilakukan secara lisan. Wawancara bertujuan mengetahui dan mencatat opini, emosi, dan lainnya yang berkaitan dengan individu yang terlibat dalam penelitian. Pelaksanaan wawancara dilakukan secara tidak terstruktur dengan berpedoman pada *interview guide* yang telah disiapkan terhadap subjek penelitian. Pada proses wawancara, peneliti akan melakukan pengembangan pertanyaan wawancara sampai mendapatkan informasi yang diinginkan dan valid.

b. Observasi

Pendefinisian observasi menurut Supriyanti (2011:40), bahwa observasi adalah suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan memiliki sifat dasar naturalistik yang langsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi.

Penulis menyimpulkan bahwa Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung kedalam perusahaan, untuk mendapatkan bukti-bukti yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian mengenai analisis manajemen sumber daya manusia di desa wisata.

c. Studi Pustaka dan Dokumentasi

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dari berbagai sumber bahan pustaka yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli yang kompeten dibidangnya masing-masing sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti, dalam melakukan studi kepustakaan ini penulis berusaha mengumpulkan data dari beberapa referensi.

Metode ini digunakan dengan tujuan untuk mendapatkan berbagai keterangan dan informasi yang telah didokumentasikan. Beberapa contoh dari studi pustaka dan dokumentasi seperti peraturan perundang-undangan, jurnal, surat administrasi Dinas terkait, dan foto/gambar sebagai bentuk bukti pendukung penelitian penulis.

1.9.6 Analisis dan Interpretasi Data

Sugiyono (2018:482), mendefinisikan analisis data sebagai proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Adapun beberapa aktivitas dalam analisis data, yakni:

1. Reduksi data.

Banyaknya data yang diperoleh dari lapangan, dicatat dan diteliti secara rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka semakin banyak pula jumlah data yang didapatkannya. Dengan

demikian diperlukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi artinya merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan begitu, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya jika diperlukan.

2. *Data display*.

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Setelah melakukan berbagai proses observasi di lapangan dan wawancara maka diperoleh data dari kedua proses tersebut. Peneliti menganalisis bagaimana *capacity building* POKDARWIS dalam pengembangan Desa Wisata Wonolopo. Penyajian data dapat dilakukan dengan bentuk uraian singkat, tabel, grafik, dan lainnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah dipahami.

3. Penarikan kesimpulan (verifikasi).

Menurut Miles dan Huberman, verifikasi merupakan langkah ketiga dalam analisis data kualitatif. Dalam tahap ini berisikan penarikan kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan lalu dicarikan pola hubungan/permasalahan sebelumnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif memungkinkan untuk menjawab rumusan permasalahan, tergantung pada jumlah data yang didapatkan. Dalam penguatan kesimpulan, peran verifikasi sangat penting karena proses penarikan kesimpulan diikuti proses verifikasi yang akan membuat kesimpulan tersebut memiliki landasan yang kuat untuk menjawab permasalahan fenomena.

1.9.7 Kualitas Data

Teknik triangulasi merupakan teknik yang digunakan dalam penulis unruk memverifikasi data. Triangulasi dalam pengujian verifikasi data dari berbagai sumber, metode, dan waktu (Sugiyono, 2011:274). Triangulasi tersebut meliputi:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah triangulasi yang melibatkan kumpulan data dari berbagai jenis orang, termasuk individu, kelompok, keluarga, dan masyarakat, untuk memperoleh berbagai perspektif serta validasi data.

2. Triangulasi metode

Triangulasi metode yakni triangulasi yang menggunakan beberapa metode pengumpulan data tentang fenomena yang sama. Jenis triangulasi ini sering digunakan dalam penelitian kualitatif termasuk wawancara, observasi, dan catatan lapangan.

3. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu merupakan metode yang menguji kredibilitas informasi yang diperoleh di waktu yang berbeda. Waktu sangat mempengaruhi kredibilitas informasi untuk pengambilan informasi yang wajib disesuaikan dengan keadaan informan.

Di dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan metode untuk menguji keabsahan informasi. Informasi yang diperoleh dari satu informan dibandingkan dengan informasi dari informan lainnya, dijabarkan dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Selain itu informasi yang diperoleh dari informan juga diselaraskan dengan fakta lapangan melalui wawancara mendalam (interview guide), observasi langsung, dan catatan lapangan yang ada.