

THE EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE MANAGEMENT OF CAPING VILLAGE TOURISM IN PONTIANAK CITY

Ikram Yakin^{*1}, Farah Juniati Meutianingrum²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

E-mail: ^{*1}ikram.yakin@ekonomi.untan.ac.id, ²farah.jm@ekonomi.untan.ac.id

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pengelolaan pariwisata, terutama pada destinasi yang dikelola secara swadaya dengan berbagai keterbatasan. Pengelolaan yang efektif tidak hanya mendorong pertumbuhan sektor pariwisata, tetapi juga memberikan dampak positif baik ekonomi dan sosial bagi masyarakat setempat. Masyarakat disebut sebagai sumber daya manusia eksternal pada penelitian ini memiliki peran sentral dalam memajukan kawasan wisata selain menjadi bagian dari daya tarik wisata melalui lingkungan sosial, adat, dan budaya lokal yang dimiliki mereka juga memiliki hak untuk memperoleh kontribusi pada aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia. Upaya ini harus dilakukan secara berkelanjutan, tidak cukup hanya dengan pelatihan, tetapi juga mencakup pengembangan kapasitas yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data primer melalui wawancara dan observasi, serta data sekunder melalui kajian pustaka. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan dukungan desain verifikatif-evaluatif. Hasilnya menunjukkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia strategis yang matang dan berkelanjutan sangat diperlukan dalam pengelolaan pariwisata berbasis masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia, baik internal (pengelola) maupun eksternal (masyarakat), harus terstruktur dan berkesinambungan. Pendekatan kolaboratif seperti model pentahelix menjadi strategi efektif dalam memperkuat pariwisata berbasis swadaya masyarakat.

Kata kunci : Pengembangan SDM, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pariwisata, Manajemen

Abstract

Human resource management is especially important in self-managed destinations with various limitations. Effective management encourages growth in the tourism sector and provides positive economic and social impacts for the local community. In this research, the community is referred to as an external human resource and plays a central role in developing the tourist area. The community is also part of the tourist attraction through its social environment, customs, and local culture. The community has the right to contribute to improving the quality of human resources. This effort must be carried out sustainably, incorporating ongoing capacity building in addition to training. This study employed a qualitative approach, collecting primary data through interviews and observations and secondary data via a literature review. The data were analyzed using a qualitative descriptive approach with a verification-evaluative design. The results show that mature, sustainable strategic human resource management planning is indispensable to community-based tourism management. Human resource development, both internal (administrators) and external (community), must be structured and sustainable. A collaborative approach, such as the pentahelix model, is an effective strategy for strengthening community-based tourism.

Keywords : HR Development, Human Resource Management, Tourism, Management

PENDAHULUAN

Sebagai negara maritim, Indonesia memiliki kekayaan alam, budaya, dan adat istiadat yang sangat beragam dan menarik. Potensi ini, jika dikembangkan secara optimal, diyakini mampu memberikan dampak positif bagi masyarakat secara mikro maupun terhadap pertumbuhan ekonomi secara makro (Kemenparkraf RI, 2022). Untuk

mendukung arah pembangunan pariwisata tersebut, pemerintah melalui Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif telah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2011 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional (RIPPNAS) Tahun 2010–2025 (PP No. 50, 2011). Dokumen ini menjadi pedoman arah kebijakan dan strategi pengembangan pariwisata nasional.

Salah satu destinasi wisata yang sedang berkembang di Kota Pontianak adalah Pariwisata Kampung Caping. Pariwisata Kampung Caping merupakan desa wisata di Kota Pontianak yang telah memperoleh penghargaan tingkat provinsi Kalimantan Barat. Terletak di tepi Sungai Kapuas, kawasan ini memiliki potensi besar untuk dikembangkan melalui pelestarian dan pengenalan budaya lokal. Konsep wisata edukasi menjadi daya tarik utama yang ditawarkan kepada wisatawan.

Pengelolaan Kampung Caping dibagi menjadi program utama dan sub-program. Program utama berfokus pada optimalisasi Rumah Besar sebagai ikon utama destinasi. Sementara itu, sub-program diarahkan pada pemberdayaan masyarakat lokal dan peningkatan ekonomi melalui berbagai kegiatan seperti: Bank Sampah, UMKM (umum, kuliner, dan penjahit), Posyandu, Sanggar seni, Perpustakaan lokal, Gerakan Masyarakat Sehat, Kelompok pengajian, dan lainnya. Seluruh kegiatan ini digerakkan oleh kelompok masyarakat lokal yang tergabung dalam Organisasi Kemasyarakatan (KML), dengan fokus pada pembangunan sosial dan lingkungan.

Destinasi ini diharapkan mampu menarik minat wisatawan sekaligus memberdayakan masyarakat sekitar melalui berbagai program pelatihan dan peningkatan kapasitas. Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperluas keterampilan masyarakat, serta mendorong keterlibatan aktif dalam sektor pariwisata. Namun, dalam implementasinya, pengembangan kualitas SDM di sektor pariwisata sering kali kurang mendapat perhatian yang memadai. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana program pelatihan yang dilakukan memberikan dampak nyata terhadap masyarakat, apakah program tersebut sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan bagaimana keberlanjutan program pasca pelatihan.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Nickels, Mc. Hugh dan Mc. Hugh, 1997: Sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Selanjutnya manajemen memiliki fungsi-fungsi yakni POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling) yang dipadukan dengan perspektif sumber daya manusia sebagai subyek pembahasan (Suhardi, 2018). Atlantis Press menganalisis penerapan model POAC dalam sistem manajemen akademik dan relevansinya terhadap pengembangan sumber daya manusia (Narindro et al., 2020).

Sumber daya manusia merupakan pendorong perkembangan ekonomi, sumber daya manusia bukan menjadi pelengkap akan tetapi menjadi aspek dasar untuk menghasilkan pertumbuhan ekonomi melalui kapasitas yang dimiliki (Abrha & Weldeyohans, 2025). Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi berbagai macam faktor, peran masyarakat yang memiliki perspektif pembelajar aktif sangat penting (Thi Hanh & Trong Dai, 2023). Peningkatan kualitas sumber daya manusia memerlukan pendekatan menyeluruh dan terintegrasi mencakup penyesuaian pola pikir manajerial, pemanfaatan teknologi, pelatihan berbasis kompetensi, selain itu penguatan visi organisasi secara praktis dan pemberian kompensasi akan sangat berdampak (Haiping, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses lanjutan yang mutlak diperlukan setelah individu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah, kemajuan teknologi, serta meningkatnya kompleksitas pekerjaan, peningkatan keahlian melalui pelatihan yang relevan menjadi krusial (Setiawan, 2016). Proses pengembangan sumber daya manusia tidak bisa dilepaskan dari pemahaman menyeluruh terhadap berbagai aspek pelatihan dan pengembangan. Hal ini mencakup alasan perlunya pelatihan, manfaat yang dihasilkan, tahapan penyelenggaraan, serta pendekatan dan teknik yang digunakan. Selain itu, penting pula untuk memperhatikan aspek evaluasi sebagai upaya mengukur efektivitas program pelatihan yang dijalankan (Gaol, 2015). pelatihan dan pengembangan akan efektif jika dimulai dari identifikasi kebutuhan SDM yang tepat, mencakup tujuan organisasi dan individu, sehingga hasilnya lebih terarah dan bermanfaat (Sopiah & Sangadji, 2018).

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu dimensi tantangan organisasi. Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan dalam pengembangan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kapabilitas organisasi dalam memperoleh serta menciptakan pengetahuan baru, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja inovatif organisasi (Ahmed et al., 2025). Pengelolaan sumber daya manusia akan lebih maksimal melalui suatu kepemimpinan yang efektif berorientasi pada pengetahuan, kepemimpinan secara langsung mempengaruhi inovasi organisasi dalam berkembang sedangkan pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki dampak secara langsung akan tetapi dengan kepemimpinan serta pengembangan sumber daya manusia secara tidak langsung mendorong keunggulan kompetitif suatu organisasi (Banmairuoy et al., 2022). Kaur dan Solomon (2025) menguatkan perspektif mengenai hubungan antara pengembangan sumber daya manusia melalui penerapan modal intelektual dan pengetahuan secara langsung berkaitan dengan nilai kompetitif organisasi (Kaur & Solomon, 2025).

Pariwisata dan Kolaborasi Pentahelix

Menurut Yoesoep Edhie Rachmad dalam buku pengantar pariwisata secara perspektif etimologi pariwisata merujuk pada dua suku kata yakni “pari” dan “wisata”, pari berarti “banyak” atau “berkeliling” sedangkan wisata berarti “pergi” atau “berkeliling” (Rachmad et al., 2022). Pariwisata adalah perjalanan yang dimulai dari satu tempat, mengunjungi lokasi lain, lalu kembali ke tempat semula sebagai bagian dari pengalaman berwisata (Parma, 2018). Sedangkan menurut UU pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah (Undang-Undang No. 10 Tentang Kepariwisataan Tahun 2009, 2009).

Perkembangan pariwisata membawa dampak pada perubahan sosial dalam masyarakat. Perubahan ini terjadi karena masyarakat mulai terbuka terhadap hal-hal baru, menerima percampuran budaya atau akulturasi, dan adanya perpindahan penduduk dari satu daerah ke daerah lain. Selain itu, gaya hidup masyarakat pun mulai berubah dari yang tradisional menjadi lebih modern. Masyarakat juga semakin menghargai hasil karya orang lain dan memiliki semangat untuk terus berkembang dan maju (Hilman Nugraha et al., 2015). Kewirausahaan sosial semakin banyak diadopsi sebagai strategi pengembangan pariwisata yang menjanjikan perubahan positif bagi masyarakat (Aquino, 2022).

Kolaborasi Pentahelix adalah model kerja sama lintas sektor yang melibatkan akademisi, bisnis, komunitas, pemerintah, dan media untuk mencapai tujuan

pembangunan secara sinergis, konsep ini diharapkan dapat merumuskan kebijakan yang optimal dalam menghadapi persoalan yang melibatkan berbagai pihak dengan beragam kepentingan di satu wilayah yang sama (Kelvin et al., 2022). Kebijakan ideal diharapkan mampu mendorong kemajuan dan keberlanjutan pariwisata dengan melibatkan semua pihak sesuai dengan kapasitas dan perannya. Kolaborasi Pentahelix menggabungkan lima aktor utama, yaitu akademisi, pelaku bisnis, komunitas, pemerintah, dan media. Kelima aktor dalam kolaborasi Pentahelix memiliki peran strategis: akademisi menyumbang kajian dan kebijakan, pelaku bisnis mendorong nilai ekonomi, komunitas memperkuat partisipasi lokal, pemerintah mengatur kebijakan dan infrastruktur, sementara media menyebarkan informasi dan mempromosikan pariwisata (Kamaluddin Nashir et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Menurut Creswell dalam semiawan, desain penelitian merupakan suatu perencanaan dan prosedur sistematis yang mencakup tahapan pengumpulan hingga analisis data secara rinci. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sifat induktif, di mana pendekatan tersebut bertujuan untuk mengeksplorasi serta memahami suatu fenomena melalui pengajuan pertanyaan-pertanyaan umum dan terbuka kepada partisipan guna menggali informasi yang relevan (Semiawan, 2010). Selain pendekatan kualitatif, peneliti juga mengadopsi desain verifikatif-evaluatif. Berdasarkan pandangan (Bungin, 2020), desain ini digunakan untuk memverifikasi program yang telah dilaksanakan serta mengekstraksi informasi penting dari para informan guna memberikan wawasan bagi pemangku kepentingan. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan metode *snow ball sampling*, metode sampel yang digunakan untuk memastikan sampel yang ditemui mampu memberikan informasi secara tepat, *start* awal pengambilan sampel dimulai dari rekomendasi responden dari subyek penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara mendalam serta studi kepustakaan. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder, yang diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Kombinasi teknik ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam terkait permasalahan yang diteliti. Penelitian ini bersifat studi kasus, dengan lokasi penelitian berfokus pada Wisata Kampung Caping di Kota Pontianak. Adapun isu utama yang diteliti berkaitan dengan program pelatihan yang dinilai memiliki keterkaitan erat dengan upaya pengembangan sumber daya manusia di kawasan tersebut.

Desain Penelitian

Dalam sebuah penelitian, terdapat tahapan-tahapan penting yang harus dilalui untuk menjamin keabsahan hasil studi. Dalam konteks penelitian kualitatif, menurut Anggito dan Setiawan (2018), terdapat tiga tahapan utama yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian, sebagaimana akan dijelaskan lebih lanjut (Anggito & Setiawan, 2018). Selain itu, guna mengoptimalkan hasil penelitian, peneliti juga menerapkan proses verifikasi dan evaluasi data sebagai bagian integral dari pendekatan Verifikatif-Evaluatif. Adapun tahapan-tahapan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Tahapan Pra-Lapangan

Tahap pra-lapangan merupakan fase awal di mana peneliti menyusun rancangan penelitian yang mencakup latar belakang, identifikasi masalah, serta telaah

pustaka. Pada tahap ini, peneliti juga melakukan observasi awal guna memahami konteks sosial di lokasi penelitian dan menentukan informan yang relevan sebagai sumber data. Proses ini menjadi landasan penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan dan Verifikasi

a. Wawancara dan Observasi

Peneliti dituntut untuk memperoleh data secara real di lapangan untuk selanjutnya di analisa, kegiatan pada tahap ini adalah melakukan wawancara kepada informan dan pihak-pihak yang dianggap terkait dengan kebutuhan penelitian.

b. Verifikasi Program

Verifikasi data dimulai dengan melakukan verifikasi terhadap prosedur-prosedur yang dimiliki oleh organisasi, prosedur ini berkaitan dengan program-program yang ada atau pada fokus program tertentu.

c. Evaluasi Program

Data dan informasi hasil verifikasi program ditindak lanjuti melalui analisis mendalam terhadap program-program yang telah dilaksanakan.

3. Tahapan Analisis Data

a. Analisis Kualitatif Sederhana

Pada tahap ini peneliti melakukan pendalaman melalui studi Pustaka untuk melakukan perbandingan dan analisis terkait pola pengembangan sumber daya manusia yang ada dengan yang seharusnya

b. Evaluasi Program

Tahap ini adalah tahap dimana peneliti berupaya mengekstrak informasi dari informan mengenai program yang telah dilakukan verifikasi sebelumnya untuk memperoleh wawasan yang mendalam terhadap program yang ada, tahap evaluasi program terdiri dari:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Hasil Wawancara dan Observasi

Wawancara dilaksanakan terhadap responden yang direkomendasikan dan ditemui, responden pada penelitian ini berjumlah 7 orang menjadi informan kunci bagi peneliti untuk menggali informasi sesuai arah penelitian dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1: Rincian Responden Penelitian

NO	KET. RESPONDEN	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	PEKERJAAN	PERAN
1	RESPONDEN 1	38	Laki-laki	Sarjana	Wiraswasta	Pengurus Kampung Caping
2	RESPONDEN 2	24	Perempuan	Sarjana	Wiraswasta	Pengurus Kampung Caping
3	RESPONDEN 3	38	Perempuan	SMA	IRT	Anggota KML
4	RESPONDEN 4	28	Laki-laki	SMA	Wiraswasta	Anggota KML
5	RESPONDEN 5	27	Laki-laki	SMA	Wiraswasta	Anggota KML
6	RESPONDEN 6	30	Laki-laki	SMA	Wiraswasta	Anggota KML
7	RESPONDEN 7	26	Perempuan	SMA	Wiraswasta	Anggota KML

Pada Tabel 1 responden penelitian tersebut, peneliti mengambil 2 (dua) responden dari pengurus inti Pariwisata Kampung Caping dan 5 (lima) responden yang tersebar sebagai anggota kelompok masyarakat lokal yang pernah mengikuti program-program yang telah di laksanakan. Para responden ini kemudian memberikan gambaran tentang pariwisata kampung caping dan program-program yang ada, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan dari data yang diperoleh, hasil wawancara sebagai berikut:

Tabel 2: Rincian Hasil Wawancara Responden

PERTANYAAN	INTERNAL	EKSTERNAL
Pertanyaan Penelitian		
Visi dan Misi	Pengelola secara internal cukup memahami visi dan misi organisasi	SDM/Masyarakat kurang memahami visi dan misi
Struktur Organisasi	Pengelola mengetahui terdapat struktur sederhana yang dapat di pahami	SDM/Masyarakat tidak memahami struktur
Efektifitas Program	Program berkontribusi langsung kepada masyarakat	Program berkontribusi langsung kepada masyarakat
Efektifitas Sub-Program	Program berkontribusi langsung kepada masyarakat	Program berkontribusi langsung kepada masyarakat
Evaluasi Program	Tahapan evaluasi dilakukan oleh ketua	Tidak ada tahapan evaluasi
Dampak Berkelanjutan	Cukup berdampak tetapi belum maksimal	Cukup berdampak tetapi belum maksimal
Temuan Lanjutan		
Pemasaran Produk UMKM	Terdapat wadah pemasaran produk tapi belum maksimal	Wadah pemasaran produk UMKM kurang maksimal
Kepemimpinan	Kepemimpinan terpusat (pengelolaan organisasi langsung oleh ketua)	Kepemimpinan di masing-masing program (ketua program)
Harapan	Pelatihan berkelanjutan bagi pengelola yang mendukung pengembangan karakter dan operasional organisasi	Adanya program dengan dampak berkelanjutan bagi pengembangan kualitas masyarakat dan sektor ekonomi (support UMKM)

Observasi penelitian ini dilaksanakan selama 1 (satu) bulan dengan waktu aktif selama 2 (dua) minggu. Observasi dilakukan untuk melihat sejauh mana fasilitas dan peninjauan lainnya, observasi juga melihat kondisi internal operasional seperti standar perekrutan pengelola, struktur serta dokumen lain yang dibutuhkan. Pada observasi ditemukan berbagai kondisi fasilitas yang memadai seperti gedung serbaguna, lahan parkir yang representatif, sarana kebersihan, ruang baca/perpustakaan, ruang produk UMKM, akses media sosial dan web site. Pada aspek dokumen organisasi, masih terdapat berbagai kekurangan, seperti kurangnya dokumen struktur yang memuat kewajiban dan tanggung jawab pengelola, standar operasional prosedur baik untuk pengelola pariwisata kampung caping serta berbagai program-program yang dimiliki. Secara umum, operasional pariwisata kampung caping dengan berbagai program serta sub-program yang dimiliki dikelola langsung oleh struktur sederhana dan terpusat, hal ini akan mengakibatkan kurang maksimalnya operasional secara keseluruhan.

Pembahasan

Analisis Kualitatif

Pariwisata Kampung Caping memiliki potensi unggul untuk dikembangkan berkelanjutan. Nilai-nilai lokal yang dimilikinya menjadi daya tarik tersendiri bagi pengunjung jika diperkuat, nilai-nilai ini dapat memberikan kontribusi besar dalam pengembangan sektor pariwisata. Sebagai contoh, Perpustakaan Bahagia Mandawai

merupakan salah satu program disertai fasilitas yang dimiliki sari segi keberadaannya, perpustakaan ini sudah cukup baik karena sudah dikenal oleh warga sekitar dan juga menarik minat orang dari luar Kampung Wisata Caping Pontianak. Namun, dari segi manfaatnya, promosi yang dilakukan masih kurang maksimal karena belum semua masyarakat memanfaatkan fasilitas perpustakaan ini (Nurhidayah & Hanum, 2022). Masyarakat juga turut memberikan kontribusi, masyarakat menjadi lebih produktif karena adanya komunitas wisata kreatif yang mewadahi minat dan bakat masyarakat Kampung Caping, serta terdapat UKM kuliner untuk menunjang perkembangan Desa Wisata (Putri et al., 2023). Ke depan, pengembangan wisata dapat diarahkan pada konsep edukatif dan pelestarian budaya lokal yang berkelanjutan. Namun, penerapan konsep tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pengelola Kampung Caping.

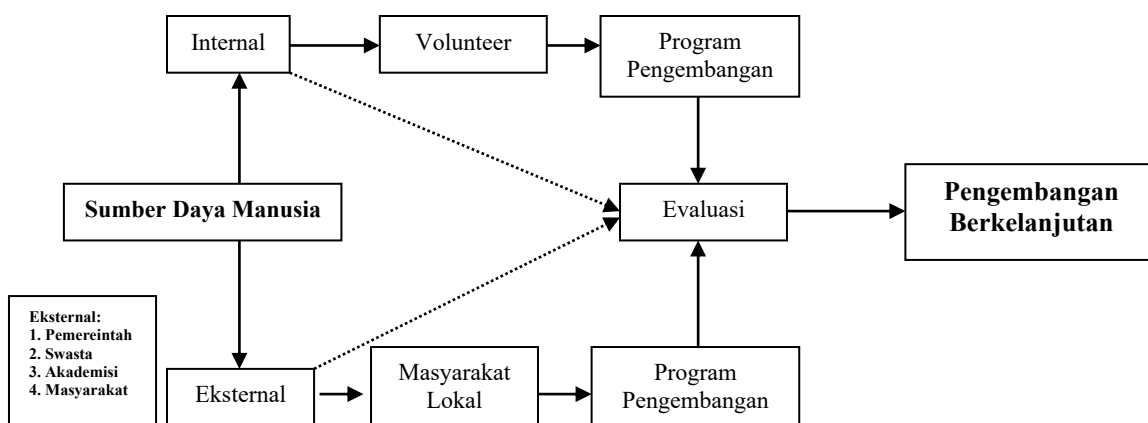
Tantangan dalam pengelolaan dapat muncul dari dua dimensi, yaitu dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dari sisi internal, tantangan terletak pada penguatan struktur organisasi yang strategis, kepengurusan harus berjalan secara berkelanjutan, dengan visi, misi, dan target yang jelas. Selain itu, proses evaluasi perlu dilakukan untuk mengukur pencapaian dan perkembangan organisasi. Dengan sistem yang terintegrasi, pengelola dapat memahami sejauh mana kemajuan yang telah dicapai dan apa saja yang masih perlu ditingkatkan guna mendorong pertumbuhan organisasi. Dari sudut pandang peneliti, proses internal dalam pengelolaan sumber daya manusia pariwisata Kampung Caping belum berjalan secara optimal. Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa inisiatif pengembangan pariwisata di Kampung Caping muncul dari kesadaran akan potensi lokal yang layak untuk dikembangkan. Kesadaran ini dipelopori oleh Akademi Ide Kalimantan, sebuah komunitas sosial yang berbasis di Kota Pontianak. Awalnya, komunitas ini menaruh perhatian pada Rumah Besar Kampong Bangka, yang dinilai memiliki nilai sejarah dan sosial yang kuat sebagai aset pariwisata.

Dalam upaya mengoptimalkan potensi tersebut, Akademi Ide Kalimantan menggagas terbentuknya destinasi wisata lokal bernama Kampung Caping, yang menonjolkan nilai-nilai sejarah, sosial, dan budaya setempat. Sebagai pihak pendamping, Akademi Ide Kalimantan berperan sebagai fasilitator awal dalam proses pengembangan kawasan tersebut, dengan harapan dapat memberikan manfaat yang luas bagi masyarakat sekitar. Sayangnya, inisiatif ini tidak diikuti dengan pembentukan struktur organisasi yang independen sebagai pengelola utama. Ketidadaan struktur ini menyebabkan perkembangan Kampung Caping menjadi kurang maksimal, bahkan terkesan lambat. Akibatnya, Akademi Ide Kalimantan harus menjalankan peran ganda sebagai pengelola utama sekaligus pendamping, yang mengharuskannya terlibat dalam seluruh aktivitas program. Peran ganda ini memunculkan berbagai tantangan, seperti tidak jelasnya alur kontrol, pembagian tanggung jawab, minimnya partisipasi masyarakat secara berkelanjutan, serta kendala-kendala strategis lainnya yang berpotensi memengaruhi efektivitas dan keberlanjutan pengembangan organisasi ke depan.

Dari perspektif eksternal, pariwisata Kampung Caping berkaitan dengan berbagai pihak yang berkontribusi atau terdampak oleh aktivitas wisata tersebut. Salah satu pihak penting adalah masyarakat yang berperan sebagai sumber daya manusia. Dalam konteks pariwisata lokal, keterlibatan masyarakat sangat menentukan karena interaksi mereka dengan wisatawan menjadi bagian dari pengalaman wisata itu sendiri. Ketika masyarakat merasa puas dan bangga terhadap keberadaan wisata lokal, mereka akan lebih terdorong untuk turut mengembangkan dan menjaga keberlanjutannya.

Pihak eksternal lainnya adalah pemerintah, yang berperan dalam penyusunan kebijakan dan dukungan berupa pembangunan infrastruktur pendukung. Pemerintah memiliki tanggung jawab sosial untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui kebijakan, termasuk dalam sektor pariwisata. Oleh karena itu, organisasi pengelola wisata perlu membangun hubungan yang baik dan aktif mencari dukungan pemerintah agar pengembangan wisata lebih maksimal. Struktur organisasi wisata juga memegang peran penting sebagai perwakilan masyarakat lokal dalam menjalin kerja sama dengan pemerintah, sekaligus sebagai pelaksana program-program kebijakan yang diberikan. Selain itu, kalangan akademisi yang kerap terabaikan sebenarnya memiliki potensi besar dalam memberikan kontribusi melalui penelitian dan pendampingan ilmiah dalam pengembangan pariwisata. Gabungan peran dan kontribusi antara berbagai pihak baik eksternal dan internal organisasi yang merupakan pendekatan kolaborasi pentahelix diharapkan mampu memaksimalkan dampak hingga mendorong keberlanjutan organisasi. Spesifikasi dampak dapat menutup celah kekurangan dan keterbatasan sumber daya organisasi hal ini akan mendorong efektifitas organisasi secara berkelanjutan. Pada aspek lain, pengelolaan yang juga sangat menunjang adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Bahasan mengenai manajemen sumber daya manusia pada pariwisata lokal berbasis masyarakat sesungguhnya tidak dapat dilepaskan dari masyarakat lokal dimana pariwisata tersebut beroperasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mencakup SDM internal organisasi pariwisata lokal tersebut saja, akan tetapi juga harus mencakup masyarakat sebagai pihak yang tidak lepas dari operasional pariwisata. Melalui pelaksanaan sub-program perhatian terhadap masyarakat menjadi sangat penting, dimana masyarakat memiliki peran utama dalam keberhasilan pelaksanaan program tersebut, sehingga perhatian dalam pengelolaan masyarakat yang terlibat juga seharusnya mendapat posisi perhatian yang setara dengan pengelolaan SDM internal sehingga pola konsep manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat tercapai.



Gambar 1: Konsep Manajemen SDM untuk Pariwisata Berbasis Masyarakat

Evaluasi Pengembangan

Inisiatif Terbentuknya Pariwisata Kampung Caping

Dasar terbentuknya pariwisata kampung caping sebagai pariwisata lokal diinisiasi oleh Lembaga Akademi Ide Kalimantan yang berbasis di Kota Pontianak.

75

Penetapan Kebijakan Program dan Sub-Program

Program utama Periwisata Kampung Caping adalah mengembangkan Rumah Besar Kampung bangsa sebagai icon pariwisata kampung caping, setiap aktifitas pengelolaan pariwisata kampung caping berfokus disini. Selanjutnya, kebijakan sub-program pariwisata kampung caping ditetapkan melalui 2 pendekatan pendekatan utama yaitu sosio-kultural dan pendekatan peluang. Pendekatan sosio-kultural menitikberatkan pada pemahaman bahwa perkembangan kognitif merupakan hasil dari interaksi dengan lingkungan dan masyarakat (Lokita & Utami, 2016). Secara sederhana pendekatan ini merupakan proses dimana mengaitkan hubungan antara manusia dan aspek budaya, sehingga menghasilkan program-program yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dalam hal kebijakan pariwisata kampung caping hal ini diterapkan sehingga menghasilkan berbagai macam program yang berjalan.

Melalui pendekatan sosio-kultural, masyarakat diberikan ruang aspirasi berupa focus group discussion (FGD) sebagai sarana menyerap serta mampu memahami harapan dan keinginan masyarakat, pendekatan ini dianggap efektif karena dapat menyerap aspirasi masyarakat dan sekaligus menggali partisipasi masyarakat pada program sasaran yang pada akhirnya masyarakat dan pengelola pariwisata kampung caping dapat bersinergi dalam memaksimalkan program. Pendekatan lain yang dilakukan oleh pengelola pariwisata kampung caping adalah pendekatan peluang.

Pendekatan peluang dalam hal ini adalah proses diaman pengelola pariwisata kampung caping secara aktif mencari peluang-peluang untuk mendukung realisasi program yang dimiliki, peluang-peluang dapat diperoleh dari kontribusi pihak-pihak lain seperti program pemerintah maupun swasta yang memiliki tujuan yang sama. Pada tahap ini Lembaga Akademi Idea Kalimantan berperan secara aktif mencari dan menawarkan ide-ide pengembangan kepada berbagai pihak yang ada, pondasi dari program dengan pendekatan sosio-kultural menjadikan terbukanya peluang-peluang diluar lingkungan wisata kampung caping, sebab terdapat banyak program yang menyasar aspek-aspek sosial-kultural sebagai sasaran program.

Struktur Organisasi Pariwisata Kampung Caping

Menitik beratkan pada efektifitas, efisiensi, dan optimalisasi kinerja pengelolaan organisasi sehingga keputusan mengenai struktural pengelolaan pariwisata kampung caping disusun secara sederhana. Secara garis besar, konsep struktural organisasi pada pengelolaan pariwisata kampung caping menggunakan asas kepemimpinan terpimpin dimana letak tanggung jawab secara besar dipegang oleh ketua organisasi pengelola pariwisata kampung caping. Lembaga Akademi Idea Kalimantan sebagai unsur pendamping pengelolaan wisata kampung caping mengambil peran signifikan dimana secara langsung menahkodai kepemimpinan struktur pengelolaan wisata kampung caping semenjak diinisiasi tahun 2018 hingga sekarang.

Letak masing-masing program pada bagan struktur pengelolaan pariwisata kampung caping tidak digambarkan secara pasti. Struktru sederhana hanya mengakomodir aspek-aspek internal operasional pariwisata kampung caping, seperti adanya wadah kreatifitas, perpustakaan, galeri hasil kerajinan pariwisata kampung caping dan lain sebagainya sedangkan masing-masing program terlihat berdiri sendiri. Hal ini menjadi tantangan tersendiri, dimana beban program yang banyak secara struktural terpisah dari batang tubuh utama organisasi maka dapat diartikan bahwa kontrol atas program juga tidak dimiliki oleh pengelola pariwisata kampung caping sehingga boleh jadi kegagalan penerapan perencanaan strategis dapat tidak terealisasi sesuai harapan.

Evaluasi Sumatif

Sejak tahun 2018 terdapat 15 sub program yang terbentuk dan ditetapkan dan hingga tahun 2024 terdata 8 program masih aktif berjalan selebihnya tidak berjalan lagi. Banyak aspek yang mempengaruhi 7 dari 15 program tersebut tidak berlanjut akan bertahannya 8 dari 15 program yang ada merupakan suatu pencapaian yang cukup signifikan dari realitas sub-program tersebut terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik menggunakan penilaian evaluasi sumatif dengan empat pendekatan evaluasi sebagai berikut:

Evaluasi Proses

Proses pengelolaan sub program pariwisata kampung caping cukup efektif dengan tetap bertahannya 8 dari 15 program dan masih berjalan, akan tetapi dengan kesederhanaan proses pengelolaan pariwisata kampung caping menjadikan setiap proses-proses yang ada tidak ter-data dengan baik, sehingga tolak ukur pencapaian hanya berkiblat pada bertahan atau tidaknya program-program yang dimiliki, dengan demikian dapat digambarkan bahwa setiap proses sub program yang dimiliki tidak dibarengi dengan perencanaan strategis yang matang walaupun pada kenyataannya pengelola telah menetapkan perencanaan berkala hingga tahun 2023 akan tetapi secara umum belum maksimal jika disandarkan pada perspektif pengelolaan yang berkelanjutan. Selain itu, pelaksanaan sub program disandarkan pada pendekatan peluang yang artinya, diasumsikan setiap program yang bertahan adalah program yang telah mendapatkan fasilitas dari pihak luar untuk menjalin kerjasama atau pemberian hibah atas program tersebut.

Evaluasi Output

Setiap program memiliki alur terstruktur yang memiliki dampak secara langsung, seperti pelatihan pembuat caping (tudung kepala) dengan inovasi terbaru pada program kelompok pengerajin caping bansir laut, pelatihan tari pada sanggar seni kampung caping, dan program lainnya dimana memberikan program pelatihan untuk waktu tertentu dan hal ini memberikan gambaran indikasi terdapat output program kepada masyarakat. Akan tetapi upaya untuk mendeteksi tingkat keberhasilan output program yang dimiliki tidak dapat tergambar secara nyata, pengelola tidak melakukan evaluasi sebelum dan sesudah kegiatan sehingga pengukuran tingkat kesuksesan setiap program yang berkaitan dengan output program hal ini dapat berdampak pada upaya pelatihan atau pengembangan selanjutnya yang tidak memiliki fondasi informasi yang kuat sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

Evaluasi Outcome

Beberapa program secara nyata menghasilkan outcome seperti program perpustakaan Bahagia mendawai yang mengoleksi berbagai macam buku-buku untuk meningkatkan minat baca dan mendorong peningkatan literasi usia dini pada lingkungan masyarakat sekitar selain itu program seperti UMKM UMUM Kampung Caping juga menghasilkan outcome berupa produk-produk lokal yang memungkinkan untuk dipasarkan kepada pengunjung atau wisatawan, produk-produk yang ada kemudian di display pada rumah besar/sekretariat pengelola pariwisata kampung caping. Produk-produk dapat ditawarkan kepada pengunjung sebagai souvenir dengan biaya tertentu, sayangnya produk souvenir ini tidak dibarengi dengan upaya pemasaran yang maksimal sehingga kurang memberikan dampak yang berkelanjutan.

Evaluasi Impact

Dampak dari program-program yang ada pada pariwisata kampung caping secara khusus cukup maksimal, hal ini dapat dilihat dari berbagai kegiatan masyarakat

yang telah terselenggara sejak berdirinya hingga sekarang, akan tetapi secara umum belum belum maksimal, hal ini tergambar pada kurangnya upaya pengembangan berbasis berkelanjutan sehingga dampaknya dapat terasa dan menghasilkan kontribusi pada berbagai sektor pada waktu tertentu tidak secara berkelanjutan, struktur yang sederhana menyebabkan kurangnya koordinasi, ketidakjelasan fungsi, dan tanggung jawab pada pemangku kepentingan secara internal tidak berjalan, hal ini mengakibatkan ketidakjelasan fokus pada program-program yang ada. Penerapan pendekatan peluang yang dilakukan oleh pengelola menjadikan kontribusi masyarakat menurun dan hanya berfokus pada pelaksanaan suatu kegiatan pada waktu tertentu saja, ketika kegiatan tersebut telah selesai maka semangat dan kontribusi masyarakat sekitar juga akan meredup seiring waktu.

KESIMPULAN

Bagaimana pola program ditetapkan di pariwisata kampung caping?

Pola penetapan program dilakukan dengan dua pendekatan yakni pendekatan sosio-kultural sebagai sarana menyerap aspirasi masyarakat sekaligus mengumpulkan partisipasi masyarakat dengan harapan dapat menumbuhkan kebanggaan kepedulian masyarakat terhadap program yang dimiliki pendekatan lain adalah pendekatan peluang dimana pengelola pariwisata kampung caping berupaya mencari peluang-peluang program yang dapat bersinergi dengan program yang ada. Dalam perjalanannya terlihat, pendekatan peluang lebih sering diterapkan dalam upaya menjaga setiap program-program yang ada tetap eksis melalui input eksternal berupa bantuan atau dalam bentuk lain akan tetapi, pendekatan peluang jika tidak dibarengi dengan perencanaan dan penerapan pengembangan berkelanjutan yang strategis maka dampak dari program yang ada akan bersifat sementara. Sejak awal berdirinya Pariwisata Kampung Caping struktur organisasi yang dimiliki hanya berupa struktur sederhana yang langsung dikelola Lembaga Akademi Idea Kalimantan dan belum berubah. Kesederhanaan struktur ini menjadikan pengelolaan pariwisata kampung caping kurang maksimal berdampak pada berbagai macam aspek seperti pembagian tugas dan tanggung jawab tidak terbagi secara ideal dan tidak memiliki arah yang jelas, lemahnya fungsi administrasi, lemahnya control terhadap program, ketidakmampuan pengelola menyusun dan menetapkan konsep perencanaan strategis yang matang secara menyeluruh.

Sejauh mana dampak kontribusi program pelatihan yang telah di berikan kepada sumber daya manusia/masyarakat sasaran?

- Dampak struktur sederhana yang diterapkan menjadikan perhatian terhadap pihak-pihak pengelola pariwisata kampung caping (internal) belum signifikan, dalam hal pelatihan/pengembangan, pengelola pada struktur tingkat bawah akan secara mandiri belajar atau mengembangkan diri. Belum ada bentuk pelatihan ter-struktur yang dapat diikuti pengelola pariwisata jika bergabung menjadi pengelola pariwisata kampung caping.
- Kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia/masyarakat sasaran memberikan dampak terbatas, hal ini karena pelatihan pada program-program yang dimiliki hanya berjalan pada waktu tertentu saja dan tidak dibarengi dengan upaya berkelanjutan.

Bagaimana pola program proses pelatihan kepada sumber daya manusia/masyarakat mulai dari sebelum pelatihan, proses pelatihan, hingga pasca pelatihan?

- a. Belum terdapat pola pelatihan untuk sumber daya manusia internal organisasi dan lebih berfokus pada pemberdayaan relawan sebagai tenaga operasional pariwisata kampung caping, disisilain peneliti menemukan bahwa selama tidak ada peluang program yang bersumber dari eksternal organisasi maka relawan dituntut secara mandiri untuk bertumbuh dan berkembang walaupun pemantauan aktifitas masih dilakukan oleh ketua pengelola pariwisata kampung caping.
- b. Pola pelatihan pada sub-program dilaksanakan untuk satu waktu tertentu lebih bersifat insidental, sedangkan dalam prosesnya tidak menganut proses yang terstruktur yaitu melibatkan proses pre-test dan pos-test, hal ini menyebabkan ketidak mampuan pengelola untuk mendeteksi sejauh mana dampak dari pelaksanaan pelatihan sub-program.
- c. Pola pelatihan insidental atau hanya untuk satu waktu tertentu hanya akan menghasilkan output kegiatan dan tidak akan memberikan dampak signifikan kepada masyarakat ini akan dapat menurunkan tingkat kepuasan, berujung pada menurunnya tingkat partisipasi masyarakat dan pada akhirnya sub-program akan terancam tidak berlanjut.

SARAN

Saran dan Rekomendasi Pihak Pengelola

- a. Perlunya perencanaan strategis dilaksanakan untuk menetapkan arah perkembangan yang berkelanjutan sehingga memberikan arah yang jelas bagi organisasi
- b. Melalui perencanaan strategis, maka memunculkan struktur yang jelas dan mandiri menjadi prioritas utama, kejelasan alur kepemimpinan serta kaitan tugas dan tanggung jawab pada sturktural organisasi akan membantu perencanaan strategis dapat terealisasi
- c. Perlunya evaluasi pola pengembangan sumber daya manusia (internal dan eksternal/masyarakat) yang ada.
- d. Perlunya menetapkan pola pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur dan terukur baik internal maupun eksterna/masyarakat melalui.
- e. Perencanaan strategis harus memberikan dampak kepada sumber daya manusia baik internal maupun eksternal/masyarakat.

Saran dan Rekomendasi Akademis dan Pihak Terkait

- a. Pengembangan pariwisata berkelanjutan berbasis pada pengembangan sumber daya manusia adalah proses sistematis dan terukur, dari luhu hingga hilir proses organisasi maka harus melibatkan perencanaan strategis sejak dini.
- b. Cakupan sumber daya manusi pada organisasi yang bersifat sosial lebih luas, terdapat sumber daya manusia internal organisasi dan sumber daya manusia eksternal/masyarakat yang memberikan kontribusi terhadap organisasi yang perlu untuk mendapat perhatian secara menyeluruh.
- c. Pendekatan pentahelix bagi peneliti dapat menjadi rekomendasi terbaik dalam mendukung pengembangan pariwisata berkelanjutan berbasis pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abhra, T., & Weldeyohans, B. (2025). The Role of Human Capital in Economic Development: A Theoretical Analysis. *Journal of Human Resource Management*, 13(2), 30–35. <https://doi.org/10.11648/J.JHRM.20251302.11>

- Ahmed, S. S., Khan, M. M., Wang, Q., & Ahmed, R. (2025). The influence of HRM practices on innovative performance – the role of human capital and absorptive capacity. *The Learning Organization: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2024-0289>
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (E. D. Lestari, Ed.; Vol. 1). CV Jejak.
- Aquino, R. S. (2022). Community change through tourism social entrepreneurship. *Annals of Tourism Research*, 95, 103442. <https://doi.org/10.1016/J.ANNALS.2022.103442><SPAN
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200–209. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
- Bungin, B. (2020). *Post-Qualitative Sosial Research Methods* (2nd ed.). Kencana.
- Gaol, Chr. J. L. (2015). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (N. Purwanti, Ed.; Cetakan Ke). PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Haiping, L. (2021). Research on the Existing Problems and Countermeasures of Human Resource Management in Public Institutions. *Science Innovation*, 9(4), 170. <https://doi.org/10.11648/J.SI.20210904.20>
- Hilman Nugraha, Budimansyah, D., & Nur Alia, M. A. (2015). Perubahan Sosial dalam Perkembangan Pariwisata Desa Cibodas Kecamatan Lembang. *Sosietas: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 5(1). <https://doi.org/10.17509/SOSIETAS.V5I1.1517>
- Kamaluddin Nashir, A., Indra Sukmawan, D., Heryadi, D., & Shaquille Pranasyah Jenie, Z. (2023). PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT KOLABORASI PENTAHILIX UNTUK MENDORONG PEMBERDAYAAN UMKM DI DESA PABEAN UDIK. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/senabdimas/article/view/2395>
- Kaur, T., & Solomon, P. (2025). Impact of workspace quality on knowledge workers: a toolkit for human resource management. *Facilities*, 43(910), 694–716. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/F-03-2024-0040>
- Kelvin, K., Widianingsih, I., & Buchari, R. A. (2022). KOLABORASI MODEL PENTA HELIX DALAM MEWUJUDKAN SMART VILLAGE PONDOK RANJI. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 7(2), 1–15. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v7i2.2587>
- Kemenparkraf RI. (2022). *Berkenalan dengan 5 Destinasi Super Prioritas Indonesia*. Kemenparkraf / Badan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. <https://info5dsp.kemenparekraf.go.id/>

- Lokita, I. G. A., & Utami, P. (2016). *TEORI KONSTRUKTIVISME DAN TEORI SOSIOKULTURAL: APLIKASI DALAM PENGAJARAN BAHASA INGGRIS* (Vol. 11, Issue 01). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/PRASI/index>
- Narindro, L., Hardyanto, W., Raharjo, T. J., & Utomo, C. B. (2020). *Analysis of Implementation of POAC Model and Management Information System for Academic Performance*. 493–497. <https://doi.org/10.2991/ASSEHR.K.200620.097>
- Nurhidayah, K., & Hanum, A. N. L. (2022). Promotional activities at Bahagia Mendawai Library Bansir Laut Village Pontianak Tenggara District. *Record and Library Journal*, 8(1), 143–152. <https://doi.org/10.20473/RLJ.V8-I1.2022.143-152>
- Parma, I. P. G. (2018). PARIWISATA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jmpp.v1i1.22088>
- PP No. 50, Pub. L. No. No. 50 Tahun 2011, RENCANA INDUK PEMBANGUNAN KEPARIWISATAAN NASIONAL TAHUN 2010 - 2025 (2011).
- Putri, K. A. P., Alamri, A. R., Listyaningrum, I., Irene, R., Nawila, R., Triyanasrani, A. N., & Almutahar, Syf. E. R. (2023, October 1). *Perubahan Sosial Masyarakat Setelah Dibentuknya Desa Wisata Kampung Caping Kecamatan Bansir Laut*. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Dan Pelayanan Pekerjaan Sosial (Biyen)*. <https://jurnal.poltekesos.ac.id/index.php/biyen/article/view/1048>
- Rachmad, Y. E., Rijal, S., Niswaty, R., Akib, H., Suhadi, M., Kutoyo, S., Arfa, D., Athar, L. M. I., Salam, R., Rahman, N., & Rahayu, I. (2022). *Pengantar Pariwisata* (S. Sastroatmodjo, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Semiawan, C. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya* (L. Arita, Ed.). PT Grasindo.
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 24. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Prabantini, Ed.). Penerbit Andi.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (A. Eliyana, Ed.). Penerbit Gava Media.
- Thi Hanh, L., & Trong Dai, N. (2023). The Role of Active Learning Social in Improving the Quality of National Human Resources. *Social Sciences*. <https://doi.org/10.11648/J.SS.20231204.20>
- Undang-Undang No. 10 Tentang Kepariwisata Tahun 2009, 1 1 (2009). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38598/uu-no-10-tahun-2009>

