

Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Wisata Srikeminut Kecamatan Imogiri, Kabupaten Bantul

Viona Ajeng Indah Noor S¹, Muhammad Mathori²

^{1,2}STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta, Indonesia

E-mail: vionaajeng19@gmail.com¹, muhammadmathori@stieww.ac.id²

Article History:

Received: 03 Februari 2026

Revised: 23 Maret 2026

Accepted: 06 April 2026

Keywords: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi dan Desa Wisata.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi Wisata Srikeminut, mengidentifikasi kendala dalam proses pengembangan sumber daya manusia di organisasi Wisata Srikeminut, untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh pengelola organisasi wisata Srikeminut dalam mengembangkan sumber daya manusia, dan menganalisis strategi yang diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia di organisasi wisata srikeminut. Metode Penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengelola Wisata Srikeminut telah melakukan berbagai upaya pengembangan Sumber Daya Manusia, antara lain melalui pelatihan dasar, pembinaan oleh pemerintah desa dan dinas pariwisata, koordinasi rutin, serta pembagian tugas dalam struktur organisasi. Namun upaya ini masih bersifat terbatas sehingga peningkatan kompetensi anggota belum optimal. Pelatihan yang diberikan belum mampu menjawab kebutuhan pariwisata modern, terutama dalam bidang pelayanan profesional, promosi digital dan manajemen destinasi. Pelatihan yang diberikan perlu lebih terarah pengelola dapat bekerja sama dengan dinas pariwisata, perguruan tinggi, maupun praktisi pariwisata untuk menghadirkan pelatihan tentang hospitality, digital marketing, manajemen destinasi, dan pengembangan produk wisata.

PENDAHULUAN

Indonesia dikenal karena beragamnya alam dan budayanya, menjadikannya destinasi yang ideal bagi wisatawan. Pengembangan destinasi pariwisata ini bergantung pada partisipasi sosial dan keterlibatan. Masyarakat lokal memainkan peran penting dalam menjaga sumber daya alam dan warisan budaya dari atraksi ini. Selain itu, keterlibatan aktif masyarakat lokal dalam pengembangan pariwisata membentuk rasa memiliki dan kebanggaan, yang mengarah pada

pelestarian dan promosi warisan budaya, baik yang berwujud maupun yang tidak. Melalui inisiatif yang mempromosikan partisipasi sosial dan keterlibatan masyarakat, Indonesia bertujuan untuk memastikan bahwa pengembangan pariwisata memberikan manfaat tidak hanya bagi ekonomi tetapi juga kesejahteraan masyarakat dan pelestarian warisan budaya yang beragam. Dengan mengadopsi pendekatan holistik dalam pengembangan pariwisata yang memprioritaskan kebutuhan dan aspirasi masyarakat lokal, Indonesia berusaha menciptakan industri pariwisata yang tidak hanya berkelanjutan secara lingkungan tetapi juga inklusif secara sosial (Nadhifatur, 2024).

Permasalahan yang umum dihadapi dalam mengembangkan desa wisata adalah mengenai sumber daya manusia yang memiliki kualitas rendah kurangnya pelatihan atau workshop mengenai desa wisata sehingga pengunjung merasa tidak puas akan kinerjanya. Secara berangsur ketidakpuasan pengunjung akan menjadi tidak berkembangnya desa wisata jika terus dibiarkan tanpa solusi. sumber daya manusia juga berperan sebagai pencetus ide dalam menginovasikan daya tawar desa wisata serta strategi pengelolaannya, sehingga ketika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik, maka desa wisata akan kehilangan eksistensi dan keunikannya yang pada akhirnya akan tutup sebagai suatu sejarah yang hanya pernah ada (Pratiwi et al., 2023).

Wisata Srikeminut yang terletak di Desa Sriharjo, Kabupaten Bantul merupakan Desa yang sangat kaya dengan beragam potensi wisata alam dan budaya. Wisata Srikeminut menyajikan pemandangan alam berupa perbukitan yang dipenuhi pohon-pohon hijau, dan dibelah sungai yang bersih. Sejumlah gubuk-gubuk tersebar di beberapa titik di pinggiran sungai yang bisa ditempati oleh para wisatawan. Lembah Sungai Oya diapit bukit-bukit menghijau. Aliran Sungai Oya terbentang 106-kilometer berhulu di Gunung Kidul hingga bermuara di pantai selatan Jawa. Terdapat tiga titik wisata yakni Bukit Sriharjo, Ngepohsari, dan Padusan Banyu Bening. Di Area Terasering, wisatawan bisa berfoto-foto di area persawahan hijau bertuliskan Sriharjo yang dikelilingi oleh pepohonan rindang. Tidak hanya itu, di sana juga ada kegiatan Techno Eco Park bagi pengunjung yang ingin mempelajari seputar cara bertani dengan teknik modern. Sehingga pengunjung dapat menikmati pemandangan asri dan menghirup udara kaya oksigen, tak lupa spot foto alam yang tidak boleh terlewatkan (Dore Beda, 2022).

Penerapan sumber daya manusia yang tepat di Desa Wisata Srikeminut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pengalaman wisata, memperkuat identitas lokal, dan menciptakan hubungan yang positif antara masyarakat dan pengunjung. Tanpa strategi yang terstruktur, pengelolaan wisata cenderung tidak konsisten dan kurang berorientasi pada kepuasan pengunjung, sehingga potensi ekonomi lokal juga sulit dimaksimalkan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pelatihan berkelanjutan bagi masyarakat, menetapkan peran dan tanggung jawab yang jelas, serta mengembangkan sistem manajemen yang adaptif dan partisipatif. Dengan pendekatan ini, Desa Wisata Srikeminut tidak hanya dapat meningkatkan kualitas layanan dan daya tarik wisata, tetapi juga memberdayakan masyarakat setempat secara berkelanjutan, menjaga kearifan lokal, dan membangun reputasi positif sebagai destinasi yang ramah, edukatif, dan autentik.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia ialah suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan sesuai dengan tekad yang dituju. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berwujud manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi yang menjadi aktivis, serta perencanaan guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Agar bisa diucapkan

sebagai sebuah organisasi maka sebuah perserikatan serta perkumpulan tentu harus memiliki anggota. Sebuah organisasi minimal harus mempunyai anggota dua orang atau lebih. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia terbilang kunci yang memastikan perkembangan perusahaan. Sumber Daya Manusia berwujud manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi (ganis et al., 2022).

Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi adalah kemampuan organisasi untuk melaksanakan setiap tugas-tugas yang diberikan kepada organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah ditentukan. Kinerja organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil atau tujuan, tetapi juga menekankan pada proses pelaksanaan dan sumber daya guna mencapai tujuannya (bintang, 2017).

Menurut (Murphy et al., 2019) Kinerja dapat didefinisikan sebagai kualitas perilaku yang berfokus pada tugas dan pekerjaan. Ini menandakan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku mereka terhadap tugas yang diemban serta orientasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sementara menurut (Mulyati, 2010) definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Dengan begitu, konsep kinerja mencakup aspek perilaku, orientasi tugas, dan tingkat pencapaian hasil, yang semuanya bersifat integral dalam menilai efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Desa Wisata

Menurut (Nuryanti, 1993) Desa wisata adalah suatu bentuk integrasi antara atraksi, akomodasi, dan fasilitas pendukung yang disajikan dalam suatu struktur kehidupan masyarakat yang menyatu dengan tata cara dan tradisi yang berlaku. Di samping memiliki berbagai keunikan, desa wisata juga harus memiliki berbagai fasilitas penunjang sebagai daerah tujuan wisata. Fasilitas tersebut akan memudahkan para pengunjung desa wisata dalam melakukan kegiatan wisata. Fasilitas- fasilitas yang sebaiknya dimiliki oleh sebuah desa wisata antara lain adalah sarana transportasi, telekomunikasi, kesehatan, dan akomodasi. Berkaitan dengan sarana akomodasi, desa wisata dapat menyediakan sarana penginapan berupa pondok-pondok wisata (home stay) di mana wisatawan dapat tinggal bersama penduduk setempat di desa tersebut sehingga mereka bisa ikut merasakan suasana pedesaan yang masih asli dan alami dan dapat menjadi pengalaman autentik.

Pariwisata

Menurut (Spilane, 1987) Pariwisata adalah “Perjalanan dari suatu tempat ke tempat lain, bersifat sementara, dilakukan perorangan maupun kelompok, sebagai usaha mencari keseimbangan atau keserasian dan kebahagiaan dengan lingkungan hidup dalam dimensi sosial, budaya, alam dan ilmu”.

(Fandeli & Chafid, 1995) mengemukakan bahwa “Pariwisata adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan wisata, termasuk pengusahaan obyek daya tarik wisata serta usaha-usaha yang terkait di bidang tersebut”. Dijelaskan pula bahwa wisata merupakan suatu kegiatan bepergian dari suatu tempat ke tempat tujuan lain di luar tempat tinggalnya, dengan maksud bukan untuk mencari nafkah, melainkan untuk menciptakan kembali kesegaran baik fisik maupun psikis agar dapat berprestasi lagi.

Sementara itu menurut (Pendit, 1990) Pariwisata merupakan suatu sektor yang kompleks, yang juga melibatkan industri-industri klasik, seperti kerajinan tangan dan cinderamata, serta usaha-usaha penginapan, restoran dan transportasi.

Wisata Alam

Wisata alam adalah suatu kegiatan wisata yang memanfaatkan potensi sumberdaya alam dan tata lingkungan. Wisata alam meliputi objek dan kegiatan yang berkaitan dengan rekreasi serta pariwisata yang memanfaatkan potensi sumberdaya alam dan ekosistemnya, baik dalam bentuk alami maupun perpaduan dengan buatan manusia. Dengan adanya lokasi rekreasi di alam terbuka yang sifatnya masih alami dan dapat memberikan kenyamanan maka akan semakin meningkatnya wisatawan domestik maupun mancanegara yang mengunjungi wisata alam.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan peran faktor internal dan faktor eksternal dalam pengembangan Wisata Srikeminut melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia pariwisata. Pengembangan Wisata Srikeminut merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kualitas pengelolaan destinasi wisata agar memiliki daya saing dan berkelanjutan. Faktor internal mencakup aspek-aspek yang berasal dari dalam organisasi pengelola wisata, seperti motivasi kerja, kualitas SDM, sistem manajemen, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Faktor-faktor tersebut berpengaruh langsung terhadap efektivitas pengelolaan dan kualitas pelayanan wisata. Faktor eksternal meliputi pengaruh dari luar organisasi, antara lain dukungan pemerintah, partisipasi masyarakat, kondisi sosial dan ekonomi, perkembangan teknologi, serta persaingan antara destinasi wisata. Faktor eksternal dapat berperan sebagai peluang maupun tantangan dalam proses pengembangan wisata.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Proses penelitian yang dimaksud antara lain melakukan pengamatan terhadap narasumber, berinteraksi dengan mereka dan berupaya dalam memahami bahasa dan tafsiran mereka. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menghasilkan gambaran yang akurat tentang sebuah suatu fenomena sosial dan menggambarkan mekanisme sebuah proses atau hubungan serta menyajikan informasi dasar terkait topik penelitian dalam bentuk gambaran verbal maupun numerical (I Komang et al., 2023).

Sumber data dalam penelitian ini di jaring dari sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer dilakukan melalui metode wawancara dan observasi. Data sekunder terutama diperoleh melalui dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang di gunakan oleh penulis dalam penelitian ini meliputi: Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Data dianalisis menggunakan model **Miles dan Huberman** (1994), yang meliputi: Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi. Selanjutnya akan diuji dengan Uji Keabsahan Data dengan cara data yang telah berhasil diperoleh, disimpulkan dan dicatat dalam kegiatan penelitian harus diusahakan kemantapan dan kebenarannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran kepemimpinan Ketua Pengelola terbukti menjadi penggerak utama dalam operasional organisasi. Ketua berfungsi sebagai pusat koordinasi, pemberi arahan, pengambil keputusan, dan motivator bagi pengurus dan masyarakat. Namun, efektivitas ini belum sepenuhnya diimbangi dengan kapasitas seluruh anggota, sehingga organisasi masih bergantung kuat pada peran ketua.

Kinerja organisasi berjalan lancar dan berhasil menjaga eksistensi desa wisata. Namun setelah pandemi, kinerja mengalami penurunan akibat berkurangnya kunjungan wisatawan dan meningkatnya persaingan dengan destinasi baru. Meskipun demikian, sistem manajerial seperti rapat bulanan dan perencanaan program tetap berjalan, menunjukkan konsistensi organisasi meski adaptasi belum optimal.

Masyarakat menunjukkan peran besar melalui gotong royong, kerja bakti, dan dukungan fisik terhadap pengembangan wisata. Namun, ketidakstabilan jumlah kunjungan membuat sebagian masyarakat mengurangi keterlibatan dalam pelayanan wisata. Partisipasi mereka sangat dipengaruhi oleh manfaat ekonomi dan keberlanjutan aktivitas wisata, sehingga dibutuhkan strategi untuk menjaga motivasi dan konsistensi keterlibatan masyarakat.

Pelatihan dan pembinaan untuk masyarakat dan pengurus sudah dilakukan, tetapi sangat terbatas. Minimnya frekuensi dan cakupan pelatihan berdampak pada rendahnya keterampilan dalam pelayanan profesional, pemasaran digital, serta manajemen destinasi. Kekurangan kapasitas SDM ini menjadi hambatan besar bagi peningkatan kualitas pelayanan dan daya saing desa wisata.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal diantaranya: Faktor internal penghambat, rendahnya kualitas SDM pengurus dan masyarakat, Pembagian tugas belum sepenuhnya berjalan efektif. Faktor internal yang mendukung, komunikasi organisasi berjalan dengan baik melalui rapat rutin dan struktur organisasi sudah tersedia meskipun perlu penguatan. Faktor eksternal pendukung, adanya dukungan pemerintah berupa anggaran, pembinaan, pelatihan, dan promosi. Faktor eksternal penghambat, persaingan dengan destinasi wisata baru, kondisi sosial ekonomi masyarakat yang mempengaruhi partisipasi, dan penggunaan teknologi informasi yang belum optimal untuk promosi dan pemasaran.

Pengunjung menilai suasana, fasilitas, dan keramahan petugas sudah baik. Wisatawan juga merasa terbantu dengan informasi dasar yang diberikan. Namun petugas belum aktif memberikan informasi terbaru atau promosi kegiatan, menunjukkan adanya kelemahan dalam komunikasi pelayanan dan manajemen informasi. Ini memperkuat temuan bahwa kompetensi SDM masih perlu ditingkatkan.

Organisasi telah menerapkan empat strategi utama pengembangan SDM yang pertama Peningkatan kompetensi melalui pelatihan pelayanan wisata, pemanduan, komunikasi, dan digital marketing. Kedua, Penguatan motivasi dan partisipasinya melalui sistem penghargaan, pembagian tugas, gotong royong, dan pertemuan rutin. Ketiga, Perbaikan tata kelola organisasi, termasuk penyusunan SOP dan evaluasi berkala. Keempat, Digitalisasi dan kolaborasi eksternal dengan pemerintah, perguruan tinggi, dan komunitas wisata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Wisata Srikeminut Kecamatan Imogiri, Kabupaten Bantul. Dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengelola Desa Wisata Srikeminut telah melakukan berbagai upaya pengembangan Sumber Daya Manusia, antara lain melalui pelatihan dasar, pembinaan oleh pemerintah desa dan dinas pariwisata, koordinasi rutin, serta pembagian tugas dalam struktur organisasi. Namun upaya ini masih bersifat terbatas sehingga peningkatan kompetensi anggota belum optimal. Pelatihan yang diberikan belum mampu menjawab kebutuhan pariwisata modern, terutama dalam bidang pelayanan profesional, promosi digital, dan manajemen destinasi.

Kendala dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia.

Proses pengembangan Sumber Daya Manusia menghadapi beberapa kendala penting diantaranya, Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia terutama pengetahuan tentang manajemen pariwisata, pelayanan wisata, dan pemasaran digital. Partisipasi masyarakat yang fluktuatif, akibat ketidakstabilan jumlah kunjungan wisata dan manfaat ekonomi yang tidak selalu dirasakan. Pemanfaatan teknologi yang belum optimal, sehingga strategi promosi masih tertinggal dibandingkan destinasi wisata lain.

Upaya organisasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia

Pengelola telah melakukan sejumlah langkah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti memberikan pelatihan dasar, menyelenggarakan rapat bulanan, meningkatkan gotong royong, serta bekerja sama dengan pemerintah desa dan dinas pariwisata dalam penyediaan program pembinaan. Upaya ini menunjukkan komitmen organisasi untuk terus memperbaiki kualitas pelayanan dan kinerja meskipun masih terbatas.

Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Strategi pengembangan SDM yang diterapkan di organisasi wisata srikeminut yaitu, Peningkatan kompetensi teknis, termasuk pelatihan pelayanan wisata, teknik pemanduan, komunikasi, dan digital marketing. Penguatan motivasi dan partisipasi anggota melalui sistem penghargaan, pembagian tugas, budaya gotong royong, dan pertemuan rutin. Peningkatan tata kelola organisasi, termasuk penyusunan SOP, struktur kerja yang lebih jelas, serta evaluasi kinerja berkala. Digitalisasi dan kolaborasi eksternal, seperti pemanfaatan media sosial sebagai sarana promosi dan kerja sama dengan pemerintah, perguruan tinggi, serta komunitas wisata.

Secara keseluruhan, pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Wisata Srikeminut telah berjalan namun belum optimal. Tantangan internal dan eksternal masih menghambat peningkatan kinerja organisasi. Meski demikian, dengan strategi yang telah dirumuskan serta dukungan pemerintah dan partisipasi masyarakat, Desa Wisata Srikeminut memiliki potensi besar untuk berkembang menjadi destinasi wisata yang lebih kompetitif dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Bintang Aditama, & nina widowati. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2).
- Dore Beda, & Supardal. (2022). Pengelolaan Desa Wisata Srikeminut Di Kalurahan Sriharjo Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 4(1).
- Fandeli, & Chafid. (1995). *Dasar-dasar Manajemen Kepariwisata Alam*.
- Ganis, srirahayu, & ghina. (2022). literatur view pengorganisasian: sdm, tujuan organisasi dan struktur organisasi . *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3).
- I Komang Sukendra, Putu Diah Asrida, Ni Kadek Rini Purwati, I Dewa Putu Juwana, Putu Dessy Fridayanthi, & I Made Subrata. (2023). Pengembangan Objek Wisata Alam Berbasis Kearifan Lokal Berorientasi Etonomatematika di Desa Apuan Kecamatan Susut Kabupaten Bangli. *Widyadari*, 24(2), 286–298. <https://doi.org/10.59672/widyadari.v24i2.3192>
- Mulyati. (2010). *Kinerja Pegawai Dalam Organisasi*.

-
- Murphy, K. R. ., Cleveland, Jeanette., & Hanscom, M. E. . (2019). *Performance appraisal and management* . SAGE Publications, Inc.
- Nadhifatur Rifdah, B., & Kusdiwanggo, S. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Partisipasi Masyarakat dalam Pengembangan Kawasan Pariwisata di Indonesia: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Lingkungan Binaan Indonesia*, 13(2), 75–85. <https://doi.org/10.32315/jlbi.v13i2.358>
- Nuryanti, W. (1993). *Concept, perspective and challenges*. In *Tourism village (pp. 1–18)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pendit. (1990). *Ilmu Pariwisata: Sebuah Pengantar Perdana*.
- Pratiwi, R., Trihandari Widyatania, D., Luthfi, J., Kustanti, R., Yulinar Maulidya, S., & Baharrudin, S. (2023). Pengembangan SDM untuk Desa Wisata Papringan Ngadiprono Desa Ngadimulyo Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung Jawa Tengah. *Jurnal Abdidas*, 4(2), 173–178. <https://doi.org/10.31004/abdidas.v4i2.770>
- Spilane. (1987). *Ekonomi Pariwisata: Sejarah dan Prospeknya*.
- Sudibya, B. (2018). *Bali Membangun Bali Jurnal Bappeda Litbang Wisata Desa dan Desa Wisata*. <http://www.berdesa.com/apa-beda- desa-wisata-dan-wisata-desa>