

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini menjelaskan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik penelitian. Beberapa konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai pengembangan ekonomi lokal, pariwisata, penyerapan tenaga kerja, serta kapasitas sumber daya manusia lokal dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.1 Konsep Pengembangan Ekonomi Lokal

Pembangunan daerah merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang diarahkan untuk mengembangkan daerah sekaligus mengimbangi laju pertumbuhan antardaerah, antarkota, antardesa, antara kota dan desa, antarsektor, serta pembukaan dan percepatan pembangunan kawasan tertinggal, daerah terpencil, daerah minus, daerah krisis, daerah perbatasan, dan daerah terbelakang lainnya melalui penyesuaian prioritas serta potensi daerah yang bersangkutan. Pembangunan daerah juga bertujuan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat di daerah melalui pembangunan yang serasi dan terpadu baik antarsektor maupun antara pembangunan sektoral dengan perencanaan pemabngunan oleh daerah yang efisien dan efektif guna tercapainya kemandirian daerah serta kemajuan yang merata (Kartasasmita, 1996). Salah satu upaya yang dapat dilakukan pemerintah menuju pembangunan daerah ialah dengan menggali serta mengembangkan potensi-potensi yang ada di suatu wilayah ialah melalui Pengembangan Ekonomi Lokal (PEL).

Pengembangan ekonomi lokal sendiri merupakan konsep pengembangan wilayah yang dirumuskan sebagai penyempurna dari dua konsep sebelumnya, yakni konsep pengembangan dari atas (*development form above*) dan konsep pengembangan dari bawah (*development from below*). Pengembangan ekonomi lokal dapat didefinisikan sebagai upaya untuk menjaga dan meningkatkan standar kehidupan komunitas melalui suatu proses pengembangan manusia dan fisik yang didasarkan pada prinsip keadilan dan keberlanjutan (Leigh & Blakely, 2013). Sedangkan menurut (Swinburn, Goga, & Murphy, 2004) yang merupakan tim peneliti pengembangan ekonomi lokal pada *Urban Development Unit of the World Bank*, pengembangan ekonomi lokal merupakan usaha suatu daerah dalam membangun

perekonomiannya untuk memperbaiki kualitas ekonomi dan kualitas hidup di masa yang akan datang dengan melibatkan masyarakat, swasta, dan pemerintah. Secara umum, pengembangan ekonomi lokal juga dapat diartikan sebagai suatu upaya dalam merangsang dan menciptakan perekonomian lokal yang kuat, mandiri, serta berkelanjutan melalui terjalinnya kerjasama kolektif antara pemerintah, dunia usaha maupun sektor non pemerintah, dan masyarakat dengan cara mengidentifikasi serta memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal (Rahma, 2012). Berdasarkan beberapa penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengembangan ekonomi lokal merupakan suatu konsep atau pendekatan pengembangan wilayah yang dilakukan oleh pemerintah, pihak swasta, serta masyarakat guna meningkatkan kualitas ekonomi daerah serta kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan peluang usaha dan lapangan kerja serta pemanfaatan sumber daya yang optimal.

Pengembangan ekonomi lokal sendiri memiliki fokus yang menitikberatkan suatu pengembangan ekonomi pada pemanfaatan sumber daya lokal guna menciptakan peluang usaha ataupun lapangan kerja serta mendorong pertumbuhan ekonomi. Pada hakikatnya, pengembangan ekonomi lokal bertujuan untuk memantapkan serta meningkatkan standar kehidupan minimal masyarakat melalui penciptaan lapangan pekerjaan, menjamin keberlanjutan pekerjaan, peningkatan pendapatan yang cukup tinggi agar individu atau kelompok terbebas dari kemiskinan, peningkatan kemampuan konsumsi barang dan jasa, peningkatan kualitas rumah, serta peningkatan akses pada kesehatan dan pendidikan. Sehingga pada akhirnya, masyarakat atau penduduk lokal dapat memperoleh manfaat dari pengembangan ekonomi lokal secara langsung melalui keikutsertaan masyarakat dalam prosesnya (Leigh & Blakely, 2013)

Menurut (Leigh & Blakely, 2013), strategi pengembangan ekonomi lokal dapat dilakukan melalui beberapa upaya. Pertama, melalui pengembangan lokalitas atau fisik. Pengembangan lokalitas ditujukan untuk mendukung industri dan jasa yang akan memberikan pengaruh positif pada pengembangan usaha lokal melalui perencanaan dan pengendalian pembangunan, pengembangan zona-zona ekonomi, pengembangan infrastruktur dasar, dan lain-lain. Kedua ialah pengembangan bisnis. Pengembangan ini ditujukan untuk mendorong munculnya bisnis baru,

menarik bisnis yang ada untuk bertahan, serta untuk menjaga dan mengembangkan perusahaan lokal yang ada melalui adanya pusat pelayanan usaha kecil dan inovasi, pusat teknologi dan bisnis, lembaga keuangan ventura, pusat informasi bisnis, serta program usaha mikro. Ketiga ialah pengembangan sumberdaya manusia. Strategi ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia lokal dengan upaya seperti pelatihan perusahaan, pengembangan pusat kreatif, kerjasama fasilitas pendidikan dan tempat kerja, serta program pekerjaan lokal. Terakhir ialah pengembangan berbasis komunitas. Pengembangan berbasis komunitas ini diarahkan untuk memberikan alternative kesempatan pekerjaan bagi individu-individu yang memerlukan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan melalui adanya organisasi pengembangan berbasis komunitas, koperasi, lembaga modal komunitas, serta pengelolaan kepemilikan komunitas.

1.2 Konsep Pariwisata

Bagian ini menjelaskan konsep pariwisata dilihat dari definisi menurut para ahli dan hasil sintesa penulis, pariwisata dalam perspektif ekonomi, hingga definisi dan jenis-jenis industri pariwisata.

1.2.1 Definisi Pariwisata

Pariwisata merupakan salah satu kegiatan dinamis yang melibatkan banyak manusia serta mampu menghidupkan bidang industri yang bervariasi (Ismayanti, 2010). Pada awalnya, istilah pariwisata sendiri muncul sekitar abad ke-18, tepatnya setelah terjadinya Revolusi Industri di Inggris. Istilah pariwisata berasal dari dilakukannya kegiatan wisata yakni suatu aktivitas perubahan tempat tinggal seseorang yang bersifat sementara, dengan berbagai alasan selain melakukan kegiatan yang bertujuan menghasilkan gaji (Muljadi, 2010). Pariwisata menurut (Suwanto, 2004), pada hakikatnya merupakan suatu proses kepergian sementara dari seseorang atau kelompok menuju tempat lain di luar tempat tinggalnya. Adanya keinginan untuk melakukan wisata biasanya ditimbulkan dari berbagai kepentingan, seperti ekonomi, sosial, kebudayaan, politik, agama, kesehatan maupun sekedar ingin menambah pengetahuan. Sementara berdasarkan Undang-Undang No. 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan, yang dimaksud pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan Pemerintah

Daerah. Dari pengertian-pengertian yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa pariwisata merupakan suatu kegiatan perjalanan seseorang maupun kelompok yang bersifat sementara dari satu tempat ke tempat lain di luar tempat tinggalnya, guna memenuhi berbagai macam kepentingan selain menghasilkan gaji.

1.2.2 Pariwisata dari Sisi Ekonomi

Setelah Perang Dunia II dapat dikatakan bahwa industri pariwisata telah berkembang dengan pesat di berbagai negara dan menjadi sumber devisa yang cukup besar bagi negara-negara yang mengelola sektor kepariwisataannya (Spillane, 1990). Di masa sekarang ini, banyak negara berkembang menaruh perhatian khusus terhadap sektor pariwisata. Untuk membangun perekonomian dengan suatu pertumbuhan yang berimbang, kepariwisataan diharapkan mampu memegang peranan serta dapat dijadikan sebagai katalisator dalam usaha mengembangkan pembangunan sektor lainnya secara bertahap (Yoeti, 1999). Menurut Prof. Dr. Salah Wahab dalam (Pendit, 2006) pariwisata merupakan jenis industri baru yang mampu mempercepat pertumbuhan ekonomi dan penyediaan lapangan kerja, peningkatan penghasilan, standar hidup, serta menstimulasi sektor-sektor produktif lainnya. Selain itu, pariwisata ialah salah satu mesin penggerak perekonomian dunia yang terbukti mampu memberikan kontribusi terhadap kemakmuran suatu negara. Pembangunan pariwisata dapat mendorong aktivitas bisnis untuk menghasilkan manfaat sosial, budaya, dan ekonomi yang signifikan (Rai Utama, 2017). Segala sesuatu pasti menimbulkan dampak, baik dampak positif maupun dampak negatif, tidak terkecuali pariwisata. Dari sisi ekonomi sendiri dampak positif yang dihasilkan oleh pariwisata menurut Neil Leiper dalam (Pitana & Diarta, 2009) ialah sebagai berikut.

1. Pendapatan dari penukaran valuta asing

Hal ini berlaku pada wisatawan asing yang mengunjungi suatu negara yang bukan merupakan negara asalnya sehingga terjadi pertukaran mata uang.

2. Menyehatkan neraca perdagangan luar negeri.

Surplus dari adanya penukaran valuta asing akan menyebabkan neraca perdagangan yang semakin sehat. Hal tersebut berdampak pada kemampuan suatu negara dalam kegiatan impor barang, pelayanan, serta

modal untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakatnya.

3. Pendapatan dari usaha atau bisnis pariwisata.

Pengeluaran dari wisatawan secara langsung maupun tidak langsung merupakan sumber pendapatan dari berbagai perusahaan, organisasi, ataupun masyarakat yang melakukan usaha di sektor pariwisata. Selain itu, masyarakat yang menjadi tenaga kerja di bidang usaha pariwisata juga akan mendapat penghasilan dari adanya kegiatan wisata.

4. Pendapatan pemerintah.

Pemerintah tentu juga mendapatkan manfaat dari adanya sektor pariwisata. Di Indonesia sendiri, pemerintah mendapatkan pendapatan yang bersumber dari pengenaan pajak, misalnya dari pajak hotel dan restoran yang merupakan salah satu contoh usaha di bidang pariwisata.

5. Penyerapan tenaga kerja.

Pariwisata merupakan sektor yang tidak dapat berdiri sendiri, melainkan membutuhkan dukungan dari sektor-sektor lainnya. Dari banyaknya sektor yang terlibat, tentu masing-masing sektor membutuhkan tenaga kerja. Sehingga dengan adanya pertumbuhan sektor pariwisata juga akan menumbuhkan serta memperluas lapangan kerja yang akan menyerap tenaga kerja.

6. *Multiplier effects*.

Efek *multiplier* ialah efek ekonomi yang ditimbulkan kegiatan ekonomi pariwisata terhadap kegiatan ekonomi secara keseluruhan suatu wilayah, baik daerah maupun negara.

7. Pemanfaatan fasilitas pariwisata oleh masyarakat lokal.

Pada beberapa kasus, keberadaan pariwisata di suatu daerah atau negara tujuan wisata menjadi perbedaan kritis dari nilai ekonomi fasilitas pariwisata tersebut. Dengan jumlah wisatawan yang tidak sedikit, tentu mendatangkan keuntungan yang cukup besar sehingga suatu fasilitas dapat digratiskan pemanfaatannya bagi masyarakat lokal.

Selain itu, World Tourism Organization (WTO) juga mengidentifikasi dampak positif pariwisata dari sisi ekonomi sebagai berikut.

1. Meningkatnya permintaan akan produk pertanian lokal;
2. Memacu pengembangan lokasi atau lahan yang kurang produktif;
3. Menstimulasi minat dan permintaan akan produk eksotik dan tipikal bagi satu daerah atau negara;
4. Meningkatkan jumlah dan permintaan akan produk perikanan dan laut;
5. Mendorong pengembangan wilayah dan penciptaan kawasan ekonomi baru;
6. Menghindari konsentrasi penduduk dan penyebaran aktivitas ekonomi;
7. Penyebaran infrastruktur ke pelosok wilayah; dan
8. Manajemen pengelolaan sumber daya sebagai sumber revenue bagi otoritas lokal.

1.2.3 Industri Pariwisata

Struktur industri dapat berbeda dan terbatas menurut hakikat hasil produksinya serta bahan baku yang dipergunakan dan kondisi tempat bahan itu diolah. Namun saat ini, industri telah mempunyai berbagai dimensi dan persepsi yang bervariasi. Pariwisata adalah salah satu dari industri gaya baru yang mampu menyediakan pertumbuhan ekonomi yang cepat dalam hal kesempatan kerja, pendapatan, taraf hidup, dan dalam mengaktifkan sektor produksi lain di dalam negara tujuan wisata (Wahab, 1992). Industri pariwisata juga dapat memberikan dukungan dan sumbangan terhadap pelaksanaan pembangunan proyek-proyek berbagai sektor bagi perekonomian suatu negara (Pendit, 2006). Pada dasarnya industri pariwisata merupakan kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam menghasilkan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan pada penyelenggaraan pariwisata (Ismayanti, 2010). Berdasarkan UU No. 10 tahun 2009 Tentang Kepariwisataan, menyebutkan bahwa yang termasuk dalam usaha pariwisata antara lain :

1. Daya tarik wisata adalah usaha yang kegiatannya mengelola daya tarik wisata alam, daya tarik wisata budaya, dan daya tarik wisata buatan atau binaan manusia
2. Kawasan pariwisata adalah yang kegiatannya membangun dan/atau mengelola kawasan dengan luas tertentu untuk memenuhi kebutuhan pariwisata.

3. Jasa transportasi wisata adalah usaha khusus yang menyediakan angkutan untuk kebutuhan dan kegiatan pariwisata dan bukan merupakan angkutan transportasi umum.
4. Jasa perjalanan wisata adalah usaha biro perjalanan wisata dan usaha agen perjalanan wisata. Usaha biro perjalanan wisata meliputi usaha penyediaan jasa dan perencanaan perjalanan dan/atau jasa pelayanan dan penyelenggaraan pariwisata, termasuk penyelenggaraan perjalanan ibadah. Usaha agen perjalanan pariwisata meliputi usaha jasa pemesanan sarana, seperti pemesanan tiket dan pemesanan akomodasi, serta pengurusan dokumen perjalanan
5. Jasa makanan dan minuman adalah usaha jasa penyediaan makanan dan minuman yang dilengkapi dengan penyediaan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan yang berupa restoran, kafe, jasa boga, dan kedai minuman.
6. Penyediaan akomodasi adalah usaha penyediaan penginapan dan dilengkapi dengan pelayanan pariwisata lain. Usaha penyediaan akomodasi dapat berupa hotel, vila, pondok wisata, bumi perkemahan, dan berupa akomodasi penginapan lainnya.
7. Penyelenggaraan kegiatan hiburan dan rekreasi adalah usaha yang memberikan atraksi hiburan ke wisatawan yang berupa kegiatan pertunjukan seni, arena permainan, pertunjukkan budaya, dan kegiatan yang menarik perhatian wisatawan lainnya.
8. Penyelenggaraan pertemuan, perjalanan insentif, konferensi, dan pameran adalah usaha yang memberikan jasa bagi suatu pertemuan sekelompok orang, menyelenggarakan perjalanan bagi karyawan dan mitra usaha, dan menyelenggarakan pameran untuk kepentingan suatu acara.
9. Jasa informasi pariwisata adalah usaha yang menyediakan data, berita, feature, foto, video mengenai objek pariwisata yang disebarkan dalam bentuk bahan cetakan atau elektronik guna menarik wisatawan.
10. Jasa konsultan pariwisata adalah usaha yang menyediakan saran dan rekomendasi mengenai studi kelayakan, perencanaan, pengelolaan usaha, dan pemasaran di bidang pariwisata.

11. Jasa pramuwisata adalah usaha yang menyediakan dan mengkoordinirnasikan tenaga pemandu wisata untuk memenuhi kebutuhan wisatawan atau biro perjalanan.
12. Wisata tirta adalah usaha yang menyelenggarakan wisata dan olahraga air, termasuk penyediaan sarana dan prasarana serta jasa lainnya yang dikelola secara komersial di perairan laut, pantai, sungai, danau, dan waduk.
13. Spa adalah usaha jasa perawatan yang memberikan pelayanan dengan metode kombinasi terapi air, terapi aroma, pijat, rempah-rempah, layanan makanan/minuman sehat dan olah aktivitas fisik dengan tujuan menyeimbangkan jiwa dan raga yang tetap memperhatikan tradisi dan budaya bangsa Indonesia.

1.3 Konsep Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja akan terjadi jika terdapat keseimbangan antara permintaan dan penawaran pada kurva pasar tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja sendiri disesuaikan dengan keputusan pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah tertentu untuk melakukan proses produksinya. Pengusaha tersebut tentu akan merekrut tenaga kerja yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaannya, sehingga pada akhirnya permintaan tenaga kerja akan mengeluarkan standar atau kriteria-kriteria untuk tenaga kerja yang dibutuhkan agar mampu mendukung kegiatan produksi perusahaannya.

Sementara itu, dari sisi penawaran atau penyediaan tenaga kerja, umumnya dapat dilihat segi kuantitas dan kualitas. Dari segi kuantitas, penyediaan tenaga kerja dapat dilihat dari beberapa indikator seperti penduduk usia kerja, jumlah angkatan kerja, dan tingkat partisipasi angkatan kerja, sedangkan dari segi kualitas dapat dilihat berdasarkan kapasitas sumber daya tenaga kerja seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan keterampilan (Fadillah, 2015)

1.4 Konsep Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci keberhasilan pembangunan ekonomi di Indonesia, baik pembangunan ekonomi nasional, daerah, maupun pembangunan ekonomi lokal. Selain itu, SDM juga merupakan kunci

keunggulan kompetitif suatu bangsa, dimana keunggulan tersebut hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia memiliki kualitas maupun kuantitas yang memadai (Wirawan, 2015). Berdasarkan hal tersebut, SDM dapat dikatakan sebagai elemen yang sangat penting untuk dikembangkan secara optimal guna mempersiapkan Indonesia memasuki era globalisasi dan liberalisasi investasi, serta perdagangan dunia mendatang (Tjiptoherijanto, 1999). Namun, untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia yang optimal, perlu diawali oleh proses perbandingan antara kapasitas yang dimiliki saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan, melalui identifikasi potensi maupun masalah terkait kapasitas sumber daya manusia yang ada saat ini agar pengembangan SDM yang dilakukan dapat sesuai kebutuhan serta mampu menyelesaikan duduk permasalahan secara efektif dan efisien.

Secara umum, kapasitas merupakan seperangkat modal yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pengembangan, salah satunya pengembangan sumber daya manusia. Kapasitas juga dapat diartikan sebagai perpaduan atau kombinasi antara sikap, sumber daya, strategi, serta keterampilan yang dapat digunakan seorang individu maupun organisasi untuk mencapai tujuan atau nilai tertentu (Morgan, 2006). Sedangkan menurut *United Nations Development Programme (UNDP)* dalam (Mirzoev, 2018) kapasitas ialah suatu kemampuan individu, organisasi, maupun masyarakat untuk melaksanakan peran, menyelesaikan masalah, serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sederhananya, kapasitas ialah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan (Arnold, 2016). Konsep kapasitas sendiri erat kaitannya dengan konsep kemampuan serta kemauan individu dalam menjalani suatu pekerjaan, dimana kapasitas terbentuk dari adanya keterampilan, sikap, pemahaman, serta motivasi individu yang juga merupakan komponen-komponen utama dari kemampuan dan kemauan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan.

1.5 Konsep Kemampuan Pada Sumber Daya Manusia (SDM)

Pada penelitian ini, kemampuan sumber daya manusia diukur berdasarkan kompetensi-kompetensi yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan berdasarkan pernyataan (Manopo, 2011) bahwa kompetensi dapat digunakan sebagai acuan dalam mengidentifikasi kemampuan sumber daya manusia. Kompetensi sendiri

merupakan perilaku yang dapat diamati dan diukur pada diri seseorang yang memungkinkan dirinya untuk melakukan suatu tugas/pekerjaan (Dessler, 2013). Kompetensi juga menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Sedangkan menurut (Byars & Rue, 2006) kompetensi adalah suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan, keterampilan, pengetahuan, keahlian, serta pola pikir yang diperlukan agar mampu melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu (Wirawan, 2015). Menurut Spencer dan Spencer dalam (Muslich, 2007), kompetensi ialah karakteristik mendasar dari suatu individu yang berhubungan timbal balik dengan suatu kriteria efektif atau kecakapan suatu individu dalam melakukan pekerjaan. Melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan, kompetensi dijelaskan sebagai suatu kemampuan individual/orang perorangan untuk mengerjakan suatu tugas/pekerjaan yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sesuai unjuk kerja yang dipersyaratkan. Sehingga berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa definisi kompetensi adalah kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan tugas/pekerjaannya dengan baik dan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Terdapat beberapa aspek yang perlu diketahui dalam mengukur kompetensi. Menurut Hall dan Jones dalam (Muslich, 2007), kompetensi terbagi menjadi lima jenis, yakni (1) kompetensi kognitif, meliputi pengetahuan, pemahaman, dan perhatian; (2) kompetensi afektif, meliputi nilai, sikap, minat, dan apresiasi; (3) kompetensi penampilan, meliputi demonstrasi keterampilan fisik atau psikomotorik; (4) kompetensi produk, meliputi keterampilan melakukan perubahan; dan (5) kompetensi eksploratif atau ekspresif, meliputi pemberian pengalaman yang mempunyai nilai kegunaan dalam prospek kehidupan.

Sedangkan menurut (Bloom & etc, 1956) kompetensi dibagi menjadi tiga aspek yang memiliki tingkatan berbeda, yaitu:

- a. Kompetensi Kognitif, meliputi kemampuan memahami serta menyatakan kembali suatu konsep yang telah dipelajari. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan berpikir serta kemampuan dalam memperoleh pengetahuan, pemahaman, konseptualisasi dan penalaran.
- b. Kompetensi Afektif, meliputi kemampuan yang berhubungan dengan sikap, nilai, perasaan, emosi, serta penerimaan maupun penolakan dalam kegiatan belajar mengajar.
- c. Kompetensi Psikomotor, meliputi kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan anggota tubuh serta gerak fisik.

Penelitian ini sendiri mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Negara Indonesia (SKKNI) yang telah dirumuskan sebagai acuan penyelenggaraan pendidikan, pelatihan profesi, uji kompetensi, dan sertifikasi profesi yang berlaku secara nasional. SKKNI merupakan suatu uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu yang berlaku secara nasional. Komponen kompetensi kerja menurut SKKNI terdiri dari tiga kompetensi, yaitu:

1. Kelompok Kompetensi Umum (*Common Core Unit*). Pada kelompok kompetensi Umum ini mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan pada hampir semua sub bidang keahlian/ pekerjaan,
2. Kelompok Kompetensi Inti (*Functional Competency Unit*). Pada kelompok Kompetensi Inti/*Functional Competency Unit* ini mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan untuk mengerjakan tugas-tugas inti pada suatu bidang keahlian/ pekerjaan tertentu dan merupakan unit-unit yang wajib dari sub bidang keahlian/ pekerjaan dimaksud dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan spesifik.
3. Kelompok Kompetensi Pendukung (*Supporting Competency Unit*). Pada kelompok Kompetensi Pendukung ini mencakup unit-unit kompetensi yang dapat ditambahkan ke dalam sub bidang keahlian/pekerjaan tertentu yang memerlukan kekhususan dan memerlukan kemampuan analisis yang mendalam dan terstruktur.

Berikut penjelasan mengenai ketiga kelompok kompetensi yang digunakan penelitian ini berdasarkan tiga kualifikasi tenaga kerja yang diteliti.

1. Kompetensi Umum

Pada kompetensi ini dijelaskan bahwa kompetensi umum berlaku di hampir seluruh unit yang dibutuhkan oleh hampir seluruh sub bidang keahlian atau pekerjaan. Kompetensi ini memiliki hubungan dengan sikap kerja atau sikap profesional yang dibutuhkan, dimana hal tersebut juga berkaitan dengan etos kerja yang dimiliki oleh suatu individu dalam melakukan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kompetensi umum yang digunakan ialah kompetensi yang dibutuhkan tenaga kerja sektor pariwisata, yaitu pemandu selam, pemandu ekowisata, dan pengelola pondok wisata. Berikut ialah penjabaran terkait kompetensi umum bidang pariwisata.

Tabel 1.1 Kompetensi Umum Bidang Industri Pariwisata

No.	Unit Kompetensi
1.	Bekerja dengan kolega dan pelanggan
2.	Bekerja dalam lingkungan sosial yang berbeda
3.	Mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan, dan keamanan tempat kerja
4.	Menangani situasi konflik
5.	Mengembangkan dan memutakhirkan pengetahuan budaya dan pariwisata.

Sumber: (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2009)

2. Kompetensi Inti

Kompetensi ini pada dasarnya mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan untuk mengerjakan tugas-tugas inti pada suatu bidang keahlian/pekerjaan tertentu dan merupakan unit-unit yang wajib dari sub bidang keahlian/pekerjaan dimaksud dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan spesifik. Sehingga peneliti memfokuskan penilaian kompetensi kerja melalui pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki, kemudian disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan masing-masing bidang industri pariwisata. Berikut ialah uraian kompetensi inti yang diteliti dan telah dirangkum dari SKKNI bidang ke pemanduan selam & pemanduan ekowisata dan Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia tentang Standar Usaha Pondok Wisata.

Tabel 1.2 Kompetensi Inti Bidang Industri Pariwisata

Pemandu Selam	Pemandu Ekowisata	Pengelola Pondok Wisata
Keterampilan selam	Mengembangkan dan memelihara pengetahuan tentang Ekowisata	Mampu melakukan pemesanan kamar dengan baik.
Mengawasi keselamatan dan keamanan wisatawan selam	Mengkoordinasikan dan mengoperasikan Perjalanan Ekowisata	Mampu melakukan pembayaran tunai maupun non tunai.
Melakukan Pemeriksaan Peralatan/Perlengkapan untuk keselamatan penyelaman dan keadaan darurat.	Menyiapkan Informasi Ekowisata	Mampu memastikan kebersihan lingkungan pondok wisata.
Merencanakan, Mengatur dan Mengendalikan aktivitas Penyelaman.	Menyajikan Informasi Ekowisata	Mampu memastikan keamanan lingkungan pondok wisata.
Mengatur prosedur keadaan Darurat pada aktivitas penyelaman.	Merencanakan dan menerapkan kegiatan yang berdampak negatif rendah terhadap lingkungan dan sosial Budaya.	Mampu menjaga keindahan lingkungan pondok wisata.
Mematuhi Kode Etik Penyelaman dan Pertimbangan Lingkungan.		Mampu menangani keluhan tamu/wisatawan.
Memastikan Pemeliharaan Lingkungan Penyelaman		

*Sumber: (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2009),
(Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI, 2014)*

3. Kompetensi Pendukung

Kompetensi ini merupakan unit-unit kompetensi yang dapat ditambahkan ke dalam sub bidang keahlian/pekerjaan tertentu yang memerlukan kekhususan dan memerlukan kemampuan analisis yang mendalam dan terstruktur. Sehingga pada penelitian kompetensi ini, penulis juga mengidentifikasi kemampuan masyarakat lokal melalui pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki masyarakat untuk memenuhi kompetensi tersebut. Berikut ialah uraian kompetensi pendukung yang

dibutuhkan bidang kependudukan selam, kependudukan ekowisata, dan pengelolaan usaha pondok wisata.

Tabel 1.3 Kompetensi Pendukung Bidang Industri Pariwisata

Pemandu Selam	Pemandu Ekowisata	Pengelola Pondok Wisata
Merencanakan dan Memonitor Operasional Penyelaman	Administrasi Umum	Mampu melakukan administrasi data pengunjung.
Mengikuti dalam Menjalankan Instruksi dan Pengarahan Dalam Beberapa Situasi	Kepemimpinan	Mampu memberikan informasi sederhana secara tertulis.
Menyampaikan Presentasi Lisan Secara Ringkas	Kebersihan, Kesehatan dan Keamanan	
	Mampu berkomunikasi dalam Bahasa Inggris tingkat operasional dasar hingga tinggi.	

*Sumber: (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2009),
(Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI, 2014)*

Selain mengukur tingkat kemampuan SDM lokal melalui kompetensi-kompetensi yang telah disebutkan di atas, penelitian ini juga akan memperkirakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kemampuan SDM lokal itu sendiri dalam mendukung pengembangan ekonomi lokal berbasis pariwisata. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa dalam mengukur kemampuan SDM lokal, peneliti membagi kualifikasi tenaga kerja menjadi tiga kompetensi, dimana untuk kompetensi umum berkaitan dengan sikap atau etos kerja, sedangkan kompetensi inti dan kompetensi pendukung berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan. Berikut ialah penjabaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja berdasarkan hasil sintesa:

Tabel 1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Anoraga (2006)	Asifudin (2004)	Novliadi (2009)	Sintesa
Agama Budaya Sosial Politik Motivasi Individu Persepsi Kondisi lingkungan Pendidikan Struktur ekonomi	Motivasi Pergaulan Budaya Pendidikan Pengalaman Ekonomi Politik Kecocokan dengan atasan	Agama Budaya Sosial Politik Kondisi Lingkungan Pendidikan Ekonomi Motivasi	Budaya Sosial Politik Motivasi Pendidikan

Sumber: (Anoraga, 2006), (Asifudin, 2004), (Novliadi, 2009)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh budaya, sosial politik, motivasi, serta pendidikan yang dimiliki. Faktor budaya dianggap dapat mempengaruhi etos kerja seseorang dikarenakan seseorang yang tinggal di lingkungan dengan budaya kerja yang maju biasanya akan memiliki etos kerja yang baik pula. Selain faktor budaya, faktor sosial politik juga termasuk faktor eksternal yang dapat mempengaruhi etos kerja seseorang melalui keberadaan dukungan politik dalam mendorong masyarakat untuk bekerja dengan baik. Selanjutnya, terdapat dua faktor internal yang diperkirakan memiliki hubungan dengan kualitas etos kerja seseorang, yaitu motivasi dan pendidikan. Pada dasarnya, motivasi kerja memiliki kaitan dengan semangat kerja yang juga menentukan perilaku seseorang dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi individu dalam bekerja maka etos kerja yang dimiliki juga akan semakin baik. Terakhir, faktor pendidikan juga dianggap cukup penting dalam memengaruhi etos kerja seseorang, dimana seseorang yang memperoleh mutu pendidikan yang baik, biasanya akan memiliki kemampuan yang baik dalam menyikapi sesuatu, termasuk dalam hal bekerja.

Sementara itu, terkait keterampilan seseorang, (Notoatmodjo, 2010) menyebutkan bahwa keterampilan merupakan bentuk aplikasi dari pengetahuan sehingga faktor yang memengaruhi pengetahuan juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi keterampilan yang dimiliki individu. Berikut ialah hasil sintesa penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan.

Tabel 1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan dan Keterampilan

Mubarak (2012)	Wawan & Dewi (2010)	Notoatmodjo (2010)	Rahayu (2010)	Sintesa
Usia	Pendidikan	Pendidikan	Pendidikan	Pendidikan
Pendidikan	Pekerjaan	Pekerjaan	Pekerjaan	Sosial Budaya
Informasi	Usia	Pengalaman	Pengalaman	Lingkungan
Sosial Budaya	Informasi	Keyakinan	Usia	Pengalaman
Ekonomi	Lingkungan	Sosial Budaya	Kebudayaan	Informasi
Lingkungan	Sosial Budaya		Minat	
Pengalaman			Informasi	
			Media	

Sumber: (Mubarak, 2012), (Wawan & Dewi, 2010), (Notoatmodjo, 2010), (Rahayu, 2010)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi pengetahuan dan keterampilan individu ialah pendidikan, sosial budaya, lingkungan, pengalaman, dan informasi. Faktor pendidikan sendiri memiliki hubungan searah dengan pengetahuan seseorang, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin mudah dalam menerima informasi dan mengembangkan pengetahuan. Sedangkan pada faktor sosial budaya, keberadaan tradisi atau kebiasaan dalam meningkatkan pengetahuan atau mengembangkan diri yang berlaku di dalam suatu kelompok masyarakat turut berpengaruh terhadap cara berpikir seorang individu, yang juga mempengaruhi kemampuannya dalam mengembangkan pengetahuan. Selanjutnya, sama seperti sosial budaya, lingkungan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang. Hal tersebut dikarenakan lingkungan merupakan tempat terjadinya interaksi antar individu, sehingga dari adanya interaksi akan terjadi pertukaran informasi atau pengetahuan. Lingkungan yang memiliki pengetahuan yang baik akan mempengaruhi seseorang dalam memperoleh pengetahuan, begitu pula sebaliknya. Faktor terakhir ialah faktor yang berasal dari dalam diri individu yaitu pengalaman dan informasi. Pada dasarnya, pengalaman adalah sebuah peristiwa yang pernah dialami oleh seseorang, dimana dalam hal ini ialah pengalaman bekerja. Faktor ini menjelaskan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang tentang suatu hal, maka pengetahuan yang dimiliki tentang hal tersebut akan semakin banyak, begitu juga sebaliknya. Sedangkan faktor informasi, menjelaskan bahwa pengetahuan tidak hanya dihasilkan melalui

pendidikan formal ataupun informal, melainkan juga berasal dari informasi-informasi yang didapat melalui berbagai media. Sehingga semakin sering seseorang mendapatkan informasi tentang suatu hal, maka akan semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang hal tersebut.

1.6 Konsep Kemauan Individu untuk Bekerja (Motivasi Kerja)

Penyerapan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh adanya kesesuaian antara kualifikasi tenaga kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja, melainkan dibutuhkan juga suatu kemauan dari masing-masing individu tersebut dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di suatu perusahaan (Nasution, 2016). Kemauan individu sendiri merupakan bagian dari sisi penawaran (*supply*) dalam suatu penyediaan tenaga kerja (Fadhillah, 2015). Menurut Pinder dalam (Nasution, 2016), kemauan individu untuk bekerja mengacu pada motivasi kerja yang memiliki kekuatan, pada internal maupun eksternal, guna mempengaruhi seorang individu untuk melakukan suatu pekerjaan.

Pada dasarnya, setiap tingkah laku manusia didasari oleh berbagai motif, tidak terkecuali dalam hal bekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku individu dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan motivasi dapat menciptakan gairah kerja sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan dapat optimal dan produktivitas kerja semakin meningkat (Arep & Tanjung, 2003). Motivasi sendiri dapat didefinisikan sebagai penggerak, alasan, ataupun dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan orang tersebut berbuat sesuatu (Wursanto, 2005). Sehingga pada akhirnya motivasi dapat memberikan tujuan dan arah pada perilaku seseorang. Selain itu, menurut (Hasibuan, 2012), motivasi ialah hal-hal yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang menggerakkan jiwa maupun jasmani seseorang untuk melakukan sesuatu serta merupakan “*driving force*” seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Priyono & Marnis, 2008). Sederhananya, motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku sejalan dengan arah tujuan yang ingin dicapai (Jusmaliani, 2011). Dari penjelasan-penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan

yang memperkuat keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan, dimana tujuan dalam penelitian ini merupakan kompetensi kerja yang telah disebutkan sebelumnya. Motivasi untuk bekerja dipengaruhi oleh beberapa hal berikut:

Tabel 1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Kovach (1987)	Siagian (2001)	Herzberg (2005)	George (2012)	Sintesa
• Upah	• Gaji	• Gaji	• Upah	• Gaji/Upah
• Keamanan	• Harga diri	• Keamanan	• Kesempatan untuk maju	• Lingkungan Kerja
• Promosi	• Harapan pribadi	• Kondisi Kerja	• Pengakuan	• Apresiasi
• Pengakuan	• Kebutuhan	• Status	• Keamanan kerja	• Pengembangan Diri
• Pekerjaan Menarik	• Keinginan	• Kebijakan Perusahaan	• Tempat kerja yang baik	• Jenis Pekerjaan
• Kesetiaan terhadap pegawai	• Kepuasan Kerja	• Pengawasan	• Penerimaan oleh kelompok	
• Peraturan yang masuk akal	• Prestasi yang dihasilkan	• Interaksi antar personal	• Perlakuan yang wajar	
• Apresiasi	• Organisasi	• Pengakuan	• Pengakuan atas prestasi	
• Rasa simpati	• Jenis dan sifat Pekerjaan	• Tanggung Jawab		
• Lingkungan Kerja yang Baik	• Situasi lingkungan Kerja	• Prestasi		
	• Persepsi mengenai diri sendiri	• Pekerjaan itu sendiri		
		• Kemungkinan untuk Berkembang		
		• Kemajuan		

Sumber: (Kovach, 1987), (Siagian, 2001), (Wursanto, 2005), (Hasibuan, 2012)

Berdasarkan hasil sintesa di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja adalah gaji/upah, lingkungan dan keamanan kerja, apresiasi, pengembangan diri, serta jenis pekerjaan. Kelima komponen tersebut nantinya akan digunakan untuk melihat kesesuaian antara kesediaan masyarakat lokal untuk bekerja dengan hak dan kewajiban yang akan diterima oleh tenaga kerja pariwisata sekaligus menjadi acuan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kesediaan masyarakat dalam mendukung pengembangan ekonomi lokal berbasis pariwisata. Berikut ialah

hak dan kewajiban tenaga kerja pariwisata yang akan diterima oleh SDM lokal jika bersedia bekerja di bidang kependudukan selam, kependudukan ekowisata, dan pengelola pondok wisata yang berlaku di sekitar kawasan wisata Desa Pulau Pahawang, dimana untuk kependudukan selam masih disesuaikan dengan hak dan kewajiban pemandu ekowisata karena saat ini masih belum terdapat penyerapan tenaga kerja pemandu selam di sekitar kawasan wisata.

Tabel 1.7 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Bidang Industri Pariwisata

Motivasi Kerja	Pemandu Selam	Pemandu Ekowisata	Pengelola Pondok Wisata
Gaji/upah	Memiliki kesediaan untuk menerima upah sebesar Rp 150.000 hingga Rp 300.000 per satu hari kerja.		Memiliki kesediaan untuk menerima biaya sewa pondok wisata sebesar Rp 500.000 hingga Rp 700.000 sesuai fasilitas yang disediakan.
Lingkungan Kerja	Memiliki kesediaan untuk bekerja di daerah wisata bahari maupun wisata konservasi (<i>mangrove</i>) dan melayani wisatawan dari berbagai daerah, budaya, dan bahasa dengan baik.		Memiliki kesediaan untuk melayani wisatawan dari berbagai daerah, budaya, dan bahasa dengan baik.
Apresiasi	Memiliki kesediaan untuk bekerja di bidang kependudukan wisata walaupun apresiasi (komisi/bonus) dari atasan tidak pasti didapat dan biasanya hanya berasal dari wisatawan jika pelayanan yang diberikan memuaskan.		Memiliki kesediaan untuk mengelola pondok wisata walaupun biasanya apresiasi (komisi/bonus) hanya berasal dari wisatawan jika pelayanan yang diberikan memuaskan.
Jenis Pekerjaan	Memiliki kesediaan untuk bekerja di bidang kependudukan selam dan kependudukan ekowisata.		Memiliki kesediaan untuk menjadi pengelola sekaligus tenaga kerja pondok wisata.
Pengembangan Diri	Memiliki kesediaan untuk mempelajari kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang kependudukan selam dan kependudukan ekowisata.		Memiliki kesediaan untuk mempelajari kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dalam mengelola pondok wisata yang baik.

Sumber: (Robby, 2018), (Ariandeta, 2018)