

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1. Konsep Pengembangan Ekonomi Lokal

Pengembangan Ekonomi Lokal merupakan konsep memobilisasi sumber daya, kapasitas dan keterampilan yang terdapat dan dimiliki oleh lokal (daerah) untuk dimanfaatkan bagi tercapainya pembangunan ekonomi daerah yang berkualitas dan berkelanjutan (Direktorat Jenderal Cipta Karya, 2012). Konsep ini merupakan sebuah proses dimana adanya kerjasama antara pemerintah daerah dan organisasi masyarakat dalam mengelola sumber daya dengan pola kerjasama dengan pihak swasta atau pihak lainnya dengan kelembagaan tertentu untuk merangsang dan menciptakan lapangan pekerjaan, kemampuan sumber daya manusia dalam pembinaan kegiatan usaha pada skala lokal. Ciri utama dalam konsep ini adalah Kerjasama antara semua komponen (Masyarakat, pemerintah lokal, swasta) dan pemanfaatan sumber daya secara optimal sehingga bisa merangsang potensi lokal untuk memiliki kekuatan ekonomi sebagai sumber pertumbuhan dan perbaikan kualitas hidup masyarakat dengan kolaborasi antara semua pihak yang terlibat (Rahman, 2016).

Menurut (Blakely E. J., 2013) terdapat tiga hal yang menjadi elemen penting dalam pengembangan ekonomi lokal, dimana konsep pengembangan ekonomi lokal itu sendiri adalah upaya untuk meningkatkan dan menjaga kualitas standar hidup manusia melalui proses pembangunan secara manusia dan fisik berdasarkan prinsip-prinsip keadilan dan keberlanjutan. Adapun ketiga elemen tersebut adalah :

1. Pembangunan ekonomi menetapkan standar minimum dari kehidupan dan meningkat dari waktu ke waktu.
2. Pembangunan ekonomi mengurangi ketidakadilan.
3. Pembangunan ekonomi mendorong dan mempromosikan penggunaan sumberdaya secara berkelanjutan.

Kemudian (Blakely E. J., 2013) menjelaskan juga tujuan dari konsep pembangunan ekonomi lokal adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pekerjaan yang bagi penduduk lokal, hal ini berkembangnya pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masyarakat.
2. Mencapai stabilitas ekonomi, hal ini dapat terjadi dengan adanya peningkatan akses dari masyarakat terhadap kebutuhan untuk mendukung perkembangan bisnis.
3. Membangun basis perekonomian dan pekerjaan yang beragam, hal ini berarti terdapat basis kegiatan ekonomi yang dapat memberikan kesempatan untuk bekerja yang kontinyu bagi masyarakat.
4. Meningkatkan keberlanjutan kawasan, terdapat kegiatan-kegiatan ekonomi yang menghasilkan barang dan jasa yang ramah lingkungan.

Kemudian untuk mencapai tujuan dari konsep pengembangan ekonomi lokal itu sendiri terdapat beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tersebut yaitu strategi menurut (Blakely E. J., 2013), yaitu :

1. Pengembangan lokalitas.
2. Pengembangan bisnis.
3. Pengembangan sumberdaya manusia.
4. Pengembangan komunitas.

Pada penelitian ini akan dibahas mengenai strategi pembangunan sumber daya manusia yang mengarah kepada kemampuan masyarakat untuk siap menjadi tenaga kerja agrowisata bidang kepeemanduan.

2.2. Agrowisata

Bagian ini menjelaskan pengertian agrowisata dilihat dari definisi menurut para ahli dan hasil sintesa penulis, kriteria kawasan agrowisata, persyaratan agrowisata, ruang lingkup kawasan agrowisata, prinsip-prinsip agrowisata dan manfaat agrowisata.

2.2.1. Pengertian Agrowisata

Menurut (Utama, 2012) pengembangan agrowisata merupakan kombinasi antara pertanian dan dunia wisata untuk liburan di desa. Agrowisata adalah pengalaman bertani dan menikmati produk kebun bersama dengan jasa yang disediakan. Motivasi agritourism adalah untuk menghasilkan pendapatan tambahan bagi petani. Bagaimanapun, agritourism juga merupakan kesempatan untuk mendidik orang banyak/masyarakat tentang pertanian dan *ecosystems*. Peran utama didalam agrowisata adalah petani, pengunjung/wisatawan, dan pemerintah atau institusi. Peran mereka bersama dengan interaksi mereka adalah penting untuk menuju sukses dalam pengembangan agrowisata. Pada era otonomi daerah, agrowisata dapat dikembangkan pada masing-masing daerah tanpa perlu ada persaingan antar daerah, mengingat kondisi wilayah dan budaya masyarakat di Indonesia sangat beragam. Masing-masing daerah bisa menyajikan atraksi agrowisata yang berbeda-beda. Pengembangan agrowisata sesuai dengan kapabilitas, tipologi, dan fungsi ekologis masing-masing lahan, akan berpengaruh langsung terhadap kelestarian sumberdaya lahan dan pendapatan petani serta masyarakat sekitarnya. Kegiatan ini secara tidak langsung akan meningkatkan pendapat positif petani serta masyarakat sekitarnya akan arti pentingnya pelestarian sumberdaya lahan pertanian. Lestarnya sumber daya lahan akan mempunyai dampak positif terhadap pelestarian lingkungan hidup yang berkelanjutan.

Menurut (Dirjen Cipta Karya Kementerian PU, 2012) berdasarkan Surat Keputusan Bersama antara Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi dengan Menteri Pertanian No. 204/KPPS/HK050/4/1989, No : KM.47/PW.004/MPPP-89 tentang Koordinasi Pengembangan Wisata Agro, yang dimaksud dengan wisata agro adalah suatu bentuk kegiatan pariwisata yang memanfaatkan usaha agro sebagai objek wisata dengan tujuan memperluas pengetahuan, pengalaman, rekreasi dan hubungan usaha di bidang agro. Hal ini mencakup seluruh kegiatan pertanian mulai dari aspek produksi, industri, koleksi, konservasi, pengolahan sampai pada kegiatan masyarakat petani pada bidang tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, dan perikanan.

2.2.2. Kriteria Kawasan Agrowisata

Menurut (Hadi, 2012), kawasan agrowisata yang sudah berkembang memiliki kriteria-kriteria, karakter dan ciri-ciri yang dapat dikenali. Kawasan agrowisata merupakan suatu kawasan yang memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Memiliki potensi atau basis kawasan di sektor agro, misalnya:
 - Sub sistem usaha pertanian primer (*on farm*) yang dapat berupa perkebunan.
 - Sub sistem industri pertanian yang antara lain terdiri industri pengolahan, kerajinan, pengemasan, dan pemasaran.
 - Sub sistem pelayanan yang menunjang kesinambungan dan daya dukung kawasan baik terhadap industri & layanan wisata maupun sektor agro.
2. Adanya kegiatan masyarakat yang didominasi oleh kegiatan pertanian dan wisata dengan keterkaitan dan ketergantungan yang cukup tinggi. Kegiatan pertanian yang mendorong tumbuhnya industri pariwisata, dan sebaliknya kegiatan pariwisata yang memacu berkembangnya sektor agro.
3. Adanya interaksi yang intensif dan saling mendukung bagi kegiatan agro dengan kegiatan pariwisata dalam kesatuan kawasan. Berbagai kegiatan dan produk wisata dapat dikembangkan secara berkelanjutan.

2.2.3. Prasyarat Kawasan Agrowisata

Pengembangan kawasan agrowisata harus memenuhi beberapa prasyarat dasar antara lain yaitu, memiliki sumberdaya lahan dengan agroklimat yang sesuai untuk mengembangkan komoditi pertanian yang akan dijadikan komoditi unggulan, memiliki prasarana dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung pengembangan sistem dan usaha agrowisata, memiliki sumberdaya manusia yang berkemauan dan berpotensi untuk mengembangkan kawasan agrowisata dan pengembangan agrowisata tersebut mampu mendukung upaya-upaya konservasi alam dan kelestarian lingkungan hidup bagi kelestarian sumberdaya alam, kelestarian sosial budaya maupun ekosistem secara keseluruhan (Hadi, 2012).

2.2.4. Ruang Lingkup Kawasan Agrowisata

Menurut (Hadi, 2012), dari segi fungsi, ruang lingkup/cakupan kawasan agrowisata dapat terdiri dari antara lain:

1. Sub Sistem Lahan Budidaya

Kawasan lahan budidaya merupakan kawasan dimana produk-produk dihasilkan yang dapat berupa kawasan perkebunan. Kegiatan dalam kawasan ini antara lain pembibitan, budidaya dan pengelolaan. Pengembangan produk wisata pada sub sistem ini misalnya wisata kebun, wisata pendidikan, dan sebagainya.

2. Sub Sistem Pengolahan & Pemasaran

Pengolahan produk-produk dapat dilakukan di kawasan terpisah dengan kawasan lahan budidaya. Kawasan ini dapat terdiri dari kawasan industri pengolahan dan pemasaran. Pengembangan produk wisata pada sub sistem ini misalnya wisata belanja, wisata pendidikan.

3. Sub Sistem Prasarana & Fasilitas Umum

Sub sistem ini merupakan sub sistem pendukung kawasan agrowisata. Prasarana dan Fasilitas Umum dapat terdiri dari pasar, kawasan perdagangan, transportasi dan akomodasi, fasilitas kesehatan serta layanan-layanan umum lainnya. Pengembangan fasilitas ini harus memperhatikan karakter dan nilai-nilai lokal tanpa meninggalkan unsur-unsur keamanan dan kenyamanan peminat agrowisata.

2.2.5. Prinsip-prinsip Pengembangan Kawasan Agrowisata

Berikut ini prinsip-prinsip yang harus dipenuhi pada perencanaan pengembangan kawasan agrowisata (Hadi, 2012) :

1. Pengembangan kawasan agrowisata harus mempertimbangkan penataan dan pengelolaan wilayah dan tata ruang yang berkelanjutan baik dari sisi ekonomi, ekologi maupun sosial budaya setempat.
2. Pengembangan fasilitas dan layanan wisata yang mampu memberikan kenyamanan pengunjung sekaligus memberikan benefit bagi masyarakat setempat.

3. Pengembangan kawasan agrowisata harus mampu melindungi sumber daya dan kekayaan alam, nilai-nilai budaya dan sejarah setempat.
4. Diperlukan studi dan kajian yang mendalam, berulang (*repetitive*) dan melibatkan pihak-pihak yang relevan baik dari unsur masyarakat, swasta maupun pemerintah.

2.2.6. Manfaat Agrowisata

Adapun pengembangan Agrowisata yaitu: meningkatkan konservasi lingkungan, meningkatkan nilai estetika dan keindahan alam, memberikan nilai rekreasi, meningkatkan kegiatan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, dan mendapatkan keuntungan ekonomi (Tirtawinata dan Fachruddin, 1999:30-43) dalam (Hadi, 2012).

1. Meningkatkan Konservasi Lingkungan

Keseimbangan ekosistem dan kemampuan daya dukung lingkungan merupakan nilai-nilai konservasi yang ditekankan pada pengelolaan Agrowisata. Agrowisata yang obyeknya benar-benar menyatu dengan lingkungan diharapkan memiliki nilai-nilai *existence effect* pada lingkungannya karena area Agrowisata yang luasakan mempengaruhi cuaca bahkan iklim disekitarnya.

2. Meningkatkan Nilai Estetika dan Keindahan Alam

Alam yang indah dan tertata rapi kemudian dipadukan dengan pengelolaan Agrowisata yang tepat akan memberikan nilai estetika pada setiap orang yang melihatnya. Keindahan visual Agrowisata yang dipadukan dengan alam dapat diperoleh melalui topografi, jenis flora dan fauna, warna, dan tata masa bangunan yang selaras dengan alam. Dalam perencanaan Agrowisata diperlukan perencanaan tata letak, arsitektur bangunan, dan lansekap yang tepat. Pengembangan setiap komponen obyek perlu dipertimbangkan, seperti pembuatan fasilitas seperti bangunan yang menyatu dengan alam sehingga tidak menurunkan nilai keindahannya.

Adapun unsur keindahan Agrowisata yang lain yaitu faktor kebersihan sehingga perlu mendapatkan perhatian. Penyediaan sarana kebersihan seperti tempat sampah harus ditempatkan pada tempat-tempat yang strategis yaitu pada

tempat istirahat pengunjung. Kesadaran pengunjung untuk menjaga kebersihan juga merupakan hal penting agar kebersihan Agrowisata tetap terjaga.

3. Memberikan Nilai Rekreasi

Obyek wisata pada agrowisata merupakan perpaduan antara kegiatan rekreasi dan pemanfaatan hasil pertanian. Kegiatan rekreasi ditengah pertanian yang luas akan memberikan nilai yang lebih yaitu pada keindahan alamnya. Untuk mendukung kegiatan rekreasi tersebut maka perlu disediakan fasilitas-fasilitas penunjang, seperti : restaurant, panggung hiburan, dan tempat penjualan hasil pertaniannya.

Kemudian terdapat Agrowisata buatan yang menawarkan hasil produksinya, seperti hortikultura. Pengunjung dapat menikmati masa panen dengan memetik langsung buah dari pohonnya. Hal ini dapat menciptakan suasana gembira sehingga pengunjung ingin menikmatinya lagi di masa panen berikutnya.

a) Meningkatkan Kegiatan Ilmiah dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Selain sebagai obyek wisata, Agrowisata juga dapat memberikan nilai ilmiah yang dapat mendorong para peneliti, ilmuwan maupun dari kalangan pelajar untuk ingin tahu tentang kekayaan flora dan fauna yang berada dalam Agrowisata tersebut. Untuk mendukung kegiatan ini maka pihak pengelola juga harus menyediakan fasilitas penelitian baik berupa kebun-kebun percobaan maupun laboratorium. Peningkatan kualitas pada Agrowisata melalui kegiatan penelitian juga dapat membina hubungan dengan lembaga penelitian dan pendidikan. Mereka diberi kesempatan untuk melakukan penelitian di area Agrowisata yang didukung dengan penyediaan sarana penelitian. Kemudahan pihak peneliti dan pendidikan akan menyumbangkan hasil penelitian untuk pengembangan Agrowisata kedepannya.

b) Mendapatkan Keuntungan Ekonomi

Tujuan pengelolaan Agrowisata selain sebagai sarana rekreasi di bidang pertanian juga untuk mendapatkan keuntungan ekonomi. Keuntungan ekonomi bagi daerah dan masyarakat, seperti : membuka lapangan pekerjaan, meningkatkan pendapatan masyarakat, meningkatkan produksi dan kualitas, meningkatkan popularitas daerah.

2.3. Konsep Kesiapan Sumber Daya Manusia

Dalam kamus psikologi kesiapan (*Radiness*) adalah suatu titik kematangan untuk menerima dan mempraktekkan tingkah laku tertentu (Nurfatonah, 2014). Menurut (Chaplin, 2006: 419) dalam (Ervina, 2014) “kesiapan meliputi kemampuan untuk menempatkan dirinya jika akan memulai serangkaian gerakan yang berkaitan dengan kesiapan mental dan jasmani”. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Slameto, 2010: 113) dalam (Ervina, 2014) yang mendefinisikan kesiapan sebagai berikut: Kesiapan adalah keseluruhan kondisi yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi mencakup setidaknya tiga aspek yaitu:

- 1) kondisi fisik, mental dan emosional,
- 2) kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan
- 3) keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 554) dalam (Ervina, 2014), Kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Menurut (Dewa Ketut, 1993: 15) dalam (Ervina, 2014) “Kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu. Kesiapan kerja seseorang bukan hanya sekedar pekerjaan apa yang telah dijabatnya, melainkan suatu pekerjaan atau jabatan yang benar-benar sesuai dan cocok dengan potensi-potensi diri dari orang-orang yang menjabatnya, sehingga setiap orang yang memegang pekerjaan yang dijabatnya tersebut akan merasa senang untuk menjabatnya dan kemudian mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasinya, mengembangkan potensi dirinya, lingkungannya, serta sarana prasarana yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan yang sedang dijabatnya.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan kerja meliputi keinginan dan kemampuan untuk

melakukan suatu pekerjaan dan mengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental dan emosi seseorang. Sebelum melewati kematangan dan tingkah laku, kesiapan kerja tidak dapat dimiliki walaupun melalui latihan yang intensif dan bermutu (Ervina, 2014).

2.4. Konsep Kemampuan Sumber Daya Manusia

Menurut (Ervina, 2014), mengatakan bahwa kemampuan sumber daya manusia diukur berdasarkan kompetensi-kompetensi yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan berdasarkan (Manopo, 2011) dalam (Sejati, 2018) bahwa kompetensi merupakan sekumpulan perilaku spesifik yang dapat diamati dan dibutuhkan oleh seseorang untuk sukses dalam melakukan peran dan mencapai target perusahaan. Selanjutnya dikatakan oleh Byham, et al, bahwa model kompetensi menggambarkan kombinasi perilaku antara pengetahuan, keterampilan, dengan karakteristik yang diperlukan untuk menunjukkan perannya dalam organisasi secara efektif dan kinerja yang sesuai di dalam organisasi (Efendi, 2015) dalam (Sejati, 2018). Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan, keterampilan, pengetahuan, keahlian, serta pola pikir yang diperlukan agar mampu melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu (Wirawan, 2015) dalam (Ervina, 2014). 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 (Bloom & etc, 1956) dalam (Ervina, 2014), 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.

Sehingga penelitian ini 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 Khusus (*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 wisata, dan pemandu Agrowisata.

Tabel II. 1 Kompetensi Umum Bidang Industri Agrowisata

No.	Unit Kompetensi
1.	Bekerjasama dengan mitra kerja dan wisatawan
2.	Bekerja dalam lingkungan sosial berbeda
3.	Mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan keamanan (K3) di tempat kerja
4.	Menangani situasi konflik
5.	Mengembangkan dan Memutakhirkan Pengetahuan Pariwisata tentang tempat agrowidya wisata populer yang dikunjungi wisatawan

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

3. 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 kepemanduan agrowisata.

Tabel II. 2 Kompetensi Inti Bidang Industri Agrowidya Wisata

Pemandu Agrowidya Wisata
Mengetahui pengetahuan tentang agrowidya wisata
Merencanakan kegiatan agrowidya wisata
Menyajikan informasi kegiatan agrowidya wisata
Melakukan pemanduan dan interpretasi kegiatan agrowidya wisata
Menerapkan kegiatan wisata yang meminimalkan resiko terhadap pengunjung dan lingkungan
Melakukan Evaluasi Kegiatan Agrowidya Wisata

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

4. Kompetensi Khusus

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 melalui pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki masyarakat untuk memenuhi kompetensi tersebut. Berikut ialah uraian kompetensi pendukung yang dibutuhkan bidang kepemanduan agrowisata.

Tabel II. 3 Kompetensi Pendukung Bidang Industri Agrowisata

Pemandu Agrowisata
Berkomunikasi melalui telepon
Melakukan prosedur administrasi
Mencari dan mendapatkan data komputer
Membuat dokumen dalam komputer
Berkomunikasi secara lisan dalam bahasa Inggris pada tingkat operasional dasar

Pemandu Agrowisata
Membaca dalam bahasa inggris pada tingkat operasional dasar
Menulis dalam bahasa inggris ada tingkat operasional dasar

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

2.5. Konsep Kemauan Sumber Daya Manusia

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) dalam (Sandria, 2018). 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) dalam (Sandria, 2018).

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2008:930) (Ayuningtyas, 2014) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Menurut (Ayuningtyas, 2014) motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang baik.

(Mahardhika, 2019) mengemukakan Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan

tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. 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. Berdasarkan berdasarkan sintesis dan literatur mengenai Konsep motivasi kerja didasari oleh teori (Kovach, 1987) dalam (Nasution, 2016), kemudian dibandingkan dengan konsep motivasi kerja dari (Nasution, 2016) dan (Sandria, 2018). Didapatkan konsep motivasi kerja yang telah disintesis dengan karakteristik wilayah dan karakteristik masyarakat pada wilayah studi. Adapun konsep motivasi kerja berdasarkan indikator, yaitu gaji/upah, lingkungan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, jam kerja, apresias. Motivasi untuk bekerja memiliki komponen sebagai berikut:

Tabel II. 4 Komponen Motivasi Kerja

Kovach 1987	Nasution 2016	Sandria 2018	Sintesa
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Upah 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan terhadap pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gaji/Upah 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gaji/Upah
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keamanan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promosi jabatan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan kerja
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promosi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Upah Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apresiasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jenis pekerjaan
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengakuan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pencapaian tujuan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengembangan diri 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jam kerja
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaan menarik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jam kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jenis pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apresiasi
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesetiaan terhadap pegawai 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peraturan yang masuk akal 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apresiasi 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rasa simpati 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan kerja yang baik 			

Sumber: (Kovach, 1987; Nasution, 2016; Sandria, 2018; Ahmad, 2020)

Berdasarkan hasil sintesa di atas, dapat disimpulkan bahwa komponen motivasi seseorang untuk bekerja adalah gaji/upah, lingkungan kerja, jenis pekerjaan, jam kerja dan apresiasi. Kelima komponen tersebut nantinya akan digunakan untuk melihat kesesuaian antara kesediaan masyarakat untuk bekerja dengan motivasi kerja yang akan diterima oleh tenaga kerja pariwisata sekaligus menjadi acuan dalam mengidentifikasi komponen yang berhubungan dengan kesediaan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja bidang agrowidya wisata. Berikut ini merupakan motivasi kerja agrowisata yang akan diterima oleh SDM lokal jika bersedia bekerja di bidang agrowisata yang berlaku di sekitar kawasan studi di Desa Sinar Harapan, dimana untuk pemandu agrowidya wisata masih disesuaikan dengan motivasi kerja pemandu ekowisata karena agrowidya wisata merupakan pengembangan dari agropolitan.

Tabel II. 5 Motivasi Kerja Pemandu Agrowidya Wisata

Motivasi Kerja	Pemandu Agrowidya Wisata
Gaji/upah	Memiliki kesediaan untuk menerima upah sebesar Rp 150.000 hingga Rp 300.000 per satu hari kerja.
Lingkungan Kerja	Memiliki kesediaan untuk bekerja di daerah agrowidya wisata dan melayani wisatawan dari berbagai daerah, budaya, dan bahasa dengan baik.
Jenis pekerjaan	Memiliki kesediaan untuk bekerja di bidang kepemanduan selam dan kepemanduan agrowidya wisata
Jam kerja	8 jam per hari 5 hari kerja 2 hari libur
Apresiasi	Memiliki kesediaan untuk bekerja di bidang kepemanduan wisata walaupun apresiasi (komisi/bonus) dari atasan tidak pasti didapat dan biasanya hanya berasal dari wisatawan jika pelayanan yang diberikan memuaskan.

Sumber: (Robby, 2018, Ariandeta, 2018; dalam Sandria, 2018)

2.6. Sintesa Literatur

Berikut ini merupakan tabel ringkasan mengenai sintesa kajian literatur dalam pembahasan kesiapan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada pengembangan Agrowidya Wisata sebagai penggerak perekonomian daerah atau lokal :

Tabel II. 6 Sintesa Literatur Penelitian

Literatur	Sumber	Teori	Variabel	Output
Penetapan SKKNI Sektor Pariwisata Bidang agrowidya wisata	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor KEP.123/ME N/V/2011	Komponen kompetensi kerja menurut SKKNI terdiri dari tiga kompetensi, yaitu: 1) Kelompok Kompetensi Umum (<i>Common Core Unit</i>). Pada kelompok kompetensi Umum ini mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan pada hampir semua sub bidang keahlian/pekerjaan.	1) Bekerjasama dengan mitra kerja dan wisatawan Kerja dalam Lingkungan Sosial yang berbeda 2) Bekerja dalam lingkungan sosial berbeda 3) Mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan keamanan (K3) di tempat kerja 4) Menangani situasi konflik 5) Mengembangkan dan Memutakhirkan Pengetahuan Pariwisata tentang tempat agrowidya wisata populer yang dikunjungi wisatawan	Sasaran 1: Identifikasi kemampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja bidang kependudukan garo wisata
		2) Kelompok Kompetensi Inti (<i>Functional Competency Unit</i>). Pada kelompok Kompetensi Inti/ <i>Functional Competency Unit</i> ini mencakup unit-unit kompetensi yang	1) Mengetahui pengetahuan tentang agrowidya wisata 2) Merencanakan kegiatan agrowidya wisata 3) Menyajikan informasi kegiatan agrowidya wisata 4) Melakukan pemanduan dan interpretasi kegiatan agrowidya wisata 5) Menerapkan kegiatan wisata yang meminimalkan resiko terhadap pengunjung	

Literatur	Sumber	Teori	Variabel	Output
		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.	dan lingkungan 6) Melakukan Evaluasi Kegiatan Agrowidya Wisata	
		3) Kelompok Kompetensi Pendukung (<i>Supporting Competency Unit</i>). 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.	1) Berkomunikasi melalui telepon 2) Melakukan prosedur administrasi 3) Mencari dan mendapatkan data komputer 4) Membuat dokumen dalam komputer 5) Berkomunikasi secara lisan dalam bahasa Inggris pada tingkat operasional dasar 6) Membaca dalam bahasa Inggris pada tingkat operasional dasar 7) Menulis dalam bahasa Inggris pada tingkat operasional dasar	

Literatur	Sumber	Teori	Variabel	Output
Komponen Motivasi Kerja bidang agrowidya wisata	Kovach, 1987; Nasution, 2016; Sandria, 2018.	1) Kovach (1987)	1) Gaji/Upah 2) Lingkungan kerja 3) Kepuasan terhadap pekerjaan 4) Jam kerja 5) Apresiasi	Sasaran 2: Identifikasi kemauan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja bidang agrowidya wisata
		<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Keamanan • Promosi • Pengakuan • Pekerjaan Menarik • Kesetiaan terhadap pegawai • Peraturan yang masuk akal • Apresiasi • Rasa simpati • Lingkungan Kerja yang Baik 		
		2) Nasution (2016)		
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap pekerjaan • Promosi jabatan kerja • Upah Kerja • Pencapaian tujuan • Jam kerja 		
		3) Sandria (2018)		
		<ul style="list-style-type: none"> • Gaji/Upah • Lingkungan kerja • Apresiasi • Pengembangan diri • Jenis pekerjaan 		

Literatur	Sumber	Teori	Variabel	Output
Komponen Pengembangan Agrowidya Wisata dalam Perspektif Pengembangan Wilayah	Leigh & Blakely, E.J., 2013	Pengembangan ekonomi lokal (PEL) merupakan upaya untuk menjaga dan meningkatkan standar kehidupan komunitas melalui suatu proses pengembangan manusia dan fisik yang didasarkan pada prinsip keadilan dan keberlanjutan.	1) Peningkatan standar kehidupan. 2) Keberlanjutan pekerjaan. 3) Peningkatan pendapatan. 4) Peningkatan kesejahteraan masyarakat.	

Sumber: Aalisis Pribadi, 2020