

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah istilah yang sering digunakan dalam dunia penelitian dan akademik untuk merujuk pada tinjauan atau penelaahan terhadap berbagai pustaka, termasuk buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan topik atau masalah yang ingin diteliti.

Kegiatan kajian pustaka dilakukan untuk mengumpulkan informasi terkini dan terpercaya tentang topik yang akan diteliti. Tujuan dari kajian pustaka adalah untuk memahami status terkini pengetahuan tentang topik tersebut, melihat perkembangan yang telah terjadi, dan mengidentifikasi kesenjangan atau celah pengetahuan yang dapat diisi melalui penelitian baru.

2.1.1 Kajian Penelitian

Kajian penelitian sebelumnya terkait dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor pariwisata menjadi fondasi penting untuk memahami dinamika dan tantangan yang dihadapi. Beberapa penelitian menyoroti peran SDM dalam pengelolaan destinasi dan produk wisata serta memberikan wawasan tentang strategi pengembangan yang telah diterapkan di daerah-daerah dengan konteks serupa.

a. Penelitian Candra Mardiantoro

Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pengembangan pariwisata menjadi prioritas utama Pembangunan Daerah pada tahun 2022. Dinas

Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata menyelenggarakan pelatihan peningkatan kualitas SDM sebagai strategi pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan daya saing yang tinggi melalui peningkatan pengetahuan, motivasi, dan kompetensi dalam pengelolaan pariwisata. Sementara itu, pelatihan ekonomi kreatif dilakukan untuk memberikan pelaku dan kreator ekonomi kreatif untuk mendukung potensi diri dalam mengembangkan produknya menjadi daya tarik wisata.

b. Penelitian Sumiati

Hasil Penelitian ini adalah Pemerintah Kabupaten Subang khususnya Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Subang melalui program kegiatan Desa Wisata untuk meningkatkan kapasitas SDM masyarakat lokal dibidang pariwisata. Konsep pariwisata berbasis masyarakat sendiri menurut Sastrayuda (2010,h.2) adalah sebuah pendekatan pemberdayaan yang melibatkan masyarakat sebagai pelaku penting dalam konteks paradigma pembangunan baru yang berkelanjutan (sustainable development paradigma)¹. Membangun SDM masyarakat melalui sosialisasi masyarakat, tujuan sosialisasi ini adalah untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai desa wisata yang akan dikembangkan di desanya.

c. Penelitian Rony Ika Setiawan

Hasil Penelitian adalah menunjukkan bahwa pengelolaan, pengembangan, dan pembiayaan kawasan wisata memerlukan daya dukung dari banyak stakeholder (public, private, dan society) sehingga prosesnya bisa berjalan dengan lancar. Keberhasilan pengembangan kawasan ini juga sangat dipengaruhi oleh kondisi

stabilitas keamanan dan politik, daya dukung sumberdaya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai baik segi kualitas maupun kuantitasnya, adanya anggaran yang digunakan untuk mengembangkan sarana dan prasarana kawasan wisata, kebijakan hukum yang memberikan kemudahan, keamanan, transparansi dan kenyamanan bagi para investor maupun wisatawan dalam menanamkan modal dan menikmati kawasan wisata, serta sosialisasi dan promosi atas pengembangan dan pemanfaatan kawasan wisata.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1.	Candra Mardiantoro (2023)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Ekonomi Kreatif Dalam Peningkatan Pariwisata	Ridolof, 2016	Kualitatif	Deskriptif	Wawancara Observasi Dokumentasi
2.	Sumiati (2022)	Strategi Pengembangan SDM di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Melalui Program Desa Wisata Cibeusi Kabupaten Subang	erilee S. Gindle, 1997	Kualitatif	Deskriptif	Wawancara Observasi Dokumentasi
3.	Rony Ika Setiawan (2016)	Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang	Dessler, 2011	Kualitatif	Deskriptif	Wawancara Observasi Dokumentasi

Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis suatu penelitian. Meninjau dari penelitian terdahulu Peneliti menggunakan pendekatan yang sama namun ada perbedaan yaitu terletak pada

metode yang digunakan ,teori, Teknik analisis dan lokus fokusnya yang berbeda sehingga menjadi pertimbangan peneliti akan menggunakan metode yang berbeda dari penelitian terdahulu karena dianggap tepat hasilnya apabila memakai Teori menurut Riyadi (2006:14) yang akan menjadi acuan dalam penelitian berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Destinasi Produk Wisata Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Subang”.

2.1.2. Kajian Grand Theory

2.1.2.1.Konsep Administrasi

Dalam kehidupan sehari-hari, segala aktivitas atau di dalam dunia kerja tidak asing lagi dengan istilah administrasi. Kata administrasi akan sering dijumpai dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Administrasi berasal dari bahasa Latin yang terdiri dari dua kata, ad (intensif) dan ministrare (melayani, membantu, memenuhi). Namun tidak semua orang mengetahui apa sebenarnya yang dimaksud dengan administrasi itu sendiri. Administrasi adalah segala usaha atau kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai suatu tujuan. Keberadaan administrasi senantiasa dikembangkan oleh pola pemikiran yang dapat dijadikan pedoman melaksanakan berbagai segala aktivitas dan kegiatan manusia yang secara sengaja dilakukan agar tidak terjadi suatu kegagalan dalam pelaksanaan berbagai tindakan yang telah direncanakan sebelumnya.

Nawawi (2009:33) mengemukakan bahwa Administrasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua pengertian, yaitu pengertian dalam arti sempit dan arti luas. Dalam arti sempit, pengertian administrasi menurut Ismail Nawawi adalah

mencatat setiap komponen administrasi yang meliputi komponen manajemen, organisasi, ataupun kegiatan operasional.

Ayub (2007:30) mengemukakan bahwa pengertian administrasi secara luas menurut Sondang P. Siagian adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sillalahi (2016: 5) mengemukakan bahwa administrasi dalam arti sempit yaitu: “Administrasi adalah penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain.”

Berdasarkan pendapat ahli di atas mengenai pengertian administrasi secara sempit, peneliti dapat menyimpulkan bahwa administrasi merupakan penyusunan, pencatatan data, dan informasi secara sistematis dengan tujuan untuk menyediakan keterangan agar memperoleh data dengan mudah untuk digunakan kembali.

Sillalahi (2016:7) mengemukakan bahwa administrasi dalam arti luas “Administrasi berhubungan dengan kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh manusia atau sekelompok orang sehingga tercapai tujuan yang diinginkan”.

Sebagai suatu metode, administrasi berlangsung di dalam organisasi formal, yaitu suatu unit sosial yang dibentuk dengan tujuan mencakup unsur-unsur konflik dan unsur-unsur perubahan. Organisasi dengan struktur formalnya, kelompok sosial, lingkungan sosial, sumber-sumber dan tujuan-tujuan merupakan bahan dasar

seorang administrator bekerja. Tugas seorang administrator adalah melaksanakan suatu pekerjaan melalui proses pengorganisasian sumber-sumber dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Gie dalam Pasolong (2017) mengemukakan bahwa “Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu”.

Siagian (2017) mengemukakan bahwa “Administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Dari beberapa definisi di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa administrasi sebagai pekerjaan terencana yang dilakukan sekelompok orang dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien, dan rasional.

White dalam Maksudi (2017: 27) dalam buku Dasar-dasar Administrasi Publik mengemukakan bahwa “Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat di setiap usaha kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, usaha besar maupun usaha kecil”.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa administrasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya secara efektif dan efisien. Teori administrasi yang masih sesuai dengan tuntutan manusia tersebut inilah dikategorikan sebagai teori aktual, terutama yang berkaitan dengan struktur

hubungan, legalitas kekuasaan, kesepakatan tujuan, peran yang dimainkan, tanggung jawab kegiatan, jaringan komunikasi dan faktor-faktor lain dalam melaksanakan kerja sama.

2.1.2.2. Konsep Organisasi

Manusia pada dasarnya tidak dapat hidup sendiri, tetapi untuk mencapai tujuan dalam aktivitasnya memerlukan bantuan orang lain. Oleh karena itu, dengan menjalin hubungan satu sama lain dalam suatu organisasi, maka kebutuhan masing-masing individu dapat terpenuhi. Organisasi dapat diartikan sebagai wadah yang mewujudkan kegiatan setia individu dan kelompok untuk mencapai program atau tujuan yang sama

Handoko dalam Priyono (2007:37) dalam buku Pengantar Manajemen mengatakan bahwa: “Organisasi sebagai suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan dan pemeliharaan suatu truktur atau pola hubungan-hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja.”

Hasibuan (2011:24) menjelaskan bahwa “Organisasi sebagai suatu sistem perserikatan formal, berstruktur serta terkoordinasi oleh sekumpulan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya sebagai alat serta sebagai tempat saja”

Robbins dalam Mariane (2018) dalam buku Azaz-Azaz Manajemen mengatakan bahwa: “Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar

yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.”

Mariane (2018:98) menjelaskan bahwa organisasi diartikan menggambarkan pola-pola skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi merupakan bentuk kerjasama antara 2 orang atau lebih hingga sekelompok orang yang memiliki struktur di dalamnya untuk menacapi sebuah tujuan organisasi.

Pengertian organisasi secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing

2.1.2.3. Konsep Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi – fungsi manajemen itu sendiri. Maka disimpulkan bahwa manajemen yaitu suatu proses dalam mengatur sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu tujuan yang sudah ditetapkan, sebab manajemen sendiri hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Sebab manajemen yang baik maka akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua yang berkaitan dengan potensi yang dimiliki sehingga mengakibatkan pencapaian tujuan terstruktur. kepemimpinan dan pengendalian

upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Terry dalam Hasibuan (2001:2) dalam bukunya Manajemen mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan –tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya.”

Sikula dalam Hasibuan (2001:2) dalam bukunya Manajemen mengemukakan bahwa :

“Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas - aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarah, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien”.

Stoner dalam satibi (1982:4) dalam bukunya Manajemen Publik mengemukakan bahwa “manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Dari pemaparan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen yaitu suatu kesatuan dalam manajemen adalah sesuatu yang dilaksanakan dalam suatu pengaturan serta pengelolaan beerbagai sumber untuk mencapai tujuan yang diinginkan agar tercapainya secara baik dan sesuai serta efektif dan efisien dalam pelaksanaanya.

6 Kajian Middle Theory

Middle Theory merupakan turunan dari landasan teori sebagai teori induk atau grand theory, yang kemudian menjadi teori penghubung objek kajian pada teori aplikasi. Batang teori atau *middle theory* pada objek kajian ini adalah teori manajemen SDM yang menyangkut dengan persoalan strategi pengembangan sumber daya manusia di bidang destinasi produk wisata dinas pariwisata kepemudaan dan olahraga kabupaten subang.

2.1.4. Manajemen Strategi

Manajemen strategi yaitu suatu ilmu yang dapat memadukan dalam pengambilan keputusan baik dalam suatu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta untuk dapat mencapai tujuan yang di jadikan acuan untuk bisa berkembang mencapai target dengan berbagai strategi yang dilaksanakan. Manajemen yang menjelaskan istilah manajemen strategis dengan definisi yang beragam. Menurut Nicholas S. Majluk & Arnoldo C. Hax, yaitu :

”Manajemen strategis adalah cara untuk memandu perusahaan dalam mencapai sejumlah target. Target tersebut bisa berupa nilai dan juga tanggung jawab perusahaan atau korporasi, sistem administrasi yang berhubungan dengan pengambilan langkah atau keputusan operasional dan strategis di sejumlah tingkat hierarki, sampai kapabilitas manajerial”.

Menurut Thomas L Wheelen dan J. David Hunger (2008:3),

“Manajemen strategis adalah serangkaian keputusan manajerial dan tindakan yang menentukan kinerja jangka panjang dari perusahaan. ini mencakup pemindaian lingkungan (baik eksternal dan internal) perumusan strategi (strategy atau perencanaan jangka panjang) pelaksanaan dan evaluasi pengendalian strategi”

Jadi, secara umum, definisi dari manajemen strategis adalah rangkaian tindakan dan keputusan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan

diaplikasikan oleh seluruh anggota dalam sebuah organisasi. Tujuannya demi meraih dan merealisasikan visi misi perusahaan untuk mencapai target yang telah diharapkan. Manajemen tertinggi, tingkatan manajemen lain, serta bagian operasional mempunyai peran dan tugasnya tersendiri dalam menjalankan strategi management. Seluruh komponen di dalam perusahaan wajib berpartisipasi dalam penyusunan, mengontrol, dan menjalankan keputusan yang sudah disepakati. Dengan begitu, tujuan yang ingin diraih pun akhirnya bisa tercapai.

2.1.4.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Karena manajemen sumber daya manusia yang pada intinya yaitu penerapan manajemen yang di khususkan untuk pengelolaan sumber daya manusia untuk lebih maju dengan dalam berbagai sektor. Hal ini sejalan dengan Teori manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2013:29) yang dikutip Simanjutak (2015:11) dalam buku Suwanto dan Donni Juni Priansa yaitu :

“Manajemen sumber daya manusia adalah praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti Strategi Sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber – sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran, dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan serta penyediaan jasa karyawan.”

Hamali (2018:2) mengemukakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.”

Ricardianto (2018:15) mengemukakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ini berperan terhadap organisasi yaitu mengatur SDM / karyawan untuk dapat secara efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta memajemen kinerja yang berkaitan dengan karyawan / SDM dalam organisasi tersebut Agar dapat berdaya saing secara baik dan benar sesuai goal dari dari organisasi tersebut. Sebab karyawan sebagai aset, bukan biaya untuk organisasi. Serta peran MSDM dalam organisasi juga untuk mengetahui Penilaian prestasi kinerja karyawan yang dilakukan di dalam sebuah organisasi/perusahaan tertentu. Penilaian kinerja untuk menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, guna meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. yang pada intinya peran MSDM sangat penting dalam organisasi agar organisasi bisa berkembang dan mencapai tujuannya tujuannya secara efektif dan efisien sesuai dengan tahap-tahap dalam pengorganisasian.

6.4.1 Kajian Operasional Theory

2.1.6. Pengertian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti, (2016:191) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang berarti, perencanaan pelatihan, pelatihan, dan pengelolaan pelatihan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia menurut Dessler adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keahlian.

Penelitian Sudianto dan Mukyadi (2021) menghadirkan konsep dan teori yang membahas strategi pengembangan SDM. Mereka menekankan pentingnya pendekatan holistik yang mencakup aspek teknis dan non-teknis dalam pengembangan individu atau kelompok di sektor pariwisata.

Strategi pengembangan adalah suatu pendekatan terencana dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas SDM di suatu organisasi atau sektor. Komponen-komponen strategi pengembangan mencakup identifikasi kebutuhan SDM, perencanaan program pelatihan, pelaksanaan kegiatan pengembangan, dan evaluasi hasil. Pentingnya mengintegrasikan aspek-aspek ini adalah agar strategi yang dijalankan dapat bersifat holistik dan berkelanjutan.

Sumber Daya Manusia dalam sektor pariwisata tidak hanya mencakup aspek keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan karakteristik seperti komunikasi interpersonal, pemahaman keberlanjutan, dan kemampuan kepemimpinan. SDM

dalam konteks ini menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan destinasi dan produk wisata.

Peran SDM sangat menentukan dalam pengembangan destinasi dan produk wisata. SDM yang kompeten dapat meningkatkan kualitas layanan, menciptakan inovasi, dan berkontribusi pada keberlanjutan sektor pariwisata. Identifikasi kebutuhan SDM menjadi langkah awal dalam perancangan strategi pengembangan.

Perencanaan program pelatihan melibatkan penetapan tujuan, desain materi pelatihan, dan pemilihan metode pembelajaran. Program pelatihan harus mencakup aspek teknis dan non-teknis yang sesuai dengan karakteristik pariwisata Kabupaten Subang. Pada tahap pelaksanaan, strategi pengembangan diimplementasikan dengan melibatkan SDM secara aktif.

Evaluasi hasil pengembangan berperan penting dalam mengevaluasi keberhasilan strategi yang diterapkan. Dengan mengukur dampaknya, Dinas dapat mengidentifikasi keberhasilan, kekurangan, dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Pengetahuan teknis menjadi salah satu karakteristik kunci dalam SDM pariwisata. SDM perlu memiliki pengetahuan mendalam tentang destinasi, produk wisata, serta teknologi yang mendukung sektor pariwisata.

Keterampilan interpersonal mencakup kemampuan berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dalam tim, dan melayani pelanggan dengan ramah. Hal ini penting untuk menciptakan pengalaman wisata yang positif. Pemahaman tentang keberlanjutan menjadi karakteristik utama dalam SDM pariwisata. Keberlanjutan mencakup aspek lingkungan, ekonomi, dan sosial yang perlu

diperhatikan dalam setiap kegiatan pengembangan. Kemampuan kepemimpinan diperlukan terutama bagi mereka yang berperan dalam pengelolaan destinasi. SDM perlu memiliki kemampuan untuk mengarahkan, menginspirasi, dan mengelola perubahan dalam upaya meningkatkan sektor pariwisata.

Morison (2001:42) melihat capacity building sebagai suatu proses untuk melakukan serangkaian gerakan, perubahan multi-level di dalam individu, kelompok organisasi dan sistem dalam rangka rangka untuk memperkuat penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada. Merilee S.Grindle (1997, h.1-28) sebagai pakar capacity building yang lebih khusus mengkaji dalam bidang pemerintahan memfokuskan capacity building pada tiga dimensi, yaitu:

1. Development of the human resourch
2. Strengthening organization; and
3. Reformation of institutions

Lebih lanjut lagi Riyadi (2006:14) mengungkapkan bahwa Capacity building atau pembangunan kapasitas adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sistem dalam mencapai tujuan dan mengatasi tantangan. Proses ini melibatkan pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban.

1. Dimensi dan Tingkatan Pengembangan Kapasitas pada Individu

Pada tingkat individu, capacity building berfokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan personal. Ini mencakup pelatihan, pendidikan, dan pengembangan diri yang bertujuan untuk memfasilitasi individu dalam

mengembangkan potensi mereka. Misalnya, pelatihan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan manajemen waktu.

2. Dimensi dan Tingkatan Pengembangan Kapasitas pada Organisasi

Di tingkat organisasi, capacity building mencakup penguatan struktur, proses, dan budaya organisasi. Hal ini meliputi pengembangan sistem manajemen yang efektif, peningkatan kolaborasi antar tim, serta penerapan praktik terbaik dalam operasional. Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan kapasitas dan merancang program yang sesuai untuk meningkatkan kinerja dan hasil yang dicapai.

3. Dimensi dan Tingkatan Pengembangan Kapasitas pada Sistem

Pada tingkat sistem, capacity building berfokus pada peningkatan jaringan, kebijakan, dan infrastruktur yang mendukung pengembangan kapasitas di tingkat individu dan organisasi. Ini termasuk penciptaan lingkungan yang kondusif, kolaborasi lintas sektoral, dan penguatan kebijakan publik yang mendukung pembangunan kapasitas. Sistem yang kuat dapat mendukung efektivitas dan keberlanjutan program-program capacity building yang diimplementasikan.

Pembangunan kapasitas merupakan proses yang integral untuk mencapai kemajuan di berbagai tingkatan. Dengan memahami dimensi dan tingkatan ini, individu, organisasi, dan sistem dapat merancang intervensi yang lebih efektif dan terarah untuk mencapai tujuan bersama. Pembangunan kapasitas tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga memperkuat hubungan dan kerjasama antara semua pihak yang terlibat.

Morison (2001:23) menjelaskan bahwa tujuan capacity building adalah pembelajaran yang berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dalam hidup, dan mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi menghadapi perubahan yang terjadi setiap waktu. Dari tujuan tersebut strategi capacity buliding memberikan gambaran untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia pegawai, sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan kolektif organisasi yang mengharapkan kinerja lebih baik.

2.2. Kerangka Befikir

Untuk mempermudah pemecahan masalah yang dihadapi, secara ilmiah memerlukan kerangka pemikiran sebagai bahan acuan dalam memecahkan masalah tersebut yaitu landasan teori menurut para ahli. Untuk mengetahui Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Destinasi Produk Wisata Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Subang penelitian ini menggunakan teori menurut **Riyadi (2006:14)** mengungkapkan bahwa Capacity building atau pembangunan kapasitas adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sistem dalam mencapai tujuan dan mengatasi tantangan. Proses ini melibatkan pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban.

1. Dimensi dan tingkatan pengembangan kapasitas pada individu

Pada tingkat individu, capacity building berfokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan personal. Ini mencakup pelatihan, pendidikan,

dan pengembangan diri yang bertujuan untuk memfasilitasi individu dalam mengembangkan potensi mereka. Misalnya, pelatihan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan manajemen waktu.

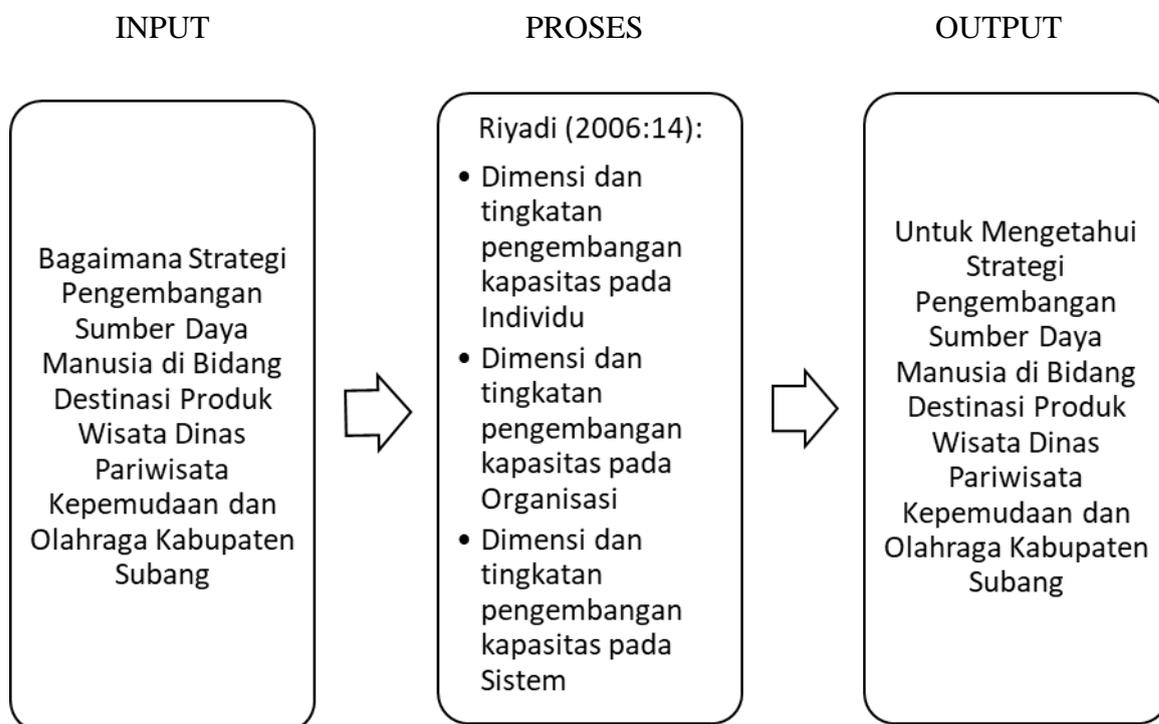
2. Dimensi dan tingkatan pengembangan kapasitas pada organisasi

Di tingkat organisasi, capacity building mencakup penguatan struktur, proses, dan budaya organisasi. Hal ini meliputi pengembangan sistem manajemen yang efektif, peningkatan kolaborasi antar tim, serta penerapan praktik terbaik dalam operasional. Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan kapasitas dan merancang program yang sesuai untuk meningkatkan kinerja dan hasil yang dicapai. Di tingkat organisasi, capacity building mencakup penguatan struktur, proses, dan budaya organisasi. Hal ini meliputi pengembangan sistem manajemen yang efektif, peningkatan kolaborasi antar tim, serta penerapan praktik terbaik dalam operasional. Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan kapasitas dan merancang program yang sesuai untuk meningkatkan kinerja dan hasil yang dicapai.

3. Dimensi dan tingkatan pengembangan kapasitas pada sistem

Pada tingkat sistem, capacity building berfokus pada peningkatan jaringan, kebijakan, dan infrastruktur yang mendukung pengembangan kapasitas di tingkat individu dan organisasi. Ini termasuk penciptaan lingkungan yang kondusif, kolaborasi lintas sektoral, dan penguatan kebijakan publik yang mendukung pembangunan kapasitas. Sistem yang kuat dapat mendukung efektivitas dan keberlanjutan program-program capacity building yang diimplementasikan.

Gambar 2. 1 Kerangka berpikir



2.3. Proposisi

Berdasarkan identifikasi masalah serta kerangka berfikir yang telah digambarkan di atas, maka hal yang menjadi proposisi dalam penelitian ini mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Destinasi Produk Wisata Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Subang belum optimal.

Melakukan optimalisasi hasil laporan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Destinasi Produk Wisata Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Subang dengan memperhatikan dimensi dan tingkatan pengembangan kapasitas yang telah dijelaskan oleh Riyadi (2006) dan teori-teori terkait, proposisi-proposisi tersebut akan membantu dalam merumuskan strategi

pengembangan SDM yang holistik dan efektif untuk meningkatkan kualitas serta keberlanjutan sektor pariwisata di Kabupaten Subang.