

Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Sumber Daya Manusia Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa

Nur Fajar^{1*}, Moh. Thahir Haning², Muhammad Yunus³

^{1,2,3}Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Hasanuddin Makassar, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the development of Tourism Villages located in Pao Village, Tombolo Pao District, Gowa Regency. The method used in this study is a qualitative method, with data collection techniques through observation and interviews. The data analysis is carried out, starting from reduction, presentation of data, verification, and conclusion. The results showed that human resource capacity development in the development of tourism villages in Pao Village had not gone well. Recruitment has not been good because there are no clear procedures, the training system for Tourism Village object managers is not sustainable, and a lack of training support infrastructure. The payroll system for Tourism Village object managers does not have a special budget, and working conditions are not good due to the lack of supporting facilities and infrastructure for workers or tourism object managers, so work quality and motivation are low.

Keywords: *capacity building, human resources, tourism village*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan Desa Wisata yang berada di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Kemudian analisis data dilakukan mulai dari reduksi, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam pengembangan desa wisata di Desa Pao belum berjalan dengan baik. Perekrutan belum baik karena tidak adanya prosedur yang jelas, sistem pelatihan bagi para pengelola objek Desa Wisata tidak berkelanjutan dan kurangnya sarana prasarana pendukung pelatihan, sistem penggajian bagi para pengelola objek Desa Wisata tidak memiliki anggaran khusus, dan kondisi kerja yang tidak baik akibat minimnya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang bagi pekerja atau pengelola objek wisata sehingga kualitas kerja dan motivasi kerja rendah.

Kata kunci: desa wisata, pengembangan kapasitas, sumber daya manusia

<http://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi>

* fajar.algaffar@gmail.com

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia telah berupaya mengembangkan pariwisata berbasis pada potensi dan kemampuan masyarakat dalam mengelola kegiatan pariwisata. Pariwisata merupakan sektor yang penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Peningkatan devisa dari wisatawan mancanegara, penyerapan lapangan kerja baik formal maupun informal, perdagangan, dan jasa dapat menggerakkan dan meningkatkan perekonomian terutama di sekitar Desa tujuan wisata.

Dasar hukum pengembangan pariwisata yang sesuai dengan prinsip pengembangan adalah Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataan (Pasal 6: Pembangunan kepariwisataan dilakukan berdasarkan asas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 yang diwujudkan melalui pelaksanaan rencana pembangunan kepariwisataan dengan memperhatikan keanekaragaman, keunikan, dan kekhasan budaya dan alam, serta kebutuhan manusia untuk berwisata). Pasal 8: 1) Pembangunan kepariwisataan dilakukan berdasarkan rencana induk pembangunan kepariwisataan yang terdiri atas rencana induk pembangunan kepariwisataan nasional, rencana induk pembangunan kepariwisataan provinsi,

dan rencana induk pembangunan kepariwisataan kabupaten/kota. 2) Pembangunan kepariwisataan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian integral dari rencana pembangunan jangka panjang nasional. Pasal 11: Pemerintah bersama lembaga yang terkait dengan kepariwisataan menyelenggarakan penelitian dan pengembangan kepariwisataan untuk mendukung pembangunan kepariwisataan. serta (Pasal 12:1) mengenai aspek-aspek penetapan kawasan strategis pariwisata.

Pengembangan kapasitas dalam konteks Desa Wisata seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan yang kompleks. Beberapa permasalahan umum yang sering muncul dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata antara lain sumber daya manusia belum memadai dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata. Hal demikian dapat menyebabkan berbagai tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan pengembangan yang diinginkan.

Permasalahan yang masih terus berlanjut di daerah Kabupaten Gowa tepatnya di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao, masih banyak ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan pariwisata sehingga mengurangi aspek keindahan, kebersihan dan ketertiban, ditambah

belum adanya pengelola yang jelas serta akses jalan yang kurang mendukung juga dapat dilihat saat menuju kawasan air terjun dan objek wisata lainnya.

Konsep pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan upaya peningkatan kemampuan, keterampilan, kemampuan pegawai sangat diperlukan untuk melaksanakan dan mengingat urgensinya dalam era otonomi daerah. Dengan adanya *capacity building* maka setiap daerah mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para aparatnya. Jika kompetensi dari aparatur meningkat dengan adanya *capacity building* tersebut, bukan suatu hal yang mustahil akan memperbaiki kinerja dan produktivitasnya (Yuwono dkk, 2003).

Grindle (1997) mengemukakan bahwa *capacity building* merupakan serangkaian strategi yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya fisik meliputi: pertama yaitu jejaring tugas yang meliputi organisasi primer, organisasi sekunder dan organisasi pendukung. Kedua yaitu organisasi yang meliputi tujuan, sistem kerja, sistem insentif, manajemen kepemimpinan, sumber daya fisik, komunikasi informal dan formal, norma perilaku dan bantuan teknis. Ketiga yaitu Sumber Daya Manusia yang meliputi rekrutmen, pelatihan, penggajian, dan kondisi kerja.

Sementara itu *capacity building* menurut Yuswijaya (2008) kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus menerus.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi *output* berupa barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya (Adamy, 2016). Sumber Daya Manusia merupakan perseorangan sebagai aktivis yang bertugas pada suatu badan lembaga atau perusahaan berperan sebagai modal yang harus dibimbing serta ditingkatkan kemampuannya (Guru Angga dalam Yunus et al., 2023).

Pengembangan kapasitas atau *capacity building* sangat diperlukan dalam pengembangan Desa Wisata. Pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata di

Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao. SDM merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Pentingnya SDM di sektor pariwisata adalah manusia (*people*) merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Khususnya di organisasi berbasis jasa (*service-based organization*), SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja (Evans, Campbell, & Stonehouse, 2003 dalam Pajriah, 2018).

Human resources dimension (dimensi sumber daya manusia) berfokus pada bagaimana sumber daya manusia dididik dan ditarik untuk berkarir di sektor publik dan pemanfaatan serta penyimpanan individu ketika mereka mengejar karir seperti ini. Dimensi pada Sumber Daya Manusia terdapat empat yaitu perekrutan, pelatihan, sistem penggajian, dan kondisi kerja (Grindle, 1997). Selanjutnya menurut Dessler dalam Setiawan (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Sesuai dengan fokus penelitian di atas, rumusan masalah yang dijadikan pertanyaan pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam pengembangan Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut adalah karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengembangan kapasitas (*capacity building*) Sumber Daya Manusia di Desa Wisata Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.

Jenis Penelitian ini adalah Kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Gambaran tentang pengembangan kapasitas (*capacity building*) terhadap Sumber Daya Manusia di Desa Wisata Pao diperoleh dengan melihat empat aspek yaitu perekrutan, pelatihan, sistem gaji, dan kondisi kerja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan,

referensi-referensi dan dokumen yang diperoleh dari lokasi penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan kajian pustaka dilakukan melalui melalui studi pustaka pada buku dan jurnal terbaru yang berkaitan dengan *capacity building*. Observasi dilakukan dengan kunjungan ke Kantor Desa Pao, Kantor Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), dan lokasi objek wisata. Selanjutnya melakukan wawancara untuk memperoleh informasi terkait *capacity building* dalam peningkatan sumber daya manusia Desa Wisata. Untuk keabsahan data digunakan teknik triangulasi data. Menurut Sugiyono (2017) triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada.

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian diolah dengan teknik analisis data mulai dari reduksi data atau penyederhanaan data yang dilakukan dengan menyeleksi setiap data yang didapatkan. Reduksi data dilakukan selama proses pengambilan data itu berlangsung. Sedangkan penyajian data pada penelitian ini dilakukan dengan membuat teks naratif yang berisi tentang catatan yang ada di lapangan dengan tujuan agar lebih mudah untuk memahami permasalahan yang terkait dalam penelitian dan dapat melanjutkan

ke tahap berikutnya yaitu penarikan kesimpulan.

Dalam penelitian ini, data-data yang telah terkumpul dari informan akan dicatat secara rinci dan teliti. Kemudian hasil pencatatan tersebut akan dirangkum dan difokuskan pada hal-hal penting yang berkaitan dengan permasalahan penelitian sehingga hasil dari reduksi data memberikan gambaran yang jelas untuk mempermudah dalam penarikan kesimpulan.

Kesimpulan disajikan dalam bentuk teks naratif yang menjelaskan tentang *capacity building* dalam peningkatan Sumber Daya Manusia Desa Wisata Pao.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa Wisata merupakan salah satu atraksi wisata yang dapat dikembangkan serta memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat. Dalam membangun Desa Wisata hal yang penting ialah sebuah komitmen antara pemerintah serta aparat desa, tokoh masyarakat dan organisasi desa untuk menjadikan desa sebagai Desa Wisata (Budhi Pamungkas Gautama et al., 2020).

Desa Wisata Pao merupakan salah satu Desa yang berada di Kecamatan Tombolo Pao, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Desa Pao adalah sebuah Desa yang syarat dengan

sejarah dan budaya yang masih lestari hingga saat ini. Selain itu, Desa Pao juga dikenal sebagai *kampung seribu nama*, sebab disetiap sudut wilayah Desa Pao memiliki nama tersendiri yang berfungsi sebagai penanda wilayah dengan arti dan makna tersendiri. Secara geografis, Desa Pao berada di ketinggian sekitar 1.200 meter di atas permukaan laut dan terletak sekira 15 km dari kawasan puncak Malino (*Malino Highlands*), yang mana Malino merupakan salah satu destinasi terfavorit di Kabupaten Gowa bagi warga ibukota Sulawesi Selatan. Alasan terbaiknya adalah selain karena Kabupaten Gowa sebagian besar wilayahnya berada di dataran tinggi yang mempunyai banyak destinasi wisata alam yang memukau, juga karena Gowa berbatasan langsung dengan kota Makassar, sehingga memudahkan warga kota untuk berkunjung setiap waktu (Kemenparekraf RI, 2023).

Berikut merupakan hasil penelitian dari indikator penilaian Sumber Daya Manusia yaitu perekrutan, pelatihan, sistem penggajian, dan kondisi kerja dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata Pao Kecamatan Tombolo Pao.

Perekrutan

Mathis & Jackson dalam (Halisa, 2020) rekrutmen merupakan suatu

kegiatan pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk selanjutnya dapat bekerja di dalam suatu perusahaan. Fungsi dari rekrutmen adalah sebagai *“the Right Man on The Right Place”*, yang mana hal ini menjadi acuan bagi para manajer dalam menempatkan karyawan yang ada di perusahaan mereka.

Penerimaan atau yang lebih dikenal dengan istilah rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang diinginkan dengan cara mencari, menemukan, dan menarik SDM tersebut untuk dipekerjakan atau menduduki sebuah jabatan dalam organisasi maupun perusahaan (Mulyati, 2018). Lebih lanjut pada penjelasan oleh Grindle (1997) perekrutan merujuk pada cara dan proses mengadopsi atau menerima perubahan dalam kapasitas sumber daya manusia, organisasi, atau sistem secara keseluruhan.

Sementara itu menurut Sunyoto dalam Lina (2020) “Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagian serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang

diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”.

Jadi dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia, perekrutan pegawai berdasarkan kompetensi dan keterampilan, pengalaman, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan dedikasi, serta kreativitas dan inovasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem perekrutan pada kelompok pengelola Desa Wisata berdasarkan penunjukan dan kesepakatan dengan individu tertentu. Tidak ada seleksi yang berarti karena organisasi ini adalah hasil swadaya masyarakat dan tidak berorientasi. Perekrutan dilakukan sejak kelompok pertama kali didirikan hingga saat ini belum pernah ada perekrutan kembali atau regenerasi. Tidak ada standar kompetensi khusus yang ditetapkan sebagai syarat bergabung menjadi pengurus dan tidak ada perjanjian dalam kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari teori terkait, disimpulkan terdapat beberapa kekurangan pada indikator perekrutan pengelola Desa Wisata, yaitu: Tidak ada seleksi khusus dalam perekrutan kelompok pengelola Desa Wisata, Pengelolaan Desa Wisata kurang melibatkan masyarakat lokal pada indikator promosi, keterampilan

masyarakat dalam mendukung kegiatan pariwisata masih kurang.

Pelatihan

Pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang (Soekidjo Notoatmodjo, 2009). Sementara itu Mangkunegara dalam Tamsuri (2022) pelatihan merupakan salah satu kegiatan untuk pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang diselenggarakan dalam jangka waktu yang relatif singkat menggunakan mekanisme dan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga peserta pelatihan dapat belajar tentang pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Kemudian Grindle (1997) pelatihan bertujuan untuk memberikan wawasan baru, meningkatkan keterampilan, dan memperluas pengetahuan peserta dalam berbagai bidang.

Pelatihan dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan dukungan yang diperlukan bagi masyarakat Desa agar dapat mengelola destinasi wisata dengan baik, mencapai keberlanjutan ekonomi, sosial, dan

lingkungan, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat setempat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dibutuhkan oleh pihak pengelola Desa Wisata masih kurang dalam hal pembinaan. Hal ini dikarenakan tidak adanya tindak lanjut dari pelatihan yang telah diikuti oleh kelompok pengelola. Begitupun dengan masih kurangnya anggaran yang disediakan oleh pemerintah Desa Pao untuk biaya khusus pelatihan pengembangan Desa Wisata. Didapati pula hasil bahwa masih kurangnya kordinasi dan kerja sama antara pemerintah Desa, pengelola wisata dan juga BUMDes dalam hal pelatihan tersebut. Dikarenakan tidak ada dampak signifikan yang didapatkan oleh mereka yang mengikuti pelatihan, hanya sekedar mengikuti namun tidak ditindaklanjuti perkembangannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dijadikan rujukan maka dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan dalam pengembangan Desa Wisata, dapat masih terdapat kekurangan dalam implementasinya. Beberapa temuan penting yang mendukung kesimpulan ini antara lain Kurangnya aksesibilitas, Kualitas pelatihan yang belum optimal, Kurangnya sinergi antara pemangku kepentingan serta kurangnya dukungan keuangan dan sumber daya.

Sistem Penggajian

Mulyadi dalam Rahadi et al., (2021) menyatakan bahwa definisi dari gaji dan upah adalah pembayaran atas jasa yang telah dilakukan karyawan. Sementara itu Ginting (2021) gaji adalah balas jasa bagi karyawan tetap yang diberikan oleh perusahaan yang masa kerjanya lebih panjang atau lebih lama. sedangkan upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang pembayarannya di dasarkan oleh waktu kerja atau hasil kerja. Dengan demikian upah yang diterima setiap karyawan bisa berubah dari satu periode lainnya tergantung pada jumlah hari kerja dan waktu, juga dengan hasil kerja masing-masing.

Dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata dapat menjadi alat yang efektif untuk mendorong peningkatan kualitas kerja bagi semua pihak pengelola Desa Wisata. Sistem penggajian dalam pengelolaan Desa Wisata harus dirancang untuk memastikan keadilan, transparansi, dan keberlanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian gaji bagi pihak terkait dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao masih belum optimal. Hal itu dikarenakan pendapatan

dari Desa Wisata masih kurang, karena faktor masih minimnya pemasukan. Oleh karena itu pendapatan atau pemberian gaji kepada pihak pengelola juga belum baik. Karena pemasukan dari objek wisata diukur dari tingkat kunjungan wisatawan masih kurang. Sistem penggajian juga belum memiliki manajemen yang baik dari pihak pengelola Desa Wisata Pao atau tidak adanya besaran khusus yang diberikan setiap bulannya.

Kondisi Kerja

Sedarmayanti (2009) dalam bukunya mengungkapkan bahwa “Manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai. Kondisi kerja dikatakan naik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

Kondisi kerja yang baik memberikan banyak manfaat, baik bagi individu pekerja maupun bagi suatu kelompok atau lembaga. Sebagaimana dijelaskan oleh Samsuni (2023) bahwa produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat

menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik

Pada indikator kondisi kerja dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia pada Desa Wisata Pao disimpulkan bahwa belum baik. Karena ditemukannya beberapa faktor yaitu belum lengkapnya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang bagi pekerja atau pengelola objek wisata. Selain itu tidak adanya pembinaan secara berkelanjutan untuk pengelolaan objek wisata bagi pihak pengelola. Sehingga kekurangan tersebut mempengaruhi kualitas kerja dan kurangnya motivasi kerja para pengelola.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia terdapat empat indikator penilaian. Pertama yaitu perekrutan, tidak ada seleksi khusus dalam perekrutan kelompok pengelola Desa Wisata, sehingga tidak tercapainya kapasitas para pekerja. Kedua yaitu pelatihan, beberapa temuan penting yang mendukung kesimpulan ini antara lain kurangnya aksesibilitas, kualitas

pelatihan yang belum optimal, kurangnya sinergi antara pemangku kepentingan serta kurangnya dukungan sarana dan prasarana pelatihan. Ketiga yaitu sistem gaji, tidak ada manajemen penggajian bagi semua pihak pengelola dan mengakibatkan kurangnya kualitas kerja. Dan keempat yaitu kondisi kerja yang tidak didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana penunjang bagi para pekerja dan berakibat pada kualitas dan motivasi kerja pengelola objek Desa Wisata.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan artikel ini. Pada pihak yang terlibat khususnya Pemerintah Desa Pao dan pihak pengelola Desa Wisata Pao yang terlibat dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian terkait dengan pengembangan kapasitas sumber daya manusia Desa Wisata Pao sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Gautama, B. P., Yuliawati, A. K., Nurhayati, N. S., Fitriyani, E., & Pratiwi, I. I. (2020). Pengembangan Desa Wisata Melalui Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), pp. 355–369. <https://doi.org/10.31949/jb.v1i4.414>
- Ginting, B. N. (2021). Analisis Sistem Akuntansi Gaji dan Upah pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(1), pp. 51–60. <https://doi.org/10.54259/mudima.v1i1.95>
- Grindle, M. S. (1997). Building Sustainable Capacity in The Public Sector: What Can Be Done. *Public Administration and Development*, 15(5).
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), pp. 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), pp. 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), pp. 1–33. <http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82>
- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Budaya di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), pp. 25–34.
- Rahadi, D. R., Fetesond, M., & Hadinugroho, M. P. (2021). Analisis Penerimaan Salary Karyawan di Masa Pandemi pada

- Toko Ban di Wilayah Cikarang.
Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 10(2), pp. 102–114.
- Samsuni. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), pp. 187–193.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata : Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), pp. 23–35.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), pp. 2723–2734. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1154/879>
- Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 2009
- Yunus, A. I., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori)* (Diana Purnama Sari (ed.); 1st ed.). Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.