

BAB III

KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA KELOMPOK BUNDER

3.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan, karena sumber daya manusia merupakan sumber utama penggerak atau subjek utama penggerak di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mempunyai sebuah tujuan bersama yang ingin dicapai dalam organisasinya. Dalam mencapai tujuan-tujuan itu, sumber daya manusia adalah yang berperan penting untuk mengatur strategi dan mengelola agar tercapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan (Sedarmayanti, 2001). Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, pengetahuan, keterampilan, dorongan, keinginan, dan karya. Walaupun sejalan dengan majunya perkembangan teknologi saat ini tidak memungkinkan adanya sebuah organisasi tidak membutuhkan sumber daya manusia, karena tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2006), manajemen sumber daya manusia merupakan proses menyiapkan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap manajemen sumber daya manusia menyiapkan dan mengelola sumber daya manusia agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Manajemen

sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara-cara atau strategi yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi (Mondy, 2008). Para manajer atau pemimpin harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya semua manajer di setiap perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang efektif untuk menyelesaikan rencana yang akan dicapai. Hal ini juga diterapkan dalam organisasi di pariwisata, khususnya dalam kelompok nelayan Samudra Bhakti di Pantai Bangsring. Dalam kelompok ini, ketua kelompok selalu melibatkan diri mereka dan semua anggota kelompok di dalam merencanakan atau mengatur strategi dalam tujuan organisasinya. Keterlibatan ini yang membuat partisipasi anggota kelompok semakin besar sehingga terlihat begitu besar peran anggota kelompok atau sumber daya manusia yang efektif untuk mengelola wisata.

3.2. Kualitas Sumber daya Manusia

Setiap organisasi atau kelompok ingin mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk mempertahankan organisasinya dalam mencapai tujuan bersama organisasi. Menurut Dessler (2008) menyatakan bahwa kualitas adalah totalitas tampilan dan karakteristik sebuah produk atau pelayanan yang berhubungan dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang dicari. Kualitas akan mempengaruhi sebuah produk atau layanan yang akan diberikan kepada orang lain, semakin bagus kualitas yang diberikan maka akan menjadi semakin dipercaya organisasi tersebut.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada setiap organisasi. Menurut Schuller (1990) ada beberapa yang perlu diperhatikan dalam

pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi, antara lain:

- 1) Mengelola SDM untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) SDM
- 2) Mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan bersaing
- 3) Mengelola SDM untuk meningkatkan daya saing atau *competitiveness*
- 4) Mengelola SDM untuk menghadapi globalisasi (*go international*)

Dalam pariwisata, kualitas sumber daya manusia merupakan kunci sukses dari pariwisata di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan industri pariwisata terutama ketika pemerintah Indonesia telah menerapkan kebijakan otonomi daerah. Menurut *World Competitiveness Report* tahun 1995 daya saing sumber daya manusia Indonesia berada pada peringkat 45 jauh di bawah peringkat sumber daya manusia negara Asia lainnya seperti Singapore dan Philipina yang masing-masing menduduki peringkat 8 dan 38 (Yoeti, 2006). Melihat keadaan yang seperti itu, memerlukan penanganan sedini mungkin dan berkesinambungan melalui program-program pelatihan dan pendidikan terutama dalam ilmu pariwisata. Dengan adanya pelatihan maupun pendidikan, diharapkan kemampuan sumber daya manusia di Indonesia semakin meningkat khususnya dalam industri pariwisata sehingga memenuhi standart internasional.

Profesionalisme sumber daya manusia Indonesia merupakan suatu tuntutan dalam menghadapi persaingan global, karena sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai gagasan, inovasi, etos kerja profesional. Hal ini tidak mudah untuk memperoleh tenaga-tenaga profesional di bidang pariwisata namun harus tetap ada upaya-upaya untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kepariwisataan, sehingga pada akhirnya peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama di

daerah-daerah tujuan wisata berpengaruh pada perkembangan industri pariwisata daerah.

Sejalan dengan hal ini terlihat pentingnya kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan dalam kelompok BUNDER. Kurangnya pendidikan dan pengalaman masyarakat Bangsring yang hanya sebagai nelayan membuat rendahnya pengetahuan dan ilmu tentang kepariwisataan, sehingga dibutuhkan pelatihan atau sharing ilmu atau pengalaman untuk kelompok BUNDER dalam mengembangkan pariwisata secara berkelanjutan dan jangka panjang. Pada dasarnya kualitas sumberdaya manusia yang bagus akan menjadikan wisatawan tertarik untuk mengunjungi pantai Bangsring dan dapat bersaing dengan wisata lainnya. Hal ini yang menjadikan partisipasi masyarakat di dalam anggota kelompok dan saling bertukar pengetahuan serta pengalaman penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3.3. Kemampuan (*ability*)

Setiap karyawan memiliki kemampuan karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan agar bisa bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Begitu juga dalam organisasi didalam pariwisata, kemampuan dibutuhkan oleh setiap anggota organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Kemampuan juga bisa disebut dengan kompetensi. Kata kompetensi ini berasal dari bahasa inggris "*competence*" yang berarti *ability, power, authority, skill, knowledge*, dan kecakapan, kemampuan serta wewenang. Kata kompetensi dari kata *competent* yang memiliki arti kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya sehingga mempunyai wewenang atau otoritas untuk melakukan sesuatu dalam batas ilmunya tersebut.

Kemampuan (*Ability*) menurut Robbins (2001) meliputi kemampuan kecerdasan dan kemampuan keterampilan. Kemampuan kecerdasan berupa

kemampuan kecerdasan intelektual yang berarti kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan suatu kegiatan. Uji IQ misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan kecerdasan intelektual umum seseorang. Kemampuan kecerdasan intelektual meliputi kecerdasan, numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang serta ingatan. Kemampuan keterampilan merupakan bagian kemampuan seorang individu dilakukan melalui proses pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

Menurut Soehardi (2003), "kemampuan (*ability*) adalah bakat yang melekat pada diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar, dan dari berbagai pengalaman". Setiap orang mempunyai bakat berbeda-beda dan setiap bakat dapat dikembangkan untuk menjadi kemampuan yang berkompeten untuk dirinya. Kemampuan dalam organisasi bukan hanya penting dalam organisasi dalam perusahaan saja, namun dalam organisasi kecil seperti dalam kelompok pengelola pariwisata sangat dibutuhkan untuk menjalankan pariwisata. Kemampuan dalam kelompok pariwisata dapat mempengaruhi cara kelompok dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan serta memberikan kemampuannya dalam mengambil kebijakan dalam pelaksanaan proses pengembangan pariwisata. Dalam organisasi pariwisata, kemampuan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Begitupun dalam kelompok BUNDER kemampuan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengembangkan pariwisatanya.

Setiap anggota kelompok atau sumber daya manusia dalam kelompok BUNDER mempunyai kemampuan atau *skill* yang unggul dalam mengelola wisatanya. Sejalan dengan pendapat *Mc Shane dan Glinow* dalam Buyung (2007), *ability the natural aptitudes and learned capabilities required to successfully complete a task*. Dalam menjalankan tugas-tugas kelompok,

kemampuan atau kecerdasan dapat membantu berfikir secara tepat dalam menjalankan tugas yang akan dilaksanakannya. Kemampuan atau *ability* didukung oleh *community development* yang akan mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan, dan *knowledge sharing* yang akan menambah pengetahuan dan pengalaman dengan cara saling bertukar pengetahuan antara satu orang dengan yang lain dalam satu anggota kelompok. Hal ini yang akan meningkatkan kemampuan manusia dalam kelompok BUNDER untuk lebih kompeten dalam mengelola dan mengembangkan wisata pantai Bangsring.