

BAB II

COMMUNITY DEVELOPMENT DAN KNOWLEDGE SHARING PADA SEKTOR PARIWISATA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fitri Amir (2015) yang berjudul *Sustainable tourism development: A study on community resilience for rural tourism in Malaysia*. Pada penelitian ini membahas tentang perencanaan keberlanjutan desa wisata dengan ketahanan masyarakat. Dalam perencanaan keberlanjutan dibutuhkan unsur-unsur yang mendukung atau melatar belakangi pada prosesnya, yakni unsur ketahanan masyarakat dan peran pemerintah daerah. Dalam penelitian ini desa wisata berkontribusi dalam mencapai agenda pemerintah untuk membangun kesempatan kerja, mengurangi kemiskinan dari masyarakat yang terlibat didalamnya dan sebagai cara untuk membantu dalam menghasilkan pendapatan bagi masyarakat. Tujuan utama dari penelitian ini khususnya untuk masyarakat membuat proyek dalam pembangunan berkelanjutan dan mempromosikan hubungan antara masyarakat setempat dan pengunjung wisata. Dalam penelitian ini difokuskan untuk mengembangkan produk pariwisata dengan manajemen hotel, manajemen pariwisata, menyediakan konsumsi dan layanan perlengkapan bagi pengunjung wisata. Selain itu juga mengembangkan subsistem lainnya seperti infrastruktur, kesehatan, pendidikan dan lingkungan. Sampel pada penelitian ini yaitu pada lima desa yakni: 1) Homestay Pantai Suri Kelantan, 2) Homestay Banghurus Selangor, 3) Homestay Pelegong, Negeri Sembilan, 4) Homestay Anjung Bonda, Melaka, 5) Homestay Tanjung Piai, Johor.

Hasil pada penelitian didapatkan berdasarkan semua data yang dikumpulkan dan dikombinasikan dengan tinjauan literatur dan observasi yang dilakukan. Hasil menunjukkan bahwa keberlanjutan pengembangan pariwisata di daerah pedesaan membantu dalam ketahanan komunitas. Hasil juga menunjukkan beberapa faktor penting yang mempengaruhi ketahanan masyarakat di desa wisata, yakni: pola hidup dan budaya yang ada di pariwisata pedesaan, keluarga yang memotivasi partisipasi masyarakat dalam industri pariwisata, hubungan dengan pihak berwenang, fleksibilitas masyarakat, dan kondisi lingkungan.

Perbedaan antara penelitian Ahmad Fitri Amir dengan penelitian ini yaitu pada tujuan peneliti. Tujuan dari penelitian Amir mengkaji tentang perencanaan keberlanjutan desa wisata dengan ketahanan masyarakat. Sedangkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengkaji tentang implementasi *community development* dan *knowledge sharing* dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di wisata pantai Bangsring. Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yakni ingin membangun perencanaan wisata dengan mengikutsertakan atau melibatkan masyarakat

Penelitian yang dilakukan oleh Sudesh Prabhakarana (2014) yang berjudul ***Community participation in rural tourism: Towards a conceptual framework***. Penelitian ini membahas tentang cara membangun partisipasi masyarakat dalam perspektif pariwisata pedesaan. Penelitian ini juga mengkaji karakteristik metodologis dan teori tentang partisipasi masyarakat serta pengukuran dan hubungannya dengan lingkungan desa wisata. Pada penelitian ini meninjau partisipasi masyarakat menggunakan pendekatan *experiential* dengan metode campuran, yakni teknik kualitatif dan teknik kuantitatif. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi. Sementara

keterlibatan dan partisipasi masyarakat dalam industri pariwisata bisa dilihat dalam proses pengambilan keputusan dan pembagian tugas dalam mengelola pariwisata, disisi lain partisipasi masyarakat untuk mengelola pariwisata membawa manfaat ekonomi yang lebih tinggi dalam kehidupan mereka, dan juga partisipasi masyarakat digunakan untuk mempengaruhi atau menentukan setiap aspek pengembangan pariwisata.

Perbedaan dalam penelitian Prabhakarana dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan. Pada penelitian Prabhakarana metode yang digunakan yakni metode campuran, teknik kualitatif dan teknik kuantitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik kualitatif. Selain itu, pada penelitian prabhakarana memfokuskan penelitiannya pada teori-teori partisipasi masyarakat dan pengukurannya serta hubungannya dengan lingkungan desa wisata. Pada penelitian ini memfokuskan pada implementasi pengembangan masyarakat yang melibatkan partisipasi masyarakat atau kelompok wisata dan berbagi pengetahuan dalam mengoptimalkan sumberdaya manusia pada wisata. Adapun persamaan dalam penelitian prabhakarana dengan penelitian ini yaitu untuk membangun partisipasi masyarakat dalam pembangunan pariwisata, karena partisipasi dalam pembangunan pariwisata akan menghasilkan pertukaran informasi yang ada dalam masyarakat dan stockholder, serta dapat menjadi komponen yang penting yang akan mendukung pembangunan pariwisata.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rasid Abdul Razzaqa (2013) yang berjudul ***Developing Human Capital for Rural Community Tourism: Using Experiential Learning Approach***. Lokasi penelitian ini terletak Di Malaysia, Miso Walai *Homestay* di Kinabatangan, Sabah yang diakui sebagai salah satu yang terbaik dengan model Pariwisata Berbasis Komunitas tidak hanya di tingkat

nasional tetapi di tingkat internasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi proses pengembangan kapasitas masyarakat terutama pada aspek kesadaran, pengetahuan, keterampilan serta sikap masyarakat pedesaan yang memungkinkan mereka untuk melibatkan diri dalam perencanaan pariwisata. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus untuk memahami secara mendalam pengembangan kesadaran, pengetahuan dan keterampilan anggota masyarakat dalam pengembangan pariwisata.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sekitar 3 tahun LSM bersama anggota perintis MESCOT meningkatkan kapasitas pada pengembangan sumber daya manusia, keterampilan serta kesadaran masyarakat setempat melalui pembelajaran dari pengalaman. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan digunakan oleh LSM pada tahap awal ke arah peningkatan kapasitas masyarakat. Setelah itu selama tiga tahun mulai tahun 1997 sampai tahun 2000 proses membangun kesadaran masyarakat, pengetahuan, keterampilan, dan eksposur terhadap pariwisata dan kesiapan masyarakat merupakan faktor yang akan menentukan mereka dalam keterlibatan yang aktif dalam pengembangan pariwisata.

Perbedaan penelitian antara penelitian Abdul Razzaqa dengan penelitian ini terletak pada pengelola pariwisata. Pada penelitian Abdul Razzaqa pengembangan pariwisata sepenuhnya dikelola oleh masyarakat setempat melalui pembentukan koperasi pariwisata atau yang lebih dikenal dengan "KOPEL". Pada penelitian ini, pengembangan pariwisata dikelola oleh masyarakat setempat melalui pembentukan pemberdayaan masyarakat "kelompok BUNDER". Adapun persamaan pada penelitian ini yakni sama-sama mengembangkan pariwisata dengan inisiatif masyarakat setempat dan untuk

mengatasi tantangan pengembangan sumber daya manusia untuk aktif berpartisipasi dalam pengembangan pariwisata.

Penelitian yang dilakukan oleh Mega Sesotyaningtyas (2015) yang berjudul ***Analysis of Sustainable Tourism Village Development at Kutoharjo Village, Kendal Regency of Central Java. Penelitian ini*** bertujuan untuk mengembangkan Desa wisata Kutoharjo yang awalnya tempat ini merupakan pemukiman kumuh. Dibalik tempat ini yang tergolong kumuh karena kurangnya kelestarian dari masyarakat sekitar area untuk menjaganya namun desa ini memiliki potensi-potensi yang bisa dijadikan tempat wisata. objek yang menarik seperti situs keagamaan, pemandangan alam dari desa Kutoharjo, dan kuliner yang unik dari desa ini dapat menjadi peluang untuk dijadikan desa wisata. keinginan untuk menjadikan desa wisata pada Kutoharjo menjadi pendorong untuk memperbaiki masalah ekonomi yang dirasa kurang memadai di daerah Kutoharjo, sehingga masyarakat sekitar Desa Kutoharjo dapat meningkatkan pendapatannya dan memiliki tempat tinggal yang layak.

Penelitian dilakukan pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2012. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan paradigma dominan fenomenologis (Bungin, 2010). Data dikumpulkan dengan menggunakan dua teknik, yaitu: (a) pengumpulan data primer melalui observasi lapangan dan wawancara dengan masyarakat setempat, (b) pengumpulan data sekunder melalui studi literatur dan *survey* kelembagaan. Koleksi Data dibuat untuk keterlibatan masyarakat dalam kegiatan pariwisata, manfaat dari pengembangan desa wisata ke lingkungan perumahan, dan kesempatan bagi masyarakat untuk memperoleh pendapatan tetap. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Metode deskriptif kualitatif diterapkan untuk menganalisis potensi daerah sebagai desa wisata berdasarkan anatomi pariwisata. Metode deskriptif

kuantitatif dipekerjakan untuk menilai kelayakan finansial pengembangan pariwisata.

Selain itu, pengembangan pariwisata pada Desa Kutoharjo dilakukan dengan program pengelolaan pengembangan lingkungan yang berbasis masyarakat atau yang disebut program penataan lingkungan perkumuhan berbasis komunitas. Tujuan dari program ini untuk mendorong masyarakat lokal dari Desa Kutoharjo untuk dapat merencanakan dan membangun mata pencaharian penduduk dan lingkungan pemukiman. Pemerintah setempat berharap adanya keterlibatan langsung dari masyarakat setempat Desa Kutoharjo dalam pengelolaan pariwisata ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kutoharjo memiliki berbagai elemen spektakuler yang potensial untuk mendukung pengembangan kawasan wisata di desa ini. Partisipasi Masyarakat setempat dengan Kemandirian Badan *Community* "Mulia", mengambil inisiatif untuk mengelola berbagai objek potensial yang menarik untuk mempromosikan Kutoharjo sebagai desa wisata. Akan tetapi kelayakan finansial menunjukkan bahwa pengembangan desa wisata untuk perbaikan permukiman kumuh tidak layak. Ketidaklayakan ini akan mempengaruhi proyek untuk tidak berjalan dengan baik atau tidak berkelanjutan. Berbagai strategi untuk keberlanjutan desa wisata harus mencakup orang sebagai aktor program.

Perbedaan dalam penelitian Mega dengan penelitian ini yakni terletak pada kemandirian komunitas atau kelompok dalam mengembangkan Desa wisata. pada penelitian ini yang menggerakkan dalam proses pengelolaan pariwisata yaitu pemerintah. Adanya dorongan serta program-program yang dibina perintah dari awal pengembangan pariwisata. adapun persamaan dalam penelitian yang dilakukan Mega dengan penelitian ini yakni sama-sama untuk

meningkatkan partisipasi atau keterlibatan langsung masyarakat lokal dalam pengembangan Desa wisata. selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mega berangkat dari masalah lingkungan atau tempat yang kumuh yang masyarakat lokalnya tidak bisa melestarikan daerahnya, namun tempat ini memunculkan potensi untuk dijadikan tempat pariwisata. Latar belakang ini yang membuat persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Carol S. Kline (2015) yang berjudul ***Using a community tourism development model to explore equestrian trail tourism potential in Virginia***. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kegiatan pacuan kuda sebagai potensi pariwisata di daerahnya. Anggota dari komunitas ini yaitu pemuda ataupun orang yang sudah lama berkuda, industri yang terkait dengan pacuan kuda, peternakan kuda, penjual kuda, sekolah berkuda, dan orang yang mempunyai kesenangan atau penggemar berkuda. Pada penelitian ini bukan hanya menjadikan pacuan kuda sebagai pariwisata namun juga menjadikannya bisnis dalam kegiatan pariwisata. pariwisata pacuan kuda dianggap pantas tempat wisata atau destinasi pariwisata di Virginia karena banyaknya dukungan dari masyarakat lokal Untuk memperluas potensi berkuda dan akan menghasilkan peluang bisnis pariwisata. Pariwisata pacuan kuda berbasis masyarakat karena partisipasi langsung dari masyarakat sekitar untuk menjadikan peluang pacuan kuda sebagai bisnis pariwisata yang unggul sangatlah baik.

Hasil dari penelitian ini yakni wisata pacuan kuda ini mempunyai peluang besar untuk bisa dipasarkan dalam dunia industri pariwisata. Selain itu adanya dukungan dari pemangku kepentingan atau stakeholder yang ikut menjadi pendorong dalam berkembangnya wisata pacuan kuda, keterlibatan langsung masyarakat sebagai bentuk *community development* juga diperlukan untuk

memengaruhi masyarakat sekitar tentang pentingnya industri pacuan kuda dalam meningkatkan pendapatan ekonomi daerah setempat, serta komunitas pacuan kuda yang terus ditingkatkan dalam industri wisata.

Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kline dengan penelitian ini yakni terletak pada latar belakang masalah yang diangkat. Pada penelitian Kline dilakukan oleh adanya kesamaan hobi atau komunitas penggemar pacuan kuda dan memang ingin menjadikan wisata pacuan kuda ini dalam industri pariwisata. dalam penelitian ini, permasalahan awal yakni pembentukan kelompok karena adanya kesamaan nasib dan kurangnya pengetahuan untuk menjaga kelestarian lingkungan sekitar, padahal adanya potensi-potensi yang terlihat dalam daerahnya. Adapun persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kline dan penelitian ini yakni sama-sama ingin memajukan daerah tempat tinggalnya sebagai tempat pariwisata dengan adanya dorongan dari pihak pemangku atau pemerintah dan keterlibatan langsung yang dilakukan oleh masyarakat sekitar daerah wisata.

2.2. *Community Development*

Community Development merupakan “upaya mengembangkan kondisi masyarakat secara berkelanjutan dan aktif yang berdasar pada prinsip-prinsip keadilan sosial dan saling menghargai” (Zubaedi, 2007). Masyarakat akan secara aktif berpartisipasi atas dasar kesadaran sendiri. Sebab, proses pembangunan yang berkelanjutan tidak akan mampu berjalan tanpa adanya partisipasi yang aktif dari masyarakat. Dalam buku *asset building and community development*, Gary Paul Green dan Anna Haines (2002) berpendapat; “*One of the continuing debates in community development is whether policies and programs should emphasize place or people*”. Dalam kegiatan *community development* adalah apakah kebijakan dan program harus menekankan tempat atau orang. Tujuan dari *community development* adalah untuk mengembangkan masyarakat agar mendapat kehidupan yang lebih baik.

Pemberdayaan masyarakat atau *Community Development* sebagai proses untuk menyiapkan masyarakat dengan berbagai sumber daya, kesempatan, pengetahuan, dan keahlian untuk meningkatkan kapasitas diri masyarakat di dalam menentukan masa depan organisasinya, serta berpartisipasi dan memengaruhi kehidupan dalam kelompok masyarakat itu sendiri (ife, 2008). Pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang mandiri, mampu menggali dan memanfaatkan potensi-potensi yang ada didaerahnya, dan membantu masyarakat untuk terbebas dari keterbelakangan atau kemiskinan.

Tipe dari *community development* menurut Monieca West dalam phillips (2009), “*Types of community based organizations* terdapat dua yaitu organisasi independen yang berbasis lokalitas atau masyarakat lokal dan korporasi *community development*. ”Organisasi independen ini adalah sebuah wadah

masyarakat lokal yang memiliki tujuan dalam hal pembangunan ekonomi, program-program kepemimpinan, promosi masyarakat serta pelayanan di tingkat lokal atau daerah. Organisasi yang berbasis masyarakat lokal ini akan menjadi sebuah cara tepat dalam memajukan daerah tertinggal karena partisipasi aktif masyarakat begitu kuat, hal ini disebabkan oleh kemiskinan dan kesamaan nasib sehingga pembentukan organisasi berbasis lokalitas adalah sebuah bentuk wujud kekuatan bersama masyarakat. Tipe yang bersifat korporasi, merupakan sebuah kinerja pemerintah lokal maupun pusat dalam upaya mengembangkan masyarakat daerah yang tertinggal namun memiliki potensi, sehingga upaya ini memerlukan adanya fasilitator dari pihak swasta maupun pemerintah yang turun langsung melakukan pendampingan kepada masyarakat. Unsur yang harus terdapat dalam *community development* menurut Ife (2008) yakni:

a) *Komunitas*

Komunitas merupakan hal penting didalam pengembangan masyarakat. Karena adanya ketertarikan terhadap suatu hal, kesamaan nasib, serta sekumpulan orang mempunyai sesuatu yang sama secara geografis dan saling mengenal satu sama lain sehingga tercipta interaksi dan memberikan kontribusi bagi lingkungannya. Komunitas dianggap sebagai suatu kesamaan nilai dan kepentingan sekelompok orang yang kemudian membentuk struktur. Komunitas menjadi sebuah wadah setiap orang untuk menunjukkan tujuan dan kepentingannya. Tujuan dibentuknya komunitas ini untuk saling membantu satu sama lain dalam menghasilkan sesuatu (tujuan yang telah ditentukan sebelumnya).

Komunitas yang dimaksud disini lebih diartikan sebagai masyarakat setempat atau masyarakat lokal dalam sebuah desa, kota, suku, atau bangsa. Masyarakat lokal menunjuk pada bagian masyarakat yang bertempat tinggal di suatu wilayah (dalam arti geografis) dengan batas-batas tertentu. Konsep

komunitas memiliki arti sebagai kesatuan lokal, karena hal terpenting dalam kesatuan lokal yakni tentang teritorial atau batas-batas wilayah. Masyarakat terbagi dalam organisasi sosial yang didalamnya terdapat interaksi sosial. Interaksi sosial terjadi karena didalam organisasi sosial, masyarakat melakukan hubungan dalam kaitan pemenuhan kebutuhan hidup. Dalam komunitas masyarakat memiliki rasa aman, karena terdapat ikatan. Dalam komunitas akan terdapat kegiatan komunitas yang dilakukan atas dasar pemecahan masalah. Masalah yang muncul dalam komunitas masyarakat desa atau kota terkait dengan masalah pembangunan. Kegiatan komunitas dilakukan secara bersama-sama agar tercipta struktur yang kuat yang didasarkan pada keyakinan yang ada di masyarakat. Kegiatan komunitas yang berkaitan dengan pembangunan disebut dengan *community development*. Dalam kegiatan *community development* masyarakat secara bersama merumuskan masalah dan kebutuhan apa saja yang diutamakan dalam pembangunan yang direncanakan.

Kelompok BUNDER merupakan sebuah wujud komunitas yang dibentuk oleh masyarakat sekitar Pantai Bangsring dalam konsep *community based tourism development* Kegiatan komunitas dilakukan dengan memberdayakan masyarakat untuk merubah pola pikir masyarakat sekitar dalam mengembangkan pariwisata dan mempersiapkan sumberdaya manusia atau skill anggota kelompok lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mengembangkan pariwisata.

b) Partisipasi

Dalam sebuah komunitas atau organisasi, partisipasi merupakan sebuah wujud dukungan dan gerakan aktif dari individu atau anggota didalam organisasi untuk mengembangkan organisasinya. Dengan kata lain partisipasi dapat dianggap sebagai bagian yang tidak terlepas dalam upaya pengembangan masyarakat (*community Development*) yakni berupa keikutsertaan masyarakat

dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada didalam komunitas, pemilihan dan pengambilan keputusan dalam menangani sebuah masalah, serta keterlibatan masyarakat dalam proses mengembangkan dan mencapai tujuan didalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Davis (1990) yang mengatakan bahwa *“participation is defined as mental and emotional involment of a person in a group situation which ecourages him to contribute to group goals and share resposibility in them”*. Secara tidak langsung partisipasi ini membangun pemberdayaan masyarakat dengan mandiri. Dalam proses pembangunan, keikutsertaan atau keterlibatan masyarakat memiliki peran sentral sebagai pembuat ide, pelaksana, serta sebagai penikmat dari proses hasil pemberdayaan atau pengembangannya. Tosun dalam Prabhakarana (2014) juga berpendapat bahwa dengan adanya partisipasi akan memaksimalkan kerja didalam pembangunan berkelanjutan pariwisata dan dapat meningkatkan peluang untuk mendapatkan manfaat yang lebih besar dari penghasilan masyarakat setempat sehingga hal ini akan menimbulkan sikap positif dalam melestarikan pariwisata lokal yang ada di sekitar.

Sedangkan Danang (2007) menyatakan bahwa partisipasi merupakan suatu bentuk khusus dari interaksi dan komunikasi yang terkait dengan pembangunan, kewenangan, tanggung jawab dan manfaat. Sehubungan dengan hal itu, berbagai kegiatan partisipasi akan mencakup:

- a. Menjadi anggota kelompok masyarakat.
- b. Melibatkan diri dalam kegiatan diskusi kelompok.
- c. Melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan organisasi untuk menggerakkan partisipasi masyarakat yang lain.
- d. Menggerakkan sumber daya masyarakat
- e. Mengambil bagian dari dalam proses pengambilan keputusan.

- f. Memanfaatkan hasil-hasil yang dicapai dari kegiatan masyarakat.

Partisipasi diterapkan dalam sebuah pengembangan masyarakat untuk menyadarkan masyarakat tentang keterlibatan atau keikutsertaannya dalam suatu kelompok. Yang didalamnya menampilkan rasa kebersamaan tim atau kelompok dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mengembangkan daerah wisatanya secara inovatif dan berkelanjutan. Dalam sebuah kelompok pariwisata diperlukan partisipasi yang mendukung kekompakan kelompok serta untuk saling bertukar pengalaman ataupun pengetahuan antar anggota kelompok. Hal ini didukung oleh kaca dalam prabhakarana (2014) yaitu partisipasi masyarakat dalam pembangunan berkelanjutan pariwisata akan menghasilkan pertukaran informasi didalam organisasi maupun antara masyarakat dengan pemerintah yang dapat menjadi komponen penting dalam pengambilan keputusan pada pembangunan berkelanjutan.

2.2.1. Wujud *Community Development*

Konsep *community development* dapat diartikan sebagai bentuk pengembangan masyarakat ke arah yang lebih baik. Pengembangan masyarakat dijadikan sebagai bentuk proses atau kegiatan yang dapat melatih masyarakat untuk bisa mengembangkan kemampuannya atau *skill* yang dimilikinya. Kegiatan *community development* atau pengembangan masyarakat dapat diwujudkan dengan kegiatan pelatihan. dalam suatu organisasi atau sebuah perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada karyawan atau anggota organisasinya untuk memberikan bekal dalam meningkatkan kemampuan karyawannya. Pelatihan merupakan wujud kegiatan yang dapat menambah kemampuan pada sumber daya manusia. Menurut Ford, et..al (1994) pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Merujuk pendapat Ford

tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia pada suatu organisasi pada waktu sekarang dan berkelanjutan.

Menurut Simamora (2006) pelatihan (*training*) sebagai proses sistematis perubahan perilaku para individu dalam suatu arah dalam meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para individu dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para individu dalam mengembangkan keahlian-keahlian khusus atau membantu dalam mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam mencapai kinerja.

Dalam mencapai kinerja yang lebih baik memang sangat dibutuhkan sebuah pelatihan yang harus dilakukan, hal ini karena pelatihan dapat mendorong dalam mengembangkan kemampuan atau keterampilan dari para individu. Merujuk pada Siagian (1988) pelatihan dapat dijadikan sebuah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan atau individu di dalam organisasi dapat memperbaiki dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan sebuah aset atau penggerak utama di dalam organisasi.

Adanya sebuah pelatihan yang diberikan di dalam suatu organisasi atau kelompok pasti mempunyai sebuah tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut, salah satunya yakni untuk mengembangkan kemampuan, skill, dan kinerja dari seorang individu atau karyawan. Tujuan pelatihan menurut Moekijat (2003) antara lain:

1. Untuk mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Selain hal diatas, tujuan pelatihan di dalam sebuah organisasi dapat menjadikan perbandingan kinerja yang dihasilnya atau kemampuan yang dihasilkan sebelum diadakannya pelatihan dan setelah diadakannya pelatihan. dengan adanya pelatihan dapat menjadikan perbandingan bahwa hasil dari pelatihan yang diberikan dapat merubah dan memperbaiki kelemahan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Merujuk pada pendapat dari Mathis dan Jackson (2002) tujuan pelatihan dapat dibuat untuk wilayah apapun dengan menggunakan salah satu dari dimensi berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dari pelatihan, contohnya jumlah kata yang diketik permenitnya atau jumlah surat aplikasi yang diproses selama satu hari.
- 2) Kualitas pekerjaan setelah pelatihan.
- 3) Batasan waktu dari pekerjaan setelah pelatihan, contohnya jadwal waktu yang dipenuhi atau laporan anggaran yang diserahkan sesuai waktu.
- 4) Penghematan biaya sebagai hasil dari pelatihan, contohnya donasi dari anggaran, biaya penjualan atau penurunan biaya.dengan standar".

Pelatihan di dalam suatu organisasi mempunyai tujuan untuk memperbaiki kemampuan serta memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan dan *skill* sehingga dapat mengembangkan individu yang ada dalam organisasinya untuk

lebih berkompotensi. Proses dalam pelatihan juga secara umum dapat menjadikan pengembangan diri masyarakat karena tujuan utamanya untuk meningkatkan kemampuan dari individu dalam organisasi. Dengan adanya kegiatan pelatihan yang diberikan juga otomatis sikap dan pemikiran dari individu-individu dapat berkembang atau berubah lebih baik. Hal ini yang menjadi titik utama dalam mengembangkan individu atau masyarakat dalam meningkatkan kemampuan dan mempunyai skill atau pemikiran yang lebih baik dari sebelumnya dan untuk bisa berfikir secara berkelanjutan.

Secara umum, pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran para anggota organisasi tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan (Raymond, 2011). Sasaran pelatihan bagi para karyawan atau anggota organisasi yakni dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktifitas-aktifitas sehari-hari. Pelatihan juga merupakan cara untuk menciptakan modal intelektual. Modal intelektual yang dimaksud meliputi berbagai keterampilan dasar (berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan seseorang), keterampilan-keterampilan yang canggih (seperti cara menggunakan teknologi untuk mendapatkan informasi), serta kreatifitas untuk memotivasi diri.

Kegiatan pelatihan yang diberikan kepada anggota organisasi diharapkan hasilnya para karyawan dapat memperoleh berbagai keterampilan dan pengetahuan yang baru, menerapkannya ke dalam pekerjaan, dan berbagi informasi dengan karyawan atau anggota lainnya. Selain itu pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu dari beberapa kemungkinan pemecahan masalah untuk meningkatkan kemampuan setiap anggota kelompok atau karyawan. Manfaat dari program pelatihan juga dapat dirasakan oleh seorang manajer atau ketua organisasi yakni komunikasi yang dijalin dan pembelajaran yang diberikan

berhasil diwujudkan oleh manejer tersebut serta ketua organisasi dapat dikatakan berhasil memberikan suatu pembekalan ilmu atau pengetahuan kepada anggota organisasi.

2.2.2. Prinsip *Community Development*

Prinsip *Community Development* pada dasarnya tidak dapat dilihat sebagai sarana untuk sebuah tujuan, tetapi sebagai tujuan yang penting, sehingga proses dan hasil, atau sarana dan tujuan digabungkan dan saling berkaitan. *Community Development* merupakan langkah memulai perjalanan *discovery*, dan menghargai serta mempercayai proses. Pada prinsip *community development* beranggapan bahwa ada banyak pengetahuan dan pengalaman yang jika digunakan dengan cara yang kreatif, dapat disalurkan ke dalam tindakan kolektif untuk mencapai tujuan masyarakat yang diinginkan. Menurut Ife (2008) prinsip didalam kegiatan *Community Development* sebagai berikut:

a. Proses Integritas

Aspek terpenting dari proses integritas yaitu semua proses di dalam *community development* harus melibatkan masyarakat itu sendiri. Keterlibatan ini tidak akan tercapai tanpa adanya partisipasi penuh dari masyarakat. Proses *community development* harus menjadi proses yang di miliki oleh masyarakat, dikuasai dan dilakukan oleh masyarakat. Dalam proses integritas menguji sejumlah prinsip-prinsip *community development*. Prinsip-prinsip ini memberikan dimensi politik untuk proses tersebut dalam *community development*. Burket (2001) menyoroti signifikansi politik dan mengatakan “proses” sebagai radikal ketika menyatakan bahwa *community development* merupakan kata kerja bukan kata benda. Maksudnya ialah bahwa masyarakat bukan objek yang merupakan tujuan atau hasil dari proses akan tetapi masyarakat merupakan subjek penggerak utama dalam proses *community development*. Proses integritas

dimaksudkan dengan perubahan yang terus-menerus. Proses tersebut selalu kontekstual dalam lokasi yang berbeda-beda dan sangat kompleks, tidak tetap, tidak menentu, tidak dapat diramalkan dan berubah-ubah.

b. Peningkatan kesadaran

Gagasan tentang peningkatan kesadaran merupakan bagian inti dalam *community development* dan merupakan bagian proses yang terpenting. Dalam peningkatan kesadaran diperlukan membangun hubungan dialogis. Gagasan ini mengharuskan masyarakat meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengembangan masyarakat, tetap mengunggulkan lokalisasi, dan saling berbagi pengetahuan untuk dapat belajar satu sama lain sehingga masyarakat dapat bergerak secara bersama-sama untuk mencapai aksi kolektif untuk tujuan bersama.

Dalam kelompok BUNDER prinsip peningkatan kesadaran mulai dibentuk sejak awal berdirinya kelompok ini. Kesadaran yang dibentuk dalam masyarakat berjalan secara bertahap melalui proses yang tidak mudah karena untuk meyakinkan kesadaran pada setiap masyarakat membutuhkan waktu yang tak sedikit dan tergantung pada kemauan yang dimilikinya. Kesadaran anggota kelompok mulai meningkat ketika kesalahan pola tangkap yang dilakukan dimasa lampau yang berakibat merusak ekologi pantai serta lingkungannya mulai dirasakannya sangat merugikan masyarakat. Hal ini yang membangun tingkat kesadaran semakin tinggi untuk memperbaiki keadaan lingkungan sekitar dan untuk mengembangkan masyarakat dalam mengelola pariwisata.

c. Langkah Pengembangan

Salah satu aspek penting dari prinsip *community development* adalah proses tidak dapat dipaksakan. Ketika proses dalam pengembangan masyarakat berjalan dengan baik, diperlukan langkah yang perlahan untuk memulainya. Pengembangan masyarakat dapat membantu menciptakan kondisi yang tepat

untuk pembangunan berkelanjutan, dan membantu mengoptimalkan sumber daya manusia. Langkah pengembangan tidak dapat dicapai dalam jangka pendek, tetapi membutuhkan proses panjang yang harus dijalani. Prinsip ini merupakan satu-satunya dari keseluruhan prinsip yang senantiasa menyadari bahwa proses perlu memakan waktu.

d. Membangun Masyarakat

Community Development bertujuan untuk membangun masyarakat. *Community Development* melibatkan pengembangan modal sosial, memperkuat interaksi sosial dalam masyarakat, menyatukan dan membantu masyarakat untuk saling berkomunikasi dengan cara yang dapat mengarah pada pemberdayaan masyarakat. Dalam prinsip *community development* yang baik akan menjamin masyarakat di semua aktivitas masyarakat untuk membangun masyarakat. Dalam membangun masyarakat melibatkan sebanyak mungkin orang-orang yang terlibat di dalamnya untuk meningkatkan saling ketergantungan mereka menyelesaikan tugas dan memberikan peluang interaksi antar anggota kelompok.

Community Development lebih dari sekedar mengumpulkan orang-orang. *Community development* melibatkan membangun masyarakat untuk saling bekerja, mengembangkan struktur yang berarti orang-orang menjadi lebih tergantung satu sama lain untuk mencapai segala sesuatu, dan mencari cara-cara yang memberi pengaruh kepada setiap orang dan dihargai oleh orang lain. Proses kelompok, inklusivitas, membangun kepercayaan, dan mengembangkan perasaan bersama untuk mencapai tujuan sangat penting dalam *community development*, sehingga gagasan tentang *community development* dapat dan seharusnya meluas ke semua prinsip *community development*.

2.2.3. Community Based Tourism Development

Dalam suatu pengembangan pariwisata daerah membutuhkan campur tangan masyarakat lokal bukan hanya menjadi objek namun sebagai subjek dalam setiap kegiatan untuk mengembangkan pariwisata daerah setempat. *Community based tourism* dapat menjadikan pariwisata daerah sebagai kearifan lokal, tanggung jawab masyarakat kepada lingkungan tempat tinggal, dan juga menjaga kelestarian wilayah tempat tinggal dengan ikut dalam setiap kegiatannya. Konsep pengembangan pariwisata berbasis masyarakat (*community based tourism*) untuk pertama kali dipopulerkan oleh Murphy. Menurut Murphy (1985) produk wisata dan konsumennya harus *visible* bagi masyarakat lokal yang seringkali sangat sadar terhadap dampak *tourism*. Berdasarkan hal tersebut, maka pariwisata harus melibatkan masyarakat lokal dalam setiap perencanaan atau pengambilan keputusan, hal ini karena masyarakat lokal yang harus menanggung dampak kumulatif dari perkembangan wisata sehingga masyarakat lokal butuh untuk memiliki *input* lebih besar dan diperlukan sebagai produk pariwisata. Setiap masyarakat harus didorong untuk mengidentifikasi tujuannya sendiri dan mengarahkan pariwisata untuk meningkatkan kebutuhan masyarakat lokal. Dengan demikian, dibutuhkan perencanaan sedemikian rupa sehingga aspek sosial dan lingkungan masuk dalam perencanaan dan industri pariwisata memperhatikan wisatawan dan juga masyarakat lokal daerah setempat.

Community Based Tourism merupakan suatu konsep yang digunakan sebagai *tools* dalam pengembangan masyarakat (*Community Development*) dalam bidang pariwisata. Hal ini sejalan dengan teori Suansri (2003) "*Community Based Tourism* sebagai pariwisata yang memperhitungkan aspek keberlanjutan lingkungan, sosial, dan budaya". *Community Based Tourism* dapat dikatakan sebagai alat pembangunan komunitas dan konservasi lingkungan, atau bisa juga

dikatakan sebagai alat untuk mewujudkan pembangunan masyarakat dengan mewujudkan pariwisata yang berkelanjutan. Hausler dalam Nurhayati (2007) yakni gagasan mengenai CBT yaitu: 1). Bentuk pariwisata yang memberikan kesempatan kepada masyarakat lokal untuk mengontrol dan terlibat dalam manajemen dan pembangunan pariwisata, 2) masyarakat yang tidak terlibat langsung dalam usaha-usaha pariwisata juga mendapat keuntungan, 3) menuntut pemberdayaan secara politis dan demokrasi dan distribusi keuntungan kepada komunitas yang kurang beruntung dipedesaan.

Berdasarkan pandangan Hausler dalam Nurhayati (2007), CBT menjadi suatu pendekatan pembangunan pariwisata yang menekankan pada masyarakat lokal dalam bentuk memberikan akses (kesempatan) dalam manajemen dan pembangunan pariwisata yang berujung pada pemberdayaan politis melalui kehidupan yang lebih demokratis, termasuk dalam pembagian keuntungan dari kegiatan pariwisata yang lebih adil bagi masyarakat lokal. Penerapan CBT pada pariwisata daerah memang membutuhkan peran masyarakat lokal dalam setiap kegiatannya mulai dari menyiapkan produk atau pelayanan bagi wisatawan sehingga dengan begitu memaksimalkan keuntungan yang diperoleh dari kegiatan pariwisata untuk masyarakat setempat.

Selain hal itu, *community based tourism* atau CBT juga dapat menumbuhkan sifat kemandirian dalam kelompok atau komunitas. Pada dasarnya kegiatan mulai menyiapkan produk pariwisata serta untuk melayani wisatawan dilakukan oleh masyarakat lokal itu sendiri. Dengan demikian masyarakat lokal muncul rasa mandiri dalam menjalankan setiap kegiatan untuk mengembangkan daerah wisata.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Community Based Tourism Development (CBT)* mengacu pada sebuah proses pembangunan dimana menempatkan masyarakat sebagai pelaku utama

(subjek) suatu kegiatan pembangunan kepariwisataan sehingga masyarakat memperoleh manfaat dari keberadaan suatu objek wisata tersebut.

2.3. Knowledge Sharing

Knowledge merupakan bagian terpenting dalam kehidupan sosial individu maupun masyarakat. Dalam sebuah organisasi, peran *knowledge* yang dimiliki secara keseluruhan dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi kerja dari organisasi yang bersangkutan. Sebagai contoh jika seorang pemimpin di sebuah organisasi mempunyai *knowledge* lebih banyak dari pada yang dimiliki oleh anggota organisasinya, maka pemimpin dapat membagi *knowledge* yang dimilikinya kepada anggota kelompok. Jika seorang telah membagi *knowledgenya* kepada orang lain, atau orang tersebut telah mendapatkan *knowledge* dari seseorang, tidaklah mungkin *knowledge* itu berkurang. Seorang pemimpin yang berhasil artinya telah melepaskan *knowledge* yang dimiliki untuk dibagikan kepada anggota-anggotanya, dengan demikian seorang pemimpin menjadi semakin besar karena *knowledge* yang dimilikinya sudah dibagi atau dimiliki oleh seluruh anggotanya (Setiarso, 2009).

Knowledge Sharing menjadi salah satu hal penting didalam suatu organisasi baik dalam bidang bisnis maupun non-bisnis. Hal ini terjadi karena semua kegiatan manusia merupakan kegiatan berorganisasi. Setiap organisasi memiliki anggota yang bekerja berdasarkan *knowledgenya*, sehingga dalam mengelola *knowledge* sama dengan mengelola anggota-anggota (Setiarso, dkk 2009). *Knowledge sharing* memberi kesempatan kepada anggota organisasi untuk membagi *knowledge* yang dimiliki seperti teknik, ide, dan pengalaman yang dimiliki anggota kelompok untuk dibagi ke anggota kelompok lain. *Knowledge sharing* dapat dikatakan sebagai proses atau aliran yang tidak berhenti pada pengumpulan atau pengelompokan informasi, tetapi terus mengalir sehingga informasi yang terkumpul dan terkelompokkan tersebut harus

dapat terhubung ke orang lain. *Knowledge sharing* bukan hanya sekedar menghubungkan seseorang dengan informasi atau dokumen, tetapi lebih kepada menghubungkan orang dengan orang. Pengalaman-pengalaman seseorang dalam mengerjakan tugasnya akan sangat bermanfaat bagi rekan-rekan lainnya di dalam suatu kelompok atau organisasi. pengalaman dianggap sebagai cara yang efektif untuk mendapatkan informasi karena langsung berdasarkan hal yang pernah dilakukan.

Hooff dan Ridder (2004) mengartikan bahwa *Knowledge Sharing* adalah proses antara individu saling bertukar pengetahuan (*Tacit Knowledge* dan *Eksplisit Knowledge*). Pengertian diatas mengimplikasikan bahwa setiap perilaku *Knowledge Sharing* terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collecting)*. *Knowledge Donating* merupakan perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang atau individu kepada yang individu lainnya. *Knowledge Collecting* merupakan perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Kedua perilaku ini memiliki sifat yang berbeda dan dapat memberi pengaruh yang berbeda.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi, Oleh karena itu diperlukan *knowledge sharing*. Hal ini dikarenakan semua kegiatan manusia selalu berhubungan dengan kegiatan berorganisasi. Setiap organisasi memiliki anggota yang masing-masing anggota bekerja berdasarkan *knowledgenya*. Dengan demikian mengelola *knowledge* sama halnya dengan mengelola anggota-anggotanya (Setiarso, 2009). *Knowledge Sharing* memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman, ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Hansel dan Avital (2005) *Knowledge Sharing* adalah perilaku seseorang

secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai *knowledge* dan pengalamannya. Hal ini membuat setiap anggota organisasi menyadari pentingnya *knowledge* bagi organisasi, bersama-sama ingin membangun *knowledge* organisasi, serta sukarela membagi ilmunya dengan anggota organisasinya.

Menurut Dyer & Nobeoka dalam Bąkowska-Morawska (2000) *Knowledge Sharing* yaitu serangkaian kegiatan dan proses yang membantu sekelompok orang untuk bekerja sama dengan memfasilitasi pertukaran pengetahuan, dengan fokus kegiatan pembelajaran dan meningkatkan kapasitas untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sedangkan Grant, R.M. dalam Bąkowska-Morawska (2000) *Knowledge Sharing* ditunjukkan dengan rasa saling berbagi dengan karyawan untuk sebuah organisasi, pengalaman dan informasi. secara signifikan memperluas sumber daya organisasi dan memungkinkan untuk manajemen waktu yang efektif. Berbagi pengetahuan merupakan sumber daya berwujud yang berharga dari suatu organisasi, yang merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Senge dalam yen ku kuo (2014) *Knowledge Sharing* mengacu pada pertukaran pengetahuan antara individu melalui interaksi sosial, yang dimaksud dalam interaksi sosial yakni berbagi pengetahuan memungkinkan untuk bertukar pengetahuan atau pengalaman dengan orang lain dan juga untuk memperoleh informasi yang berguna. Melalui berbagi pengetahuan, individu memperoleh ilmu atau pengetahuan baru di dalam organisasi. Disisi lain, jika individu tidak bisa untuk saling membagi pengetahuan, organisasi tidak akan berkembang karena tak ada penambahan pengetahuan dari anggota. Dengan adanya *Knowledge Sharing* organisasi akan lebih mudah untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kemampuan anggota kelompok dalam menciptakan ide-ide baru.

Banyak organisasi yang mengapdosasi dan mengimplementasikan *knowledge management* sebagai sarana dalam menunjang proses-proses yang terkait dengan pemberdayaan *knowledge* yang mereka miliki. Adanya budaya *Knowledge Sharing* menjadi penting karena kebiasaan berbagi pengetahuan dalam organisasi akan memberikan dampak positif bagi proses *knowledge management*. Mewujudkan budaya berbagi *knowledge* dalam suatu organisasi bukanlah hal mudah, Selain faktor internal berupa sifat dasar dari *knowledge* itu sendiri, hal lain yang biasanya menjadi kendala yaitu kesiapan anggota dalam organisasi untuk mengadaptasi perubahan menuju kearah *learning organization*.

Budaya *Knowledge Sharing* dapat menjadi suatu kebiasaan yang muncul dalam perilaku setiap individu dalam organisasi. Ketika seorang anggota organisasi memiliki *knowledge* yang berkaitan dengan pekerjaan organisasi, maka secara sukarela tanpa paksaan akan berbagi pengetahuan itu dengan anggota organisasi yang lain. Hal ini membuat setiap organisasi yang menyadari pentingnya *knowledge management* harus dapat membangun budaya *Knowledge Sharing* dalam organisasi, agar proses *knowledge management* menjadi berhasil dan akan memberi kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Dalam implementasi *knowledge sharing* agar bisa memberi manfaat dalam jangka panjang, sebuah organisasi harus menyadari keberadaan pekerja, penciptaan pengetahuan, dan penggunaanya agar *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan dapat berjalan efektif dan kualitas SDM yang diharapkan dalam organisasi atau kelompok bisa meningkat sehingga bisa memunculkan inovasi baru untuk mempertahankan kelangsungan kelompoknya. Penciptaan pengetahuan dapat berupa proses berkelanjutan dari seorang individu yang memiliki keterbatasan pengetahuan kemudian memperoleh pengetahuan baru. Interaksi yang terjalin antar individu ataupun kelompok dan *knowledge sharing*

antar individu, akan memiliki pandangan dan pengetahuan baru untuk menghadapi suatu masalah yang akan terjadi. Dalam organisasi maupun kelompok, dorongan pada penciptaan pengetahuan atau berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) akan membentuk perubahan ide dan pengalaman pada anggota kelompok tersebut.

Dalam pariwisata, *Knowledge Sharing* dapat mendukung berjalannya kegiatan pengembangan wisata. *Knowledge sharing* menjadi suatu kegiatan untuk menambah pengetahuan, pengalaman, ataupun saling berkomunikasi satu sama lain di dalam anggota kelompok. Hal ini didukung oleh pendapat Riddings dalam Hossein (2014) yang menyatakan bahwa dalam industri pariwisata, *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan point utama yang dijadikan dalam komunikasi dengan bertukar pengalaman dengan anggota pengelola pariwisata maupun dengan wisatawan. Berbagi pengetahuan melibatkan anggota masyarakat diberbagai kegiatan untuk saling berbagi pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan.

Dalam penciptaan *knowledge sharing* ini dibutuhkan komunikasi yang baik antara pemimpin atau ketua, anggota, dan pihak-pihak yang mendukung dalam pengelolaan wisata ini. Temuan yang dilihat di tempat penelitian, *knowledge sharing* dilakukan dengan pelatihan anggota kelompok yang dilakukan dari pihak pemerintah, pelatihan berbahasa dari pihak luar yang diundang untuk membagi ilmu tentang berbahasa inggris yang baik dan benar, dan juga dari kegiatan rapat rutin dua kali pertemuan pada satu bulan yang dilakukan oleh kelompok BUNDER. Dalam rapat rutin yang selalu dikakukan setiap bulannya dapat mengembangkan pengetahuan antar anggota karena kegiatan ini bertujuan untuk bertukar pikiran, berpendapat, serta mengevaluasi jalannya pengembangan wisata, sehingga dalam kegiatan ini para anggota

kelompok dapat meng *explore* semua pengetahuan, wawasan, maupun pengalaman yang dimiliki untuk dibagi dengan anggota kelompok lainnya.

2.3.1. Jenis-jenis *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing dalam sebuah organisasi atau kelompok merupakan interaksi yang mampu mendorong ide-ide baru muncul dalam kelompok. Ide-ide baru yang berasal dari berbagi pengalaman ataupun pengetahuan dapat dimanfaatkan untuk merumuskan masalah yang ada di dalam kelompok dan untuk tujuan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada pada kelompok. Nonaka dan Takeuchi (1998) mengatakan bahwa proses di dalam berbagi pengetahuan dapat dijalankan melalui interaksi (konversi) antara *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* didalam anggota kelompok melalui dengan proses yang disebut SECI (*Socialization, externalization, combination, internalization*).

1. Socialization

Merupakan bagian dari berbagi pengetahuan tasit antar individu, proses ini dilakukan dengan menyebarkan pengetahuan tasit melalui kegiatan bersama (bukan melalui tulisan atau instruksi verbal), karena pengetahuan tasit dapat disebarkan hanya bila seseorang merasa bebas untuk menjadi seseorang yang memiliki pengetahuan tasit lebih dari orang lain. Proses sosialisasi antar SDM dapat dilakukan melalui pertemuan tatap muka (rapat, diskusi, dan pertemuan bulanan). Dalam setiap kegiatan harus ada notulen rapat, karena notulen rapat ini kemudian akan menjadi bentuk pengetahuan *eksplisit*. Pada hasil observasi awal, Hal ini diterapkan pada kelompok BUNDER yakni diadakan rapat atau pertemuan setiap tiga bulan sekali yang diikuti oleh semua anggota kelompok. Pertemuan yang rutin dilakukan oleh kelompok BUNDER dan sangat bermanfaat dalam menumbuhkan rasa kekeluargaan, keakraban serta bisa dijadikan sarana bertukar pikiran ataupun berbagi pengetahuan serta pengalaman antar anggota

kelompok. Setiap pertemuan rapat pada kelompok BUNDER diakui dapat di jadikan selain untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman juga dijadikan sebagai evaluasi terhadap tugas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seluruh anggota kelompok.

2. *Externalization*

Merupakan proses mengartikulasikan *tacit knowledge* menjadi suatu konsep yang jelas sehingga mudah dipahami oleh orang lain. Pada tahap ini individu memiliki komitmen terhadap sebuah kelompok dan menjadi satu dengan kelompok tersebut. Dalam praktiknya eksternalisasi didukung oleh dua faktor kunci, yaitu artikulasi pengetahuan tasit (konversi dari tasit ke *eksplisit*) dan menerjemahkan pengetahuan tasit ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami misalnya, dokumen, manual, dan sebagainya). Pada hasil observasi awal peneliti menunjukkan dalam hal ini awal bergabungnya anggota masyarakat ke dalam kelompok BUNDER didasarkan pada rasa ingin merubah keadaan ekologi laut serta memperbaiki ekonomi dalam bidang pariwisata sehingga para anggota masyarakat yang bergabung dalam kelompok BUNDER berkomitmen untuk bergabung dalam kelompok ini untuk tujuan bersama.

3. *Combination*

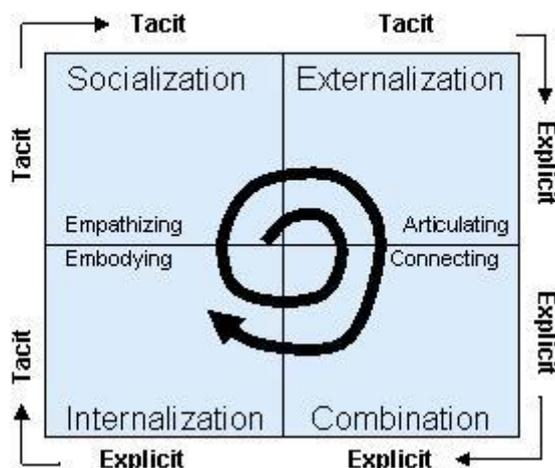
Combination dapat dikatakan sebagai mengkombinasikan berbagai pengetahuan *eksplisit* yang berbeda untuk disusun ke dalam sistem *knowledge management*, atau konversi pengetahuan *eksplisit* ke dalam bentuk himpunan pengetahuan *eksplisit* yang lebih kompleks. Dalam praktiknya, fase kombinasi ini tergantung pada tiga hal yaitu, penangkapan dan integrasi pengetahuan *eksplisit* baru, termasuk pengumpulan data eksternal dari dalam atau dari luar organisasi, selanjutnya data-data tersebut dikombinasikan, penyebarluasan pengetahuan *eksplisit* melalui presentasi atau pertemuan langsung, pengolahan pengetahuan *eksplisit* menjadi dokumen rencana, laporan, dan sebagainya supaya mudah

dimanfaatkan. Selain berbagi pengetahuan dan pengalaman di dalam organisasi, anggota kelompok BUNDER juga mengikuti acara *workshop* atau seminar yang diadakan oleh pihak dinas pariwisata. namun hanya perwakilan saja yang mengikuti *workshop* yang diadakan oleh dinas pariwisata. Ketika anggota kelompok mendapat pengetahuan baru dari luar organisasi ini, mereka akan membagi dengan anggota kelompok lainnya pada saat acara rapat atau pertemuan rutin dalam kelompok. hal ini menunjukkan bahwa penyampaian pengetahuan atau berbagi pengetahuan baru yang didapatkan oleh salah satu anggota kelompok BUNDER sudah di bagikan kepada anggota kelompok lainnya sehingga anggota yang tidak mengikuti acara *workshop* juga mendapatkan pengetahuan dan informasi baru.

4. *Internalization*

Merupakan konversi dari pengetahuan *eksplisit* ke dalam pengetahuan *tasit* organisasi. Individu diharuskan mengidentifikasi pengetahuan yang relevan dengan kebutuhannya didalam pengetahuan organisasi. Dalam praktiknya, internalisasi dapat dilakukan dalam dua dimensi, yaitu penerapan pengetahuan *eksplisit* dalam tindakan dan praktek langsung, seperti program pelatihan, dan penguasaan pengetahuan *eksplisit* melalui simulasi, eksperimen atau belajar sambil bekerja. ketika melakukan observasi, peneliti melihat bahwa adanya program dari pemerintah berupa seminar atau *workshop* yang tujuannya untuk memberi pelatihan dan menambah pengetahuan kepada anggota kelompok BUNDER.

The SECI model (Nonaka and Takeuchi)



Gambar 1. Model Konversi *Knowledge* dari Nonaka dan Takeuchi

Sumber : Nonaka dan Takeuchi (1998)

Dalam proses interaksi ini diharapkan akan terjadi penyebaran *knowledge* yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam kelompok. Dalam pariwisata, membagi *Knowledge* atau pengetahuan antar anggota kelompok dibutuhkan adanya interaksi secara timbal balik agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan bekal pengetahuan tentang pariwisata secara mendalam dan dapat dipraktikkan secara optimal.

Knowledge Sharing mempunyai 3 manfaat yaitu kecepatan, kualitas, dan inovasi (Setiarso, 2009). Berkumpulnya banyak orang dalam organisasi maka diharapkan akan selalu ada orang yang dapat saling menggantikan dan akan semakin banyak ide yang muncul sehingga lebih cepat merespon masalah. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh dengan *sharing* pengetahuan dengan lebih banyak orang dari banyak keahlian suatu solusi telah dipikirkan banyak aspek dan kemungkinan *sharing* pengetahuan tidak hanya memperbaiki kinerja, tetapi dapat mendorong munculnya produk baru, layanan baru ataupun meningkatkan kemampuan yang ada pada diri anggota organisasi.

Pada kelompok BUNDER, *Knowledge Sharing* dapat disalurkan melalui berbagai aktivitas misalnya dengan diskusi rutin yang dilakukan setiap bulan, *workshop* yang diikuti oleh anggota kelompok, dan mendokumentasi kan kegiatan-kegiatan di dalam kelompok. Hal ini dapat mendorong dan mendukung meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada kelompok, sehingga anggota kelompok lebih berkompentensi dalam mengelola pariwisata dan juga dapat melayani wisatawan dengan baik dan untuk memajukan pariwisata di Pantai Bangsring.

Sedangkan menurut (Quinn, J.B, Philip A, and Sidney G, 1998) Terdapat 4 level *knowledge* yaitu :

- 1) *Know what*, menggambarkan *cognitif knowledge* yang diperoleh melalui pelatihan, pembelajaran, dan kualifikasi formal
- 2) *know how*, menggambarkan kemampuan untuk menterjemahkan *knowledge* yang bersifat teoritis ke aplikasi praktis
- 3) *know why*, menggambarkan *knowledge* dengan level pemahaman sistem dan menciptakan solusi bagi permasalahan baru
- 4) *care why*, menggambarkan kreativitas diri yang ada di dalam organisasi yang memungkinkan terjadi inovasi.

Berdasarkan level *knowledge* diatas, dalam kegiatan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dapat mencakup semua level karena setiap level dalam *knowledge* saling berkaitan satu sama lain. Setiap proses dalam *knowledge sharing* dapat berawal dari pengetahuan apa yang akan dibagikan dan pengetahuan apa yang harus diperoleh, bagaimana cara membagikan pengetahuan agar dapat diterjemahkan dengan baik oleh individu lain, membagikan pengetahuan kepada individu lain agar dapat memberikan solusi atau membagikan pengetahuan dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam organisasi. Selain itu, dalam membagikan pengetahuan (*knowledge sharing*) sangat dibutuhkan dalam organisasi karena dapat menciptakan peluang untuk memaksimalkan kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan

menghasilkan solusi dan efisiensi yang menyediakan bisnis dengan keunggulan kompetitif.

Dalam sebuah organisasi perlu diterapkan berbagi pengetahuan antar anggota organisasi agar dapat bekerja sama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Proses di dalam menerapkan knowledge sharing melibatkan semua anggota organisasi. Selain itu setiap individu haruslah rela membagikan knowledgenya demi tujuan bersama dalam organisasi. Setiap individu yang akan membagikan knowledgenya harus bisa menerjemahkan atau memberikan knowledgenya secara jelas agar dapat diterima oleh individu lainnya. Adanya proses knowledge sharing secara langsung dapat meningkatkan kemampuan anggota didalam organisasi dengan memberikan pengetahuan atau pengalaman baru kepada individu lain serta menjadikan ikatan kerja sama yang baik di dalam organisasi.

Mac Donald dan Jolliffe dalam Sook-Fun Fong and May-Chiun Lo (2015) mengungkapkan bahwa keefektifan masyarakat dalam berbagi pengetahuan atau *Knowledge Sharing* akan membantu dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mengelola wisata. Selain itu *Knowledge sharing* yang efektif akan memberikan kontribusi untuk pengembangan pariwisata secara berkelanjutan. Oleh sebab itu seorang anggota organisasi harus mampu mentransfer pengetahuan sehingga dapat bekerja sama dalam satu kelompok agar dapat mencapai tujuan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam kelompok pariwisata.

2.3.2. Budaya *Knowledge Sharing*

Aktivitas di dalam *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan dalam sebuah organisasi didukung oleh tiga unsur utama yaitu *People*, *Process*, dan *Technology* (Dilip Bhatt, 2000). Unsur *People* memfokuskan dari pada motivasi,

kemampuan setiap individu untuk mengembangkan budaya dan lingkungan yang aman, menyenangkan, dan efektif dalam *Knowledge Sharing*. Adanya seorang pemimpin maupun ketua didalam organisasi menjadi faktor yang penting dalam unsur ini. Unsur kedua yaitu Proses yang memfokuskan diri pada metode dan upaya yang digunakan dalam *Knowledge Sharing* serta menerapkan metode-metode tersebut ke dalam aktivitas sehari-hari dalam organisasi seperti pembelajaran dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Unsur yang terakhir yaitu *Technology* yang memfokuskan diri pada penyediaan infastruktur dalam *Knowledge Sharing* dan kolaborasi antar anggota organisasi.

Dari ketiga unsur diatas, unsur *People* merupakan unsur yang paling esensial dan memerlukan usaha lebih besar atau pengaruh yang lebih besar. Hal ini karena perilaku anggota organisasi dan komitmen pemimpin atau ketua berperan penting untuk memotivasi anggota lain untuk saling berbagi pengetahuan, belajar memanfaatkan pengetahuan yang disediakan organisasi, dan mengembangkan pengetahuan baru yang didapatnya sehingga tercipta lingkungan belajar yang kondusif. Pada kenyataannya untuk menciptakan kondisi seperti itu dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga memerlukan usaha yang lebih besar dalam menerapkan budaya *Knowledge Sharing*.

Berikut adalah hal yang perlu dilakukan untuk menumbuhkan budaya *Knowledge Sharing* menurut (Ningky, 2001):

- 1) Menciptakan *know-how* yaitu setiap anggota organisasi berkesempatan dan bebas menentukan cara baru untuk menyelesaikan tugas dan berinovasi serta peluang untuk mensinergikan pengetahuan eksternal kedalam organisasi.
- 2) Menangkap dan mengidentifikasi pengetahuan yang dianggap bernilai dan direpresentasikan dengan cara yang logis.

- 3) Penempatan pengetahuan yang baru dalam format yang mudah diakses oleh seluruh anggota organisasi.
- 4) Pengelolaan pengetahuan untuk menjamin keaktualan informasi agar dapat di *review* untuk relevansi dan akurasi.
- 5) Pengetahuan yang akan dibagikan adalah yang mudah dipahami oleh orang lain agar semua anggota organisasi dapat mengakses dan mengembangkan setiap saat.

Menciptakan budaya *knowledge sharing* bukanlah hal yang mudah karena individu cenderung memiliki kebanggaan jika berhasil memecahkan suatu masalah sendiri tanpa meminta nasehat ataupun kerja sama dengan orang lain. Hal inilah yang menghambat proses *sharing*. Padahal dalam organisasi harus saling membutuhkan kerjasama tim dan komunikasi yang baik antar anggota kelompok. Namun demikian, hal ini didukung oleh pemahaman *knowledge is power* yang ditanamkan oleh individu selama beberapa tahun ini bahwa siapa yang mempunyai *knowledge* maka yang berkuasa sehingga banyak individu yang menyimpan pengetahuan/ *knowledge* untuk kepentingan sendiri. Selain itu banyak juga individu yang tidak *sharing* pengetahuan atau ilmu karena mereka tidak merasakan keuntungan dan juga karena merasa takut jika keahliannya jatuh ke tangan orang lain. Budaya *knowledge sharing* harus menekankan bagaimana kerja sama yang baik dalam kelompok dan siap untuk saling membagi pengetahuan atau keahlian yang dimiliki kepada orang lain dengan cara yang penyampaian yang mudah dimengerti oleh orang lain. Berdasarkan hal itu, sangatlah penting budaya *knowledge sharing* selalu diterapkan dan menjadi pedoman dalam kegiatan pengelolaan pariwisata yang dilakukan oleh kelompok BUNDER.