

Editor : Irra Chrisyanti Dewi, S.Pd., M.S.M.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA BERKELANJUTAN



Ahmad Syamil, Panca Oktawirani, Fany Apriliani, Erwina,
Loso Judijanto, Dita Rachmawati, Agus Frianto,
Reina A. Hadikusumo, Deni Dwi Ananti, Sri Budi Kasiyati,
Khaerana, Novie Prasetyaning Marhaeni, Slamet Wahyudi

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA BERKELANJUTAN

- BAB 1 : Konsep SDM Pariwisata Berkelanjutan
Ahmad Syamil
- BAB 2 : Lingkungan dan Kebijakan Manajemen SDM
Panca Oktawirani
- BAB 3 : Rekrutmen dan Seleksi Karyawan
Fany Apriliani
- BAB 4 : Training And Development
Erwina
- BAB 5 : Pengelolaan dan Penilaian Kinerja
Loso Judijanto
- BAB 6 : Strategi Kompensasi dan Benefits
Dita Rachmawati
- BAB 7 : Kesehatan dan Keselamatan Karyawan
Agus Frianto
- BAB 8 : Budaya Organisasi
Reina A. Hadikusumo
- BAB 9 : Prosedur Disiplin Kerja
Deni Dwi Ananti
- BAB 10 : Motivasi dan Membangun Tim
Sri Budi Kasiyati
- BAB 11 : The Employee Relationship
Khaerana
- BAB 12 : Isu-Isu Terkini Manajemen Sumber Daya Manusia
Pariwisata
Novie Prasetyaning Marhaeni
- BAB 13 : Manajemen SDM Internasional
Slamet Wahyudi

Editor : Irra Chrisyanti Dewi, S.Pd., M.S.M.

Editor : Irra Chrisyanti Dewi, S.Pd., M.S.M.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA BERKELANJUTAN



Ahmad Syamil, Panca Oktawirani, Fany Apriliani, Erwina,
Loso Judijanto, Dita Rachmawati, Agus Frianto,
Reina A. Hadikusumo, Deni Dwi Ananti, Sri Budi Kasiyati,
Khaerana, Novie Prasetyaning Marhaeni, Slamet Wahyudi

Bunga Rampai

**Manajemen Sumber Daya Manusia
Pariwisata Berkelanjutan**

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Manajemen Sumber Daya Manusia Pariwisata Berkelanjutan

Ahmad Syamil
Panca Oktawirani
Fany Apriliani
Erwina
Loso Judijanto
Dita Rachmawati
Agus Frianto
Reina A. Hadikusumo
Deni Dwi Ananti
Sri Budi Kasiyati
Khaerana
Novie Prasetyaning Marhaeni
Slamet Wahyudi



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA BERKELANJUTAN

Penulis:

Ahmad Syamil
Panca Oktawirani
Fany Apriliani
Erwina
Loso Judijanto
Dita Rachmawati
Agus Frianto
Reina A. Hadikusumo
Deni Dwi Ananti
Sri Budi Kasiyati
Khaerana
Novie Prasetyaning Marhaeni
Slamet Wahyudi

Editor: **Irra Chrisyanti Dewi, S.Pd., M.S.M.**

Desain Cover: **Nada Kurnia, S.I.Kom.**

Tata Letak: **Samuel, S.Kom.**

Halaman: **A5 Unesco (15,5 x 23 cm)**

Ukuran: **xii, 218**

ISBN: **978-623-8533-03-9 (PDF)**

ISBN: **978-623-8533-04-6**

Terbit Pada: **Januari 2024**

Hak Cipta 2024, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2024 by Future Science Publisher

All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT FUTURE SCIENCE
(CV. FUTURE SCIENCE)**

Anggota IKAPI (348/JTI/2022)

Jl. Terusan Surabaya Gang 1 A No. 71 RT 002 RW 005, Kel. Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota
Malang, Provinsi Jawa Timur.
www.futuresciencepress.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami ucapkan atas berkat rahmat dan karuniaNya, buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Pariwisata Berkelanjutan ini telah selesai disusun dan diterbitkan, semoga buku ini bisa memberikan kontribusi keilmuan dan penambah wawasan bagi para pembaca yang berminat dalam pembahasan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap pentingnya mengelola dan memberdayakan SDM, khususnya untuk pariwisata berkelanjutan sesuai dengan rancangan *strategic plan* KEMENPAREKRAF. Manajemen SDM pariwisata berkelanjutan merupakan keilmuan yang wajib dimiliki oleh semua pelaku maupun pegiat pariwisata. Dengan manajemen SDM yang tepat sasaran, membantu para pebisnis pariwisata dalam mengelola dan memberdayakan SDM ke dalam aktivitas yang tepat. Tentunya, manajemen ini tidak hanya bermanfaat untuk pebisnis saja, namun juga mendukung karir para SDM ke depannya. Untuk itu, tim penulis menuangkan pemikirannya melalui buku ini, agar para pembaca memahami dan menerapkan panduan yang lengkap ini.

Akhir kata, kami berharap buku ini dapat menjadi sumber pengetahuan yang komprehensif bagi yang ingin memperoleh kompetensi profesional yang dibutuhkan untuk bersaing di pasar

global yang semakin kompetitif. Kami ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung dalam proses penyusunan dan penerbitan buku ini. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Januari 2024

Editor,

Irra Chrisyanti Dewi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB 1 KONSEP SDM PARIWISATA BERKELANJUTAN.....	1
PENDAHULUAN.....	1
KONSEP PARIWISATA BERKELANJUTAN	1
HUBUNGAN PARIWISATA BERKELANJUTAN DENGAN SDM	2
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PARIWISATA	3
PENTINGNYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM PARIWISATA	5
KEBERLANJUTAN DALAM PENGELOLAAN SDM	7
KOLABORASI ANTARA PEMERINTAH, SEKTOR SWASTA, DAN MASYARAKAT DALAM PENGEMBANGAN SDM PARIWISATA	10
TANTANGAN DAN PELUANG MASA DEPAN DALAM PENGEMBANGAN SDM PARIWISATA	12
KESIMPULAN	14
BAB 2 LINGKUNGAN DAN KEBIJAKAN MANAJEMEN SDM	19
PENDAHULUAN.....	19
KEBIJAKAN SDM PARIWISATA BERKELANJUTAN	23
MENGEMBANGKAN SDM PARIWISATA BERKELANJUTAN	27
KESIMPULAN	30
BAB 3 REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN	35

	PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA SDM	
	PARIWISATA	35
	REKRUTMEN KARYAWAN	37
	MENARIK CALON KARYAWAN	40
	SELEKSI KARYAWAN.....	45
	KESIMPULAN.....	50
BAB 4	<i>TRAINING AND DEVELOPMENT</i>	53
	PENDAHULUAN.....	53
	PENGERTIAN <i>TRAINING AND DEVELOPMENT</i> (T&D)	54
	TUJUAN <i>TRAINING</i>	56
	MANFAAT <i>TRAINING AND DEVELOPMENT</i> (T&D) ...	57
	LANGKAH-LANGKAH T&D.....	60
	FAKTOR-FAKTOR YANG BERPERAN DALAM PELATIHAN	63
	KESIMPULAN	66
BAB 5	PENGELOLAAN DAN PENILAIAN KINERJA	69
	PENDAHULUAN.....	69
	TUJUAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN	71
	ELEMEN-ELEMEN POKOK PENILAIAN KINERJA	72
	METODE PENILAIAN KINERJA KARYAWAN	73
	TANTANGAN DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN PENILAIAN KINERJA SECARA WAJAR DAN OBYEKTIF.....	76
	PRAKTIK-PRAKTIK TERBAIK DALAM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN	77
	KECENDERUNGAN TERKINI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN.....	81

	KESIMPULAN	83
BAB 6	STRATEGI KOMPENSASI DAN <i>BENEFITS</i>	93
	PENDAHULUAN.....	93
	KOMPENSASI	94
	<i>BENEFITS</i>	101
	KESIMPULAN	102
BAB 7	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KARYAWAN .	105
	PENDAHULUAN.....	105
	PENTINGNNYA PENERAPAN K3	107
	BUDAYA KESELAMATAN DAN KINERJA KESELAMATAN	107
	FOKUS PELAKSANAAN PROGRAM K3	109
	TEKNIK PELAKSANAAN PROGRAM K3.....	111
	KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM PENINGKATAN K3 DI TEMPAT KERJA.....	113
	EVALUASI PROGRAM K3	114
	KESIMPULAN	116
BAB 8	BUDAYA ORGANISASI	119
	PENDAHULUAN.....	119
	BUDAYA ORGANISASI	120
	EMPAT JENIS BUDAYA ORGANISASI	122
	ENAM PEDOMAN UNTUK MENGUBAH BUDAYA ORGANISASI	128
	KESIMPULAN	130
BAB 9	PROSEDUR DISIPLIN KERJA.....	133
	PENDAHULUAN.....	133

	KETERKAITAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP PROSEDUR DISIPLIN KERJA.....	134
	KESIMPULAN.....	144
BAB 10	MOTIVASI DAN MEMBANGUN TIM	149
	PENTINGNYA MOTIVASI DAN MEMBANGUN TIM	149
	TEORI MOTIVASI.....	150
	PROSES MOTIVASI	152
	TEKNIK MOTIVASI.....	152
	<i>TEAM BUILDING</i>	155
	MENCIPTAKAN TIM YANG EFEKTIF.....	157
	TEORI MEMBANGUN <i>TEAM BUILDING</i>	158
BAB 11	<i>THE EMPLOYEE RELATIONSHIP</i>	163
	PENDAHULUAN.....	163
	PENTINGNYA <i>EMPLOYEE RELATIONSHIP</i>	164
	TUJUAN <i>EMPLOYEE RELATIONSHIP</i>	164
	MANFAAT <i>EMPLOYEE RELATIONSHIP</i>	165
	PENDEKATAN MANAJEMEN SDM PARIWISATA DALAM <i>EMPLOYEE RELATIONSHIP</i>	167
	TANGGUNG JAWAB DALAM <i>EMPLOYEE RELATIONSHIP</i>	169
	MASALAH-MASALAH <i>EMPLOYEE RELATIONSHIP</i>	172
	KOMUNIKASI ORGANISASI DAN <i>EMPLOYEE RELATIONSHIP</i>	173
	STRATEGI <i>EMPLOYEE RELATIONSHIP</i>	176
	KESIMPULAN.....	178
BAB 12	ISU-ISU TERKINI MANAJEMEN SUBER DAYA MANUSIA PARIWISATA	183

	PENDAHULUAN.....	183
	MSDM PARIWISATA DI ERA GLOBALISASI.....	185
	KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP INDUSTRI PARIWISATA	187
	ADAPTASI TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI.....	189
	STRATEGI PENGEMBANGAN SDM PARIWISATA .	190
	INOVASI DALAM PENGELOLAAN SDM PARIWISATA	191
	KOMPETENSI SDM UNTUK INDUSTRI PARIWISATA BERBASIS DIGITAL	193
	DAYA SAING PERUSAHAAN MELALUI SDM PARIWISATA	195
	KESIMPULAN	195
BAB 13	MANAJEMEN SDM INTERNASIONAL.....	201
	PENDAHULUAN.....	201
	PERBEDAAN MANAJEMEN SDM INTERNASIONAL DAN LOKAS/NASIONAL	202
	TUJUAN MANAJEMEN SDM INTERNASIONAL	207
	KENDALA UTAMA MANAJEMEN SDM INTERNASIONAL.....	209
	TANTANGAN DAN PELUANG MANAJEMEN SDM PARIWISATA INTERNASIONAL	215
	KESIMPULAN	216

BAB 12

ISU-ISU TERKINI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA

Novie Prasetyaning Marhaeni
Politeknik Ubaya, Surabaya
E-mail: novie_pm@staff.ubaya.ac.id

PENDAHULUAN

Industri pariwisata, utamanya di Indonesia, telah mengalami dinamika yang cukup tinggi dalam dua dekade terakhir. Keberagaman yang ada di Indonesia memberikan kontribusi yang besar terhadap dinamika yang terjadi, seperti budaya, status sosial masyarakat, kebutuhan masyarakat terhadap sektor pariwisata, peraturan dan kebijakan pemerintah, kondisi alam, kesediaan investor, serta aspek lain yang turut mendorong bertumbuhnya industri pariwisata. Perkembangan teknologi saat ini yang semakin pesat juga berperan dalam meningkatkan popularitas negara Indonesia, yang disertai dengan kampanye pariwisata oleh pemerintah maupun berbagai pihak. Hal ini meningkatkan jumlah wisatawan asing yang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan signifikan (Darma, *et al.*, 2020).

Dengan peningkatan jumlah wisatawan, baik lokal maupun wisatawan asing, meningkatkan pemasukan devisa bagi pemerintah. Oleh karena itu, dalam upaya menangkap peluang positif tersebut, pemerintah juga telah menggerakkan berbagai pihak untuk mendongkrak industri pariwisata dengan melakukan pembangunan struktur maupun infrastruktur (Mun'im, 2022). Anggaran negara yang dialokasikan untuk industri pariwisata juga semakin ditingkatkan, dan didukung dengan semakin banyaknya investor yang turut berperan dalam euforia wisata Indonesia.

Pandemi Covid-19 yang telah membuat industri pariwisata sempat terpuruk dalam kurun tiga tahun sejak 2020, perlahan

mulai bangkit kembali (Pambudi, *et al.*, 2020). Pada sisi lain, pandemi memberikan dampak positif bagi perubahan di bidang teknologi, sehingga masyarakat saat ini lebih melek teknologi. Banyak aktivitas yang dulu dilakukan secara manual dan konvensional, mau tidak mau harus mengikuti perubahan dengan melakukan aktivitas tersebut secara digital. Dalam rentang waktu tersebut banyak hal dalam industri pariwisata terjadi seiring dengan kebiasaan baru yang harus diadopsi oleh industri secara khusus dan masyarakat luas umumnya.

Kebiasaan baru yang saat ini dilakukan di dunia pariwisata di antaranya adalah penggunaan aplikasi bagi wisatawan dan juga bagi perusahaan-perusahaan pariwisata yang menyediakan website. Website ini digunakan untuk memberikan informasi bagi masyarakat tentang perusahaan, produk wisata, fasilitas, serta konektivitas dengan perusahaan lain yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat maupun wisatawan untuk mendukung aktivitas wisata mereka (Ananda & Dirgahayu, 2021). Melalui kerja sama yang dilakukan perusahaan dengan pihak-pihak yang menambah nilai usahanya, memberikan kemudahan bagi pengguna atau masyarakat yang akan berwisata, seperti tersedianya pilihan akomodasi, tempat kuliner, arena bermain, dan fasilitas lainnya.

Perkembangan teknologi tersebut haruslah diimbangi dengan kemampuan perusahaan pariwisata untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi, sehingga tidak ketinggalan dari perusahaan lain. Saat ini, tingkat persaingan di industri pariwisata juga sangat tinggi (Poerwanto, 2018). Kemampuan untuk menyediakan berbagai produk pariwisata akan dapat menjawab kebutuhan masyarakat dan memberikan nilai tambah bagi usahanya. Selain itu, juga akan masuk ke dalam daftar pilihan bagi masyarakat sebagai salah satu prioritas destinasi wisata. Dalam perkembangannya, juga perlu menambah fitur, fasilitas, serta layanan secara periodik dengan mengacu pada kebutuhan atau keinginan masyarakat.

MSDM PARIWISATA DI ERA GLOBALISASI

Sebagaimana pengelolaan SDM di organisasi atau perusahaan pada umumnya, pada industri pariwisata juga harus mengikuti perkembangan yang ada. Bagi manajemen industri pariwisata, penanganan SDM memerlukan perhatian secara khusus, karena SDM pariwisata ini memiliki ciri khas yang lebih banyak berurusan atau berhubungan dengan pelanggan, yaitu masyarakat atau wisatawan. Oleh karena itu, kompetensi SDM juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan atau spesifikasi pekerjaan di bidang pariwisata. Beberapa kompetensi utama yang saat ini dibutuhkan dan perlu ditingkatkan di sektor pariwisata antara lain sebagai berikut:

1. Penguasaan Bahasa Asing

Bagi sebagian besar SDM di bidang pariwisata dituntut untuk memiliki kemampuan berbahasa asing (Munadzdzofah, 2018), terutama bahasa Inggris. Kemampuan berbahasa asing ini sangat diperlukan mengingat tingginya jumlah wisatawan asing yang datang ke Indonesia. Mereka tidak hanya mengunjungi daerah wisata yang sudah populer hingga mancanegara, tetapi juga mulai menjangkau wilayah-wilayah hampir di seluruh Indonesia. Bahkan, saat ini sudah menjamur desa wisata yang digerakkan oleh pemerintah melalui program pengembangan desa wisata yang digagas oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf). Dengan SDM yang memiliki keterampilan berbahasa asing memudahkan wisatawan menikmati layanan dan produk wisata. Di samping itu juga memberikan nilai tambah bagi perusahaan serta dapat memperluas jaringan kerja sama sampai di tingkat internasional (Damayanti, 2019).

2. Penguasaan Teknologi

SDM yang diharapkan oleh banyak perusahaan adalah SDM yang mau dan mampu beradaptasi dengan lingkungan serta perubahan yang terjadi, baik dalam lingkungan maupun di

luar perusahaan. Saat ini, di era 4.0 telah terjadi perubahan teknologi dan informasi yang memaksa banyak pihak untuk ikut melakukan perubahan dalam aspek (Rofaida, *et al.*, 2019). Kemampuan pimpinan, manajemen, dan juga SDM dalam mengikuti perubahan tersebut memberikan dampak signifikan bagi keberlangsungan perusahaan. Dalam bidang pariwisata tentunya terkena dampak besar dari perkembangan teknologi, di mana masyarakat menginginkan kemudahan-kemudahan dalam mengakses informasi tentang perusahaan dan produk wisata yang ditawarkan. Kemampuan SDM beradaptasi dan mengoperasikan teknologi menjadi incaran bagi banyak perusahaan, sehingga mereka mampu mendukung keberhasilan perusahaan di tengah tingginya kompetisi usaha pariwisata.

3. Berpikir Kritis dan Analitis

Dalam menghadapi pelanggan dan dinamika yang terjadi di lapangan, dibutuhkan kemampuan dan keterampilan serta jam terbang yang cukup bagi SDM di bidang pariwisata. Hal ini, tidak dapat dipelajari melalui teori saja, tetapi juga perlu belajar dari berbagai pengalaman, mengingat beragamnya pelanggan atau pengunjung dengan kompleksitas persoalan yang cukup tinggi. Kehandalan SDM memberikan kontribusi bagi keberhasilan komunikasi dengan pelanggan, menjadi mediator antara perusahaan dan pelanggan, serta mampu memberikan solusi yang setara bagi persoalan yang mungkin muncul antara perusahaan dan pelanggan. Kemampuan membaca situasi dan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat menjadi keunggulan SDM pariwisata. Selain itu juga harus mampu melakukan tindakan preventif jika diperlukan, untuk memperkecil resiko adanya konflik atau bahaya bagi pelanggan maupun perusahaan. Oleh karena itu fungsi kontrol terhadap kegiatan operasional harus tetap menjadi perhatian dan dilaksanakan dengan baik (Irawan, *et al.*, 2022).

4. Kemampuan Manajerial

SDM di bidang pariwisata juga selalu berkaitan dengan hubungan interpersonal, sehingga mereka dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengatur dan mengelola orang lain yang ada di bawah kendali atau otoritasnya. Selain itu, kemampuan mengatur pekerjaan juga sangat dibutuhkan, mengingat dinamika di lapangan sangat tinggi. Tidak hanya pekerjaan lapangan, tetapi pekerjaan administrasi tidak bisa selalu dilakukan secara kaku. Mengingat bidang pariwisata adalah usaha jasa, maka kebutuhan pelanggan menjadi prioritas utama. Dengan begitu SDM pariwisata harus mampu mengatur diri sendiri, pekerjaan, dan juga orang lain, termasuk pelanggan yang ditanganinya. Fungsi koordinasi dengan staf atau karyawan sejawat merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan karena mereka harus bekerja secara simultan (Riadhussyah, 2020; Setiawan, 2016).

KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP INDUSTRI PARIWISATA

Upaya untuk mendongkrak kembali bidang pariwisata di Indonesia pasca pandemi Covid-19 menjadi agenda besar bagi pemerintah. Hal ini, membutuhkan waktu yang cukup lama dalam mengembalikan kepercayaan diri masyarakat untuk beraktivitas kembali tanpa rasa khawatir terhadap ancaman Covid-19. Pemerintah juga menggerakkan seluruh lapisan masyarakat melalui kampanye sadar wisata yang disampaikan secara langsung maupun oleh para tokoh publik, sehingga pesan-pesan yang disampaikan tersebut dapat lebih diterima masyarakat. Tokoh publik yang dimaksud antara lain pejabat pemerintah, artis, dan *influencer*, dengan memanfaatkan media sosial (Sugihamretha, 2020).

Kegiatan-kegiatan hiburan semakin banyak diselenggarakan di tempat wisata seperti *event* musik Jazz etnik bertaraf internasional di Taman Nasional Bromo Tengger Semeru

(TNBTS) yang dilaksanakan setiap tahun, pentas sendratari Ramayana di Candi Prambanan, festival budaya di Candi Borobudur, dan *event* lainnya di berbagai tempat wisata. Pemerintah mendukung kegiatan tersebut dengan memberikan fasilitas dan turut menghadirinya, bahkan kadang berperan sebagai penyelenggara kegiatan besar berlatar belakang keragaman budaya Indonesia. Beberapa aktivitas tersebut terbuka untuk masyarakat umum dengan tujuan agar masyarakat mencintai budaya nasional, terutama generasi Z. Penyelenggaraan kegiatan besar di beberapa lokasi wisata tampak pada gambar berikut.



Gambar 10. Pagelaran Mahakarya Borobudur

Sumber: <http://bisniswisata.co.id>



Gambar 11.

Pagelaran Sendratari Ramayana di Taman Ballet Prambanan

Sumber: <https://niagatour.com/taman-ramayana-ballet-prambanan/>



Gambar 12. Festival Jazz Gunung Bromo

Sumber: <https://bromomalangtour.com/jazz-gunung-bromo/>

ADAPTASI TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI

Seperti yang diuraikan pada bagian sebelumnya, saat ini teknologi informasi sedang mengalami perubahan yang sangat cepat sebagai dampak dari wabah Covid-19 yang melanda seluruh negara di dunia. Hampir semua aspek kehidupan telah mengadopsi teknologi untuk mempermudah, mempercepat, dan melakukan efisiensi dalam operasionalnya. Namun demikian, untuk mengalami perubahan tersebut diperlukan investasi yang tidak murah. Mulai dari pengadaan teknologinya yang disesuaikan dengan kebutuhan, persiapan infrastruktur dan jaringan, sistem yang digunakan, peraturan yang diterapkan, dan tentunya yang penting adalah kesiapan SDM sebagai operator dari teknologi tersebut.

Respons yang diberikan oleh perusahaan bukanlah soal penyesuaian diri terhadap perkembangan teknologi saja, tetapi perlu kajian yang mendalam dan pertimbangan yang matang, terutama berkaitan dengan ketersediaan *resources* yang dimiliki. Adaptasi terhadap teknologi akan memberikan dampak besar bagi perusahaan, selain beberapa keuntungan yang disebutkan pada paragraf sebelumnya, hal ini akan memberikan nilai tambah bagi

perusahaan. Selain itu juga dapat meningkatkan peluang kerja sama tidak hanya di tingkat regional atau nasional, tetapi juga membuka peluang kerja sama internasional. Teknologi membuka ruang gerak yang cukup luas dalam bertransaksi, berkomunikasi, dan melakukan manuver bisnis yang mungkin tidak dapat dijangkau oleh kompetitor.

Secara spesifik, perusahaan juga perlu mempersiapkan SDM untuk mampu mengoperasikan teknologi yang digunakan. Tantangan terbesar bagi perusahaan yang sebelumnya kegiatan operasional dilakukan secara manual menjadi digital, adalah kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan tersebut. SDM atau karyawan tidak semuanya selalu siap dengan pengetahuan dan keterampilan dalam mengoperasikan teknologi, tetapi banyak juga yang kurang siap secara mental menghadapinya. Banyak orang merasa nyaman dengan kondisi dan aktivitas rutin yang dilakukan, dan enggan untuk melakukan aktivitas yang lebih menantang. Oleh karena itu, manajemen perusahaan juga perlu membuat strategi bagaimana manajemen perubahan dapat diterapkan dengan tepat sasaran.

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM PARIWISATA

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), tahun 2022 merupakan titik tolak kebangkitan sektor pariwisata Indonesia, di mana jumlah kunjungan wisatawan mengalami peningkatan yang signifikan pasca pandemi. Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara mencapai 3,92 juta orang, dan jumlah ini melebihi target yaitu sebesar 3,6 juta orang. Tentu ini menjadi pemasukan devisa yang besar bagi negara, yaitu sebesar 4,26 miliar dollar AS. Dengan data yang ada tersebut, maka perlu perhatian lebih serius dari pemerintah utamanya, untuk meningkatkan sektor-sektor pendukung bagi tercapainya target nasional di bidang pariwisata.

Dalam rangka mendukung bangkitnya industri pariwisata tersebut, pemerintah juga harus memperhatikan kebutuhan SDM

sebagai pelaku usaha pariwisata maupun pelaksana. Salah satu bentuk perhatian pemerintah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2023 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja di Bidang Pariwisata. Peraturan ini dimaksudkan sebagai landasan dalam meningkatkan kualitas pembangunan SDM di bidang Kepariwisata di Indonesia. Melalui SDM yang unggul dan berkompotensi sesuai bidangnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang optimal, sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang baik.

Bagi para pelaku usaha atau pengusaha di bidang pariwisata, mempersiapkan SDM yang kompeten menjadi suatu kewajiban, sehingga dapat mendongkrak jumlah kunjungan wisatawan. Dengan kualitas layanan yang prima, maka tingkat kepuasan pengunjung akan tinggi. Adapun strategi yang perlu dilakukan oleh manajemen antara lain (Riadhussyah, 2020; Setiawan, 2016):

1. Melakukan rekrutmen berdasarkan spesifikasi pekerjaan.
2. Melakukan seleksi calon karyawan yang sesuai dengan kompetensi.
3. Menempatkan karyawan dengan tepat.
4. Memberikan pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama.
5. Penerapan teknologi sesuai kebutuhan dan keinginan pasar.
6. Menerapkan manajemen SDM sesuai peraturan ketenagakerjaan.
7. Melakukan inovasi baru dalam pengelolaan SDM.

INOVASI DALAM PENGELOLAAN SDM PARIWISATA

Inovasi pengelolaan SDM di bidang pariwisata sangat penting untuk menghadapi perubahan dewasa ini. Dalam menghadapi tantangan tersebut, berbagai macam inovasi pengelolaan SDM dapat diterapkan. Salah satu inovasi strategis yang dapat diterapkan adalah dengan mengembangkan SDM yang tepat, sehingga organisasi dapat menarik bakat-bakat baru dan mempertahankan karyawan yang berpotensi. Meningkatkan

investasi pada pendidikan dan pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan adaptasi mereka, mengembangkan kerjasama dengan institusi pendidikan dan penelitian untuk meneliti pengetahuan dan teknologi baru dalam bidang pariwisata, mengimplementasikan sistem manajemen SDM yang efisien untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengelola talenta manusia, serta meningkatkan daya saing pariwisata melalui pemasaran yang efektif dan pengembangan produk dan layanan yang menarik.

Dalam konteks pemanfaatan teknologi untuk pengelolaan pariwisata, teknologi yang tepat dapat mempermudah kegiatan wisatawan, mulai dari perencanaan perjalanan, saat melakukan perjalanan, sampai dengan saat kembali dari perjalanannya. Dalam industri bisnis pariwisata – sebagai contoh, terdapat program inkubasi untuk pengembangan dan penciptaan ekosistem digital tourism di Indonesia. Selain itu, pengelolaan destinasi wisata, seperti manajemen pengunjung di destinasi wisata pun dapat dikelola dengan pemanfaatan teknologi (Dewi, *et al.*, 2023; Rizkinaswara, 2019).

Dalam konteks pemanfaatan teknologi untuk pengelolaan pariwisata, teknologi yang tepat dapat mempermudah kegiatan wisatawan, mulai dari perencanaan perjalanan, saat melakukan perjalanan, sampai dengan saat kembali dari perjalanannya. Dalam industri bisnis pariwisata – sebagai contoh, terdapat program inkubasi untuk pengembangan dan penciptaan ekosistem digital tourism di Indonesia. Selain itu, pengelolaan destinasi wisata, seperti manajemen pengunjung di destinasi wisata pun dapat dikelola dengan pemanfaatan teknologi (Dewi, Surjadana, dan Demolingo, 2023; Rizkinaswara, 2019).

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas layanan, peningkatan kualitas layanan internal yang baik akan secara signifikan meningkatkan kualitas layanan eksternal yang baik pula. Pengembangan program-program pelatihan yang relevan bagi pengembangan karyawan merupakan langkah yang sangat

perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas layanan eksternal yang baik. Di samping itu, program pelatihan dan pengembangan karyawan ini akan pula memberikan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan adaptabilitas karyawan memasuki era teknologi 4.0 ini.

Didukung dengan strategi pemasaran terintegrasi yang melibatkan berbagai pihak terkait, maka jumlah kunjungan wisatawan ke suatu destinasi wisata akan meningkat. Pemasaran yang terintegrasi juga dapat membantu meningkatkan kualitas layanan eksternal yang baik, seperti penyediaan fasilitas, kemudahan, dan kenyamanan bagi wisatawan baik mancanegara maupun domestik. Dengan terus meningkatnya jumlah wisatawan, maka keberlanjutan pertumbuhan sektor pariwisata dan berbagai pihak terkait akan terus terjamin.

Dan di atas semua upaya tersebut, *political will* pemerintah terhadap industri pariwisata sangatlah menentukan kelangsungan sektor ini. Keterlibatan pemerintah ini akan menyediakan ruang bagi tumbuh-kembang sektor ini. Pemberian perlindungan sosial, mendorong kreativitas dan produktivitas, melakukan koordinasi pariwisata dengan daerah-daerah wisata, serta melakukan perencanaan dan persiapan pemulihan pada kondisi-kondisi krisis. Upaya pemerintah ini juga dapat menjadi booster bagi usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di sektor pariwisata, seperti UMKM penghasil cinderamata, kuliner tradisional, restoran, biro perjalanan wisata serta pemandu wisata (Jumadi, 2020)

KOMPETENSI SDM UNTUK INDUSTRI PARIWISATA BERBASIS DIGITAL

Sebagai dampak dari era baru akibat pandemi, perubahan teknologi yang melanda sektor pariwisata adalah pariwisata berbasis digital. Perubahan yang terjadi misalnya berkembangnya desa wisata yang mengedepankan digitalisasi, di mana masyarakat dapat mengetahui informasi tentang objek wisata yang ingin dikunjungi, akses pembelian tiket masuk tempat

wisata, fasilitas-fasilitas umum di lokasi wisata, kegiatan promosi, maupun aktivitas lain yang mengedepankan teknologi. Hal ini, menjadi daya tarik tersendiri bagi tempat wisata, karena kemudahan dan fasilitas tersebut akan memudahkan pengunjung untuk mendapatkan kesenangan, kemudahan, dan kepuasan dalam berwisata.

Untuk mengoperasikan teknologi yang digunakan oleh perusahaan pariwisata tersebut, tentu dibutuhkan SDM yang mumpuni dalam pengoperasiannya, selain pengetahuan tentang produk wisata yang dijual. Kecakapan SDM dalam berkomunikasi dan melayani pengunjung tempat wisata juga harus dimiliki, bukan hanya tentang objek wisatanya, tetapi juga tentang teknologi yang digunakan. Mereka harus mampu memberikan penjelasan yang mudah dimengerti oleh wisatawan, kemudian mengarahkan wisatawan untuk melakukan aktivitas wisata. Dengan kemudahan, fasilitas, kenyamanan yang ditawarkan oleh tempat wisata akan menjadi salah satu alat promosi yang efektif, sehingga semakin banyak wisatawan yang datang setelah membaca tinjauan atau komentar dari pengalaman wisatawan yang pernah berkunjung.

Pemerintah turut mendukung peningkatan kualitas dan kompetensi SDM di bidang pariwisata di Indonesia dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2023. Peraturan Pemerintah ini mengatur tentang penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi Kerja di Bidang Kepariwisata, pembinaan dan pengawasan, serta pembiayaan. Sertifikat kompetensi ini merupakan bukti bahwa karyawan memiliki kompetensi yang mendukung bidang kerjanya. Saat ini banyak perusahaan yang menetapkan syarat adanya sertifikat kompetensi tersebut bagi calon karyawan. Bahkan karyawan yang telah bekerja di perusahaan dituntut untuk mengikuti pelatihan dan kemudian melakukan sertifikasi.

DAYA SAING PERUSAHAAN MELALUI SDM PARIWISATA

Daya saing perusahaan dalam sektor pariwisata menjadi esensial mengingat industri ini sangat tergantung pada persepsi positif dan pengalaman wisatawan. Peningkatan daya saing tidak hanya memperkuat posisi perusahaan di pasar, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan destinasi pariwisata. Seperti yang disoroti oleh Goeldner dan Ritchie (2019), daya saing menciptakan keunggulan kompetitif yang membedakan suatu perusahaan dari pesaingnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya tarik dan profitabilitas.

SDM pariwisata memiliki peran sentral dalam membentuk daya saing perusahaan di sektor ini. Menurut Choi, *et al.* (2020), karyawan yang terampil dan berpengetahuan dapat memberikan nilai tambah melalui pelayanan yang unggul, responsif terhadap kebutuhan pelanggan, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul. Pengembangan keterampilan dan pengetahuan SDM pariwisata menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan dapat memberikan pengalaman wisata yang memuaskan dan membedakan diri dari pesaing.

KESIMPULAN

Pariwisata merupakan sektor unggulan bagi kebangkitan perekonomian Indonesia saat ini, terutama pasca pandemi Covid-19 yang melanda hampir semua negara di dunia. Kebangkitan pariwisata ini perlu dukungan penuh dari berbagai pihak, terutama pemerintah. Bentuk dukungan pemerintah yaitu dengan memberikan fasilitas berupa struktur dan infrastruktur, disertai peraturan-peraturan yang berkaitan dengan SDM, teknologi, pembangunan infrastruktur (jalan, jembatan, tower telekomunikasi, dan fasilitas lainnya), serta penyertaan dana yang dibutuhkan, terutama untuk daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar).

Di sisi lain, para pelaku usaha di bidang pariwisata juga perlu melakukan pembenahan dalam banyak aspek, sehingga dapat beradaptasi dan mengikuti perubahan yang terjadi. Salah satu hal yang penting untuk diperhatikan adalah SDM. Bagi perusahaan, SDM merupakan aset penting sebagai penggerak atau motor bagi kelangsungan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang kompeten sesuai dengan spesifikasi pekerjaan adalah hal yang mendesak untuk dilakukan. Peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan adalah salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Begitu juga dengan sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan bidangnya akan membuat karyawan merasa lebih percaya diri, merasa dihargai, dan mereka juga memiliki harapan dalam meningkatkan karir. Perhatian perusahaan ini memberikan dampak terhadap meningkatnya motivasi kerja serta kepuasan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja mereka.

Motivasi yang tinggi serta kepercayaan diri karyawan juga akan tumbuh jika mereka mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang, serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mendukung aktivitas kerja mereka. Terutama dalam era perubahan teknologi dan informasi saat ini, kemampuan beradaptasi terhadap teknologi menjadi suatu kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Kebanggaan ini muncul karena beberapa hal berikut, yaitu:

1. Merasa diberi kepercayaan untuk mengoperasikan teknologi (dianggap mampu).
2. Merasa puas karena mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan tepat waktu.
3. Mampu beradaptasi dengan perubahan (tidak ketinggalan atau gagap teknologi).
4. Telah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya, dalam pengelolaan SDM pariwisata diperlukan perhatian khusus, mengingat pariwisata menjadi salah satu sektor unggulan dalam

program pemerintah. Oleh karena itu, diharapkan peran serta dari berbagai pihak, baik pemerintah, swasta, pelaku usaha pariwisata, maupun masyarakat luas untuk turut mendukung bangkitnya industri pariwisata Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, I., & Dirgahayu, T. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Desa Wisata di Indonesia: *A Systematic Literature Reviews*. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 8(4), 2291–2302.
- Anggarini, D. T. (2021). Upaya Pemulihan Industri Pariwisata Dalam Situasi Pandemi Covid-19. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 8(1), 22-31.
- Choi, S., Lee, K., & Kandampully, J. (2020). *The Impact of Human Resource Management on Service Innovation: The Mediating Role of Employee Service Orientation*. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 43, 168-178.
- Damayanti, L. S. (2019, December). Peranan Keterampilan Berbahasa Inggris Dalam Industri Pariwisata. In *Journey: Journal of Tourismpreneurship, Culinary, Hospitality, Convention and Event Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 71-82), DOI: <https://doi.org/10.46837/journey.v2i1.42>, <http://ojs-journey.pib.ac.id/index.php/art/article/view/42>.
- Darma, S., Defit, S., Hartama, D., Robiansyah, W., Firzada, F., Putra, U., Padang, I., Tunas, S., & Pematangsiantar, B. (2020). Penerapan Metode *K-Means* Dalam Pengolompokan Jumlah Wisatawan Asing Di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Riset dan Information Science (SENARIS)*, 2, 255–261. <https://www.bps.go.id>.
- Goeldner, C. R., & Ritchie, J. R. B. (2019). *Tourism: Principles, Practices, Philosophies (13th ed.)*. Wiley.
- <https://kemenparekraf.go.id/berita/siaran-pers-menparekraf-tahun-2022-titik-tolak-kebangkitan-sektor-parekraf-nasional>
- <https://peraturan.bpk.go.id/Details/249405/pp-no-24-tahun-2023>

- Irawan, J. A., Ramdhani, A. K., & Asshofi, I. U. A. (2022). Pentingnya Kualifikasi Dasar Kemampuan Kepemimpinan dalam Rekrutmen Karyawan di Bidang Industri Pariwisata. *Mabha Jurnal*, 3(1), 30-40, <https://ejournal.mandalabhakti.ac.id/mabha/article/view/40/31>
- Mun'im, A. (2022). Penyempurnaan Pengukuran Kontribusi Pariwisata: Alternatif Percepatan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (*Improvement on the Measurement of Tourism Contribution: An Alternative to Accelerating Indonesia's Economic Growth*). *Jurnal Kepariwisata Indonesia*, 16(1), 1–14
- Munadzdzofah, O. (2018). Pentingnya Bahasa Inggris, China, dan Jepang Sebagai Bahasa Komunikasi Bisnis di Era Globalisasi. *VOCATIO: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi dan Sekretari*, 1(2), 58-73. <http://journal.wima.ac.id/index.php/VOCATIO/article/view/1634>
- Pambudi, A. S., Fikri Masteriarsa, M., Dwifebri, A., Wibowo, C., Amaliyah, I., Adhitya, D., & Ardana, K. (2020). Majalah Media Perencana Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia Volume. *Majalan Media Perencanaan*, 1(1), 1–21. <https://mediaperencana.perencanapembangunan.or.id/index.php/mmp/article/view/1>
- Poerwanto. (2018). Transformasi dan Performa Organisasi Dalam Membangun Daya Saing Industri Pariwisata. *Journal of Tourism and Creativity*, 2(2), 120–139.
- Riadhussyah, M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Wisata Halal Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8(1), 1-13, https://www.researchgate.net/profile/Alwafi-Subarkah/publication/343979548_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_di_Bidang_Wisata_Halal_dalam_Menghadapi_Revolusi_Industri_40/links/5f4ba8be299bf13c505911fd/Pen

gembangan-Sumber-Daya-Manusia-di-Bidang-Wisata-Halal-dalam-Menghadapi-Revolusi-Industri-40.pdf

- Rofaida, R., Aryanti, A. N., & Perdana, Y. (2019). Strategi Inovasi Pada Industri Kreatif Digital: Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(3), 402-414, DOI:<https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1909>, <https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jmk/article/view/1909/1685>
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35, <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Sugihamretha, I. D. G. (2020). Respon Kebijakan: Mitigasi Dampak Wabah Covid-19 Pada Sektor Pariwisata. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 191-206, DOI: <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.113>, <https://journal.bappenas.go.id/index.php/jpp/article/view/113>

PROFIL PENULIS



Novie Prasetyaning Marhaeni, S.A.B., M.M.

Penulis berprofesi sebagai Dosen Tetap Program Studi Sekretaris Politeknik Ubaya. Meskipun mengampu mata kuliah pada bidang Kesekretariatan/Administrasi, penulis memiliki latar belakang di bidang Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MSDM menjadi daya tarik bagi Novie dalam mendalami keilmuannya. Hal ini, juga berkaitan erat dengan kompetensi Sekretaris yang saat ini harus memenuhi tuntutan atau kebutuhan industri. Penulis lahir di Tulungagung tahun 1973, memulai karir sebagai Dosen sejak tahun 2000. Dengan pengalaman mengajar di bidang Kesekretariatan hingga sekarang, keikutsertaan dalam kegiatan yang berhubungan dengan bidang Sekretaris, serta aktif dalam organisasi dan komunitas terkait membuatnya semakin memahami akan pentingnya peran Sekretaris dalam suatu organisasi. Ditambah dengan kompetensi sebagai Asesor di Bidang Sekretaris dan juga di Bidang *Administrative Assistant*, yang memberikan pengalaman praktis, dalam kiprahnya di dunia pendidikan dan di tengah masyarakat industri. Didukung kompetensi di bidang MSDM, penulis berupaya memberikan warna dalam praktik-praktik penanganan SDM, terutama Sekretaris. Profil seorang Sekretaris yang memiliki image profesional, enerjik, dan dinamis sangat mendukung kelancaran kerja dan performa organisasi. Oleh karena itu, hal penting yang dilakukan adalah menumbuhkan motivasi bagi mahasiswa dan siapa pun yang ditemuinya untuk memiliki spirit dan tujuan dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA BERKELANJUTAN

- BAB 1** : Konsep SDM Pariwisata Berkelanjutan
Ahmad Syamil
- BAB 2** : Lingkungan dan Kebijakan Manajemen SDM
Panca Oktawirani
- BAB 3** : Rekrutmen dan Seleksi Karyawan
Fany Apriliani
- BAB 4** : Training And Development
Erwina
- BAB 5** : Pengelolaan dan Penilaian Kinerja
Loso Judijanto
- BAB 6** : Strategi Kompensasi dan Benefits
Dita Rachmawati
- BAB 7** : Kesehatan dan Keselamatan Karyawan
Agus Frianto
- BAB 8** : Budaya Organisasi
Reina A. Hadikusumo
- BAB 9** : Prosedur Disiplin Kerja
Deni Dwi Ananti
- BAB 10** : Motivasi dan Membangun Tim
Sri Budi Kasiyati
- BAB 11** : The Employee Relationship
Khaerana
- BAB 12** : Isu-Isu Terkini Manajemen Sumber Daya Manusia
Pariwisata
Novie Prasetyaning Marhaeni
- BAB 13** : Manajemen SDM Internasional
Slamet Wahyudi

Editor : Irra Chrisyanti Dewi, S.Pd., M.S.M.



FUTURE SCIENCE

Jl. Terusan Surabaya, Gang 1 A No. 71 RT 002 RW 005,
Kel. Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang,
Provinsi Jawa Timur.
Website : www.futuresciencepress.com



IKAPI
IKATAN PENJAJIT INDONESIA

No. 348/JTI/2022

ISBN 978-623-8533-04-6
ISBN 978-623-8533-03-9 (PDF)



9 786238 533046