



Strategi Pengembangan SDM di Desa Wisata Buluh Duri

Oktapiyani Br. S. Milala¹, Zaskia Salsa²

^{1,2}Politeknik Pariwisata Medan

E-mail: oktapiyanisembiring@gmail.com¹, zaskiasalsa63@gmail.com²

Article Info

Article history:

Received June 13, 2026

Revised June 15, 2026

Accepted June 17, 2026

Keywords:

Human Resources, Tourism Village, Local Community

ABSTRACT

This study examines the importance of Human Resources (HR) development in the tourism sector. With the increasing role of tourism as one of the largest industries in Indonesia, the quality of HR become a key factor in providing optimal services to tourists and in managing tourist destination. This study aims to identify human resource development strategies in Buluh Duri Tourism Village, with a focus on improving the quality, skills, and capacity of the workforce through training, certification, and standardization. In addition, this study also analyzes the role of local communities as HR in creating authentic and sustainable tourism experiences. The research method used in this study is a qualitative approach with interview data collection techniques, secondary methods with data collection techniques through websites, articles, or journals, and data analysis is carried out using SWOT analysis techniques. Interviews were conducted with the management of the Buluh Duri tourist village rafting, Fahrizal Perangin-angin. The results of this study indicate the weaknesses in the form of low public awareness of the importance of tourism and the lack of structured HR training programs are the main obstacles. The conclusion of this study identifies that the strategy for developing human resources (HR) in Tourism Villages still faces various obstacles event though they have great potential. The SWOT analysis shows that the strength of the village lies in the potential for attractive tourism, government support in training, and the active role of BUMDes.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received June 13, 2026

Revised June 15, 2026

Accepted June 17, 2026

Kata Kunci:

Sumber Daya Manusia, Desa Wisata, Masyarakat Lokal

ABSTRACT

Penelitian ini mengkaji pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor pariwisata. Dengan semakin meningkatnya peran pariwisata sebagai salah satu industri terbesar di Indonesia, kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam memberikan layanan optimal kepada wisatawan dan dalam mengelola destinasi wisata. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pengembangan SDM Di Desa Wisata Buluh Duri, dengan fokus pada peningkatan kualitas, keterampilan, dan kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan, sertifikasi, dan standarisasi. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis peran masyarakat lokal sebagai SDM dalam menciptakan pengalaman wisata yang otentik dan berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara dan metode sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui website, artikel, ataupun jurnal, serta



analisis data dilakukan dengan teknik analisis SWOT. Wawancara dilakukan dengan pihak pengelola arung jeram Desa Wisata Buluh Duri, Fahrizal Perangin-angin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelemahan berupa rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pariwisata dan minimnya program pelatihan SDM yang terstruktur menjadi kendala utama. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan sebagai acuan untuk memperbaiki dan menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, berdaya saing, dan berkelanjutan di Desa Wisata.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Oktapiyani Br. S. Milala

Politeknik Pariwisata Medan

Email: oktapiyanisembiring@gmail.com

PENDAHULUAN

Pariwisata telah menjadi salah satu industri terbesar di Indonesia. Pelaku pariwisata memiliki andil besar dalam menjalankan industri tersebut yang dimana, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam industri pariwisata seperti penyediaan layanan yang SDM nya bertanggung jawab atas pelayanan langsung kepada wisatawan, seperti di hotel, restoran, agen perjalanan, dan atraksi wisata. Selain itu, manajemen destinasi, dimana SDM yang terlibat dalam manajemen destinasi wisata bertanggung jawab untuk memastikan tempat wisata berjalan dengan baik, dari pengelolaan fasilitas hingga promosi destinasi ke pasar lebih luas, dan sebagainya.

Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manteiro (2020) tentang model strategi pengembangan kompetensi SDM sektor pariwisata terdiri dari strategi peningkatan kapasitas kelembagaan, strategi peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan strategi peningkatan kompetensi SDM melalui program sertifikasi dan standarisasi model peningkatan kompetensi SDM.

Desa wisata dalam kaitannya kegiatan kepariwisataan adalah suatu aset yang berbasis pada potensi pedesaan dengan segala keunikan dan daya tarik yang nantinya dapat diberdayakan serta dikembangkan menjadi suatu produk turunan wisata yang bertujuan untuk menarik kunjungan wisatawan lokal maupun mancanegara ke desa wisata tersebut (Sudibya 2018). Desa Wisata Buluh Duri terletak di Kecamatan Sipispis, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Desa wisata ini terkenal dengan pesona alamnya seperti Green Canyon, Air Terjun Bahluga, Magic Wall, hingga formasi batuan unik seperti Batu Boru Manjile. Keindahan alam ini dapat dinikmati dengan menyusur sungai melalui aktivitas arung jeram (rafting) di aliran sungai Bah Bolon yang menjadi atraksi utamanya. Pada tahun 2022 Desa Wisata Buluh Duri meraih penghargaan sebagai Desa Wisata Terfavorit pada ajang Anugerah Desa Wisata Indonesia (ADWI). Desa wisata ini dikelola langsung oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Buduma.



Pada desa wisata, peran masyarakat lokal sebagai Sumber Daya Manusia tentu sangat penting karena mereka merupakan elemen kunci dalam menciptakan pengalaman yang outentik dan berkelanjutan. Menurut studi oleh Hanifah et al. (2021), pelatihan dalam bidang manajemen homestay, pemaاندuan wisata, pengelolaan produk lokal, dan penguasaan teknologi digital sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas layanan dan daya saing desa wisata. Pemberdayaan masyarakat desa wisata merupakan pendekatan yang sangat penting dalam strategi pengembangan SDM. Pemberdayaan ini melibatkan masyarakat dalam setiap tahap pengembangan desa wisata, mulai dari perencanaan hingga pengelolaan. Menurut penelitian oleh Asori et al. (2022), model pemberdayaan berbasis komunitas yang mengedepankan kearifan lokal dan partisipasi aktif masyarakat memiliki dampak positif dalam pengelolaan desa wisata secara berkelanjutan.

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi strategi pengembangan SDM di Desa Wisata Buluh Duri dalam sektor pariwisata, dengan fokus pada peningkatan kualitas, keterampilan, dan kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan, sertifikasi, dan standarisasi, serta mengidentifikasi keberhasilan strategi pengembangan sumber daya manusia di Desa Wisata Buluh Duri dengan teknik analisis SWOT.

KAJIAN LITERATUR

Pengembangan SDM dalam sektor pariwisata tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan kompetensi sosial, emosional, dan budaya yang diperlukan untuk melayani wisatawan. Menurut UNWTO (2020), dalam laporan tentang *'Tourism and Employment'*, sektor pariwisata memerlukan tenaga kerja dengan keterampilan yang dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi, serta memahami pentingnya keberlanjutan dan keterlibatan Masyarakat lokal. Desa Wisata merujuk pada desa yang dikembangkan sebagai destinasi wisata dengan memanfaatkan kekayaan budaya, alam, dan tradisi lokal. Dalam konteks ini, SDM memainkan peran penting dalam menciptakan dan mempertahankan pengalaman wisata yang autentik dan berkualitas (Leksakundilok, 2020).

Menurut Mowforth & Munt (2020) dalam *"Tourism and Sustainability": Development, Globalisation and New Tourism in The Third World* "menjelaskan bahwa pengembangan SDM di Desa Wisata dapat berperan dalam menciptakan perubahan sosial yang inklusif. Dalam hal ini, pelatihan SDM yang mencakup aspek sosial seperti pengetasan kemiskinan dan kesetaraan gender, dapat membantu Masyarakat desa wisata untuk lebih mandiri dan berkelanjutan dalam mengelola destinasi wisata. Pendekatan ekosistem dalam pengembangan SDM di sektor pariwisata menekankan pentingnya kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan dapat meningkatkan kualitas SDM di desa wisata.

Menurut Dube, Huybers, & Finkelstein (2020), dalam jurnal mereka yang berjudul *"Knowledge Management in Tourism "*, manajemen pengetahuan merupakan aspek penting dalam pengembangan SDM di desa wisata. Dalam konteks ini, desa wisata perlu membangun kapasitas masyarakat untuk berbagi pengetahuan, baik tentang kebudayaan lokal, atraksi wisata, maupun praktik terbaik dalam industry pariwisata, Canizares, Garcia, & Cuadrado (2021) dalam penelitian mereka mengungkapkan bahwa Pembangunan berkelanjutan dalam pariwisata melibatkan pelatihan SDM yang dapat mengelola dampak lingkungan, sosial, dan ekonomi dari pariwisata. Hal ini mencakup pelatihan dalam pengelolaan sumber daya alam.,



pengurangan sampah, dan pelestarian budaya lokal. Menurut Sullivan Mort, Weerawardena, & Carneige (2020), dalam jurnal mereka “*Social Entrepreneurship in Tourism* “, kewirausahaan sosial berfokus pada menciptakan dampak sosial yang positif sekaligus menguntungkan secara ekonomi.

Dalam konteks desa wisata, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada keterampilan praktis, tetapi juga pada pemberdayaan komunitas lokal untuk menciptakan usaha berbasis sosial yang berkelanjutan. Strategi pengembangan SDM di desa wisata melibatkan peningkatan keterampilan teknis, manajerial, dan komunikasi. Pacheco et al. (2019) berpendapat bahwa pelatihan SDM dalam desa wisata harus mencakup tiga area utama: (1) keterampilan teknis untuk pelayanan wisata (seperti pemandu wisata dan pengelola homestay), (2) keterampilan manajerial untuk mengelola usaha berbasis pariwisata secara profesional, dan (3) keterampilan komunikasi dan pemasaran untuk mempromosikan desa wisata kepada pasar yang lebih luas. Mereka juga mencatat pentingnya pelatihan tentang pengelolaan lingkungan dan keberlanjutan agar desa wisata dapat berkembang tanpa merusak ekosistem lokal.

Pengembangan SDM merupakan salah satu prinsip SDM berkelanjutan yang harus diterapkan secara konsisten bersama dengan prinsip-prinsip SDM berkelanjutan lainnya, yang berarti, misalnya, pengembangan karyawan harus dilakukan dengan mempertimbangkan perspektif jangka panjang, Kapiwowar – Sulej (2021), dalam *Jurnal of Cleaner Production*, Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) mencakup tugas-tugas seperti persiapan SDM, sumber daya manusia manajemen, rekrutmen strategis, pelatihan karyawan, manajemen kompensasi pertumbuhan, efisiensi, pekerja hubungan, layanan Kesehatan, kepuasan karyawan serta penyediaan layanan karyawan. Ini mencakup kebijakan dan praktik yang ditetapkan untuk meningkatkan efisiensi organisasi, keterlibatan karyawan dan kualitas kerja (Khan & Abdullah, 2019).

Sumber daya manusia dalam konteks desa wisata adalah Masyarakat lokal yang terlibat langsung dalam kegiatan pariwisata, baik sebagai pengelola, penyedia jasa, maupun peserta dalam kegiatan ekonomi berbasis wisata. Menurut Hidayat (2019), pengembangan SDM di desa wisata tidak hanya mencakup pelatihan keterampilan teknis, tetapi juga penguatan sikap dan nilai-nilai yang mendukung keberhasilan industri pariwisata, seperti keramahan, kesadaran akan pentingnya pelestarian alam dan budaya, serta kemampuan berinovasi. Selain itu, pengembangan SDM di desa wisata mengacu pada proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap Masyarakat lokal agar dapat mengelola dan memanfaatkan potensi wisata secara optimal, menurut Santosa dan Setiawan (2023). Masyarakat yang terlibat dalam proses perencanaan dan pengelolaan akan merasa memiliki dan lebih bertanggung jawab terhadap keberlanjutan desa wisata. Menurut Yulianto dan Sugiono (2020), pemberdayaan SDM berbasis partisipatif ini membantu menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap destinasi wisata, sekaligus memperkuat keterampilan manajerial dan kepemimpinan lokal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara dan metode sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui website, artikel, ataupun jurnal, dan analisis data dilakukan dengan teknik analisis SWOT untuk mengidentifikasi keberhasilan strategi pengembangan sumber daya manusia di



Desa Wisata Buluh Duri, baik dari sisi internal (kekuatan dan kelemahan) maupun eksternal (peluang dan ancaman). Wawancara dilakukan dengan pihak pengelola arung jeram Desa Wisata Buluh Duri, Fahrizal Perangin-angin.

Menurut Kriyantono (2020, p. 51) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang lebih fokus pada pendalaman data ketimbang jumlah data. Penelitian sejunder berguna untuk memperoleh pemahaman lebih dalam terhadap masalah yang sama, dengan menggunakan data yang terstruktur sebelumnya, Creswell (2023) dalam *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Dengan dua metode penelitian tersebut maka dilakukan analisis data dengan teknik analisis SWOT. T. L. Wheelen & J. D. Hunger (2021) dalam bukunya *Strategic Management and Business Policy* mengemukakan bahwa SWOT harus dilihat sebagai alat untuk menyusun strategi yang berbasis pada analisis situasi baik internal maupun eksternal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Hasil penelitian menunjukkan tentang bagaimana kualitas sumber daya manusia yang ada di Desa Wisata Buluh Duri serta bagaimana strategi BUMDES dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Desa Wisata Buluh Duri.

a. Kualitas SDM dan Kesadaran Wisata

Sebagian besar masyarakat Desa Wisata Buluh Duri, Kec. Sipispis, Kabupaten Serdang Bedagai masih memiliki tingkat kesadaran yang rendah terhadap potensi pariwisata di daerah tersebut. Hanya beberapa Masyarakat yang menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan pariwisata, terutama mereka yang terlibat langsung dalam organisasi seperti Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Rendahnya tingkat kepedulian ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai manfaat pariwisata serta minimnya keterlibatan Masyarakat dalam kegiatan yang berkaitan dengan sektor tersebut. Kondisi ini mencerminkan bahwa kesadaran kolektif Masyarakat terhadap pentingnya pengelolaan dan pengembangan pariwisata sebagai potensi ekonomi desa masih belum terbangun secara optimal.

b. Pelatihan dan Program Pengembangan

Desa Wisata Buluh Duri hingga kini belum memiliki program pelatihan mandiri yang terarah dan berkelanjutan untuk pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata. Sebagian besar program pelatihan yang telah dilakukan masih bergantung pada fasilitas dari pemerintah daerah, provinsi, atau kabupaten, dengan focus utama pada pelatihan pemandu wisata. Sayangnya. Pelatihan semacam ini belum menyentuh kebutuhan Masyarakat local secara menyeluruh.

Selama ini, pelatihan yang ada pada Masyarakat lebih sering berbentuk kegiatan pengabdian Masyarakat yang dilakukan oleh pihak eksternal, seperti akademisi dari perguruan tinggi, yang sifatnya cenderung sporadis dan tidak berkelanjutan. Selain itu, BUMDes setempat juga telah memberikan edukasi kepada Masyarakat lokal, khususnya dalam pembuatan souvenir khas desa, sebagai salah satu Upaya untuk menciptakan peluang



ekonomi dan mendorong pengembangan karir Masyarakat. Namun, upaya ini masih terbatas dan belum mampu menjangkau seluruh potensi sumber daya manusia yang ada.

Dibutuhkan program pelatihan yang lebih komprehensif dan terstruktur, yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis seperti pemandu wisata, tetapi juga pada pengembangan keterampilan lain, seperti pengelolaan usaha, pemasaran digital, dan pelestarian budaya lokal. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kapasitas Masyarakat secara menyeluruh dan memperkuat daya saing Desa Wisata Buluh Duri di sektor pariwisata.

c. Strategi dan Tantangan Pengembangan SDM

Strategi yang diterapkan selama ini, seperti melibatkan masyarakat lokal dalam kegiatan pariwisata dan edukasi pembuatan souvenir, cenderung belum memberikan dampak besar terhadap pengembangan sumber daya manusianya. Selain itu, kurangnya minat dan kesadaran masyarakat karena minimnya dampak langsung dari kegiatan wisata menjadi tantangan utama. Lalu, intensitas kunjungan wisatawan juga menjadi tantangan, karena pengunjung hanya datang pada akhir pekan, ditambah kendala seperti cuaca buruk yang memengaruhi kunjungan, membuat Masyarakat lokal kurang minat karena tidak mendapatkan impact yang besar.

Namun demikian, Desa Wisata Buluh Duri memiliki rencana strategi pengembangan sumber daya manusia yang berpaku objek wisata baru mereka yang belum terealisasi. Dalam hal ini, desa memiliki rencana untuk membuka objek wisata baru yang dapat melibatkan Masyarakat lokal sebagai tenaga kerja yang tentunya berdampak jangka panjang pada Masyarakat setempat. Selain itu juga mengadakan pelatihan sadar wisata terhadap Masyarakat lokal untuk membangun pengetahuan dan kepedulian Masyarakat terhadap desa wisata sehingga nantinya dapat meningkatkan kesadaran dan kualitas SDM di Desa Wisata Buluh Duri.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, strategi pengembangan sumber daya manusia di Desa Wisata Buluh Duri masih terkendala oleh rendahnya kesadaran Masyarakat serta selanjutnya ada hasil analisis data dengan Teknik analisis SWOT. Teknik analisis ini digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi keberhasilan strategi pengembangan sumber daya manusia di Desa Wisata Buluh Duri, baik dari sisi internal (kekuatan dan kelemahan) maupun eksternal (peluang dan ancaman).

1. *Strength* (Kekuatan)

Desa Wisata Buluh Duri memiliki potensi wisata yang menarik. Dengan dukungan pemerintah melalui adanya program pelatihan pemandu wisata dari pemerintah daerah, provinsi, atau kabupaten juga menjadi kekuatan, serta keterlibatan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) aktif sebagai motor penggerak pengembangan wisata dan mengedukasi SDM Masyarakat lokal dalam sadar wisata.

2. *Weakness* (Kelemahan)

Sebagian besar Masyarakat belum menyadari manfaat langsung dari pengembangan pariwisata dan juga minim akan kesadaran wisata (sadar wisata) yang merupakan aspek penting untuk meningkatkan keterlibatan dan kepedulian Masyarakat. Hal ini terjadi karena Desa Wisata Buluh Duri belum memiliki program pelatihan internal yang terfokus pada SDM pariwisata.



3. *Opportunity* (Peluang)

Kesempatannya mendapatkan bantuan dari pemerintah dalam bentuk pelatihan atau pengembangan infrastruktur menjadi salah satu peluang dalam pengembangan SDM di desa wisata Buluh Duri. Selain itu, ada juga tren pariwisata berkelanjutan yang dapat menarik wisatawan dan mendorong keterlibatan Masyarakat, serta rencana jangka panjang untuk membuka objek wisata baru sehingga menciptakan lapangan kerja bagi Masyarakat.

4. *Threat* (Ancaman)

Kurangnya keberlanjutan program wisata terutama di akhir pekan saja, membuat Masyarakat sulit melihat potensi ekonomi jangka panjang yang dirasakan Masyarakat dari kegiatan pariwisata sehingga membuat Masyarakat kurang tertarik untuk terlibat atau berpartisipasi. Selain itu, persaingan dengan desa wisata lain juga menjadi ancaman bagi desa wisata Buluh Duri. Desa wisata ini harus bersaing dengan destinasi lain yang SDM nya sudah lebih berkembang.

Dari hasil analisis tersebut, maka keberhasilan yang ditunjukkan terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia di Desa Wisata Buluh Duri masih terbatas. Kekuatan internal dan peluang eksternal memberikan potensi besar untuk pengembangan sumber daya manusia, namun kelemahan internal dan ancaman eksternal menjadi kendala utama.

PEMBAHASAN

Pendekatan SWOT digunakan sebagai dasar analisis dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di desa wisata Buluh Duri, bertujuan untuk mengenali elemen internal dan eksternal yang memengaruhi potensi serta tantangan dalam pengelolaan SDM. Analisis ini selanjutnya membantu dalam merumuskan strategi yang tepat sesuai dengan situasi desa mendukung keberlanjutan sektor wisata. Analisis SWOT memberikan Gambaran tentang situasi yang sedang dihadapi serta mampu menawarkan solusi untuk masalah yang sedang dihadapi.

Eksternal	Internal	<i>Strength</i> (Kekuatan)	<i>Weakness</i> (Kelemahan)
<i>Opportunity</i> (Peluang)		Strategi SO (<i>Strength-Opportunity</i>)	Strategi WO (<i>Weakness-Opportunity</i>)
	<i>Threat</i> (Ancaman)	Strategi ST (<i>Strength-Threat</i>)	Strategi WT (<i>Weakness-Threat</i>)

Analisis SWOT dapat menghasilkan 4 kombinasi utama yang dirumuskan berdasarkan factor internal serta factor eksternal. Kombinasi ini menghasilkan strategi yang dikenal sebagai berikut:

a. Strategi SO (*Strength – Opportunities*)

Memanfaatkan kekuatan internal untuk merebut peluang yang ada.

b. Strategi WO (*Weakness – Opportunity*)



Strategi ini memanfaatkan peluang yang ada untuk meminimalkan kelemahan yang ada.

c. Strategi ST (*Strength – Threat*)

Strategi ini menggunakan kekuatan yang ada untuk menghadapi atau mengatasi ancaman.

d. Strategi WT (*Weakness – Threat*)

Strategi ini berfokus pada Tindakan yang bersifat defensive dan berusaha untuk mengurangi kelemahan yang ada dan menghindari ancaman.

Berdasarkan hasil analisis SWOT diatas, berikut strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterapkan oleh Desa Wisata Buluh Duri:

a. Strategi SO (*Strength – Opportunities*)

Strategi SO adalah strategi yang memanfaatkan kekuatan internal untuk merebut peluang yang ada. Berikut adalah beberapa strategi SO yang dapat diterapkan oleh Desa Wisata Buluh Duri:

1. Mengoptimalkan Program Pelatihan dan Bantuan Pemerintah

Memanfaatkan kekuatan program pelatihan pemandu wisata yang didukung oleh pemerintah dan peluang bantuan dari pemerintah dalam bentuk pelatihan atau pengembangan infrastruktur untuk meningkatkan kapasitas SDM I desa wisata tersebut. Dengan adanya pelatihan tersebut, SDM masyarakat lokal akan lebih terampil dan siap untuk mengelola dan mengembangkan desa wisata.

2. Menerapkan Konsep Pariwisata Berkelanjutan

Mengambil kesempatan dari tren pariwisata berkelanjutan dengan menggunakan kekuatan BUMDES untuk memperkenalkan dan mempromosikan pariwisata yang ramah lingkungan dan melibatkan Masyarakat lokal. Hal ini akan menarik wisatawan yang peduli dengan keberlanjutan dan memberikan dampak positif terhadap ekonomi desa.

b. Strategi WO (*Weakness – Opportunities*)

Strategi WO adalah strategi yang memanfaatkan peluang untuk meminimalkan kelemahan yang ada. Berikut adalah beberapa strategi WO yang dapat diterapkan di Desa Wisata Buluh Duri:

1. Kampanye Edukasi dan Sosialisasi

Desa Wisata Buluh Duri dapat Menyusun program edukasi tentang manfaat ekonomi dan sosial dari pengembangan pariwisata serta pentingnya kesadaran wisata. Kampanye ini dapat didukung dengan pelatihan yang diberikan oleh pemerintah Lembaga terkait untuk meningkatkan pemahaman Masyarakat dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap desa wisata.

2. Program Pelatihan Internal untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Meskipun Sebagian besar Masyarakat belum menyadari manfaat pariwisata, peluang untuk mendapatkan bantuan pelatihan dapat dimanfaatkan untuk mengatasi kelemahan ini. Mengembangkan program pelatihan internal yang terfokus pada SDM pariwisata agar Masyarakat dapat memahami pentingnya keterlibatannya dalam industri ini.



c. Strategi ST (*Strength – Threat*)

Strategi ini menggunakan kekuatan yang ada untuk menghadapi atau mengatasi ancaman. Berikut beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh Desa Wisata Buluh Duri:

1. Program Pemasaran yang Intensif

Menggunakan keterlibatan pemerintah dan BUMDES untuk memperkenalkan Desa Wisata Buluh Duri ke pasar yang lebih luas, dengan memanfaatkan media sosial, promosi digital, dan jaringan Kerjasama dengan agen perjalanan untuk menarik lebih banyak wisatawan. Hal itu akan menarik wisatawan diakhir pekan guna menciptakan pendapatan ekonomi yang berkelanjutan yang dapat dirasakan juga oleh Masyarakat sehingga mereka bisa mengetahui bahwa dampak pariwisata terhadap desa wisata itu cukup sehingga menarik Masyarakat untuk akhirnya berkontribusi dan memahami peran penting keterlibatannya dalam industri.

2. Diversifikasi dan Peningkatan Kualitas Produk Wisata untuk Menghadapi Persaingan

Menggunakan BUMDES untuk mengembangkan produk wisata yang beragam dan berkualitas, seperti wisata berbasis budaya, ekowisata, dan kegiatan edukasi. Dengan memperkenalkan objek wisata baru dan memperkaya pengalaman wisatawan, desa wisata Buluh Duri dapat membedakan dirinya dari desa wisata lain dan mengatasi ancaman persaingan.

d. Strategi (*Weakness – Threat*)

Strategi ini berfokus pada Tindakan yang bersifat defensive dan berusaha untuk mengurangi kelemahan yang ada dan menghindari ancaman. Ada beberapa strategi WT yang dapat diterapkan oleh Desa Wisata Buluh Duri:

1. Penguatan Partisipasi Masyarakat dalam Pengelolaan Wisata

Untuk mengatasi rendahnya kesadaran masyarakat dan ancaman persaingan dengan desa wisata lain, desa perlu mengembangkan system partisipatif yang melibatkan Masyarakat secara aktif dalam setiap tahap pengelolaan dan pengembangan wisata. Ini bisa berupa pelatihan berbasis komunitas yang meningkatkan keterlibatan mereka dalam kegiatan pariwisata dan memberi mereka.

2. Pengembangan Program Wisata yang Dapat Dijalankan Sepanjang Minggu

Agar tidak bergantung pada pengunjung akhir pekan, Desa Wisata Buluh Duri harus menciptakan program wisata yang dapat menarik pengunjung sepanjang minggu. Misalnya, mengadakan event budaya, pameran seni, atau workshop kerajinan lokal yang dapat menarik wisatawan di hari kerja dan memberikan dampak ekonomi yang lebih berkelanjutan bagi Masyarakat.

KESIMPULAN

Penelitian mengidentifikasi bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Wisata Buluh Duri masih menghadapi berbagai kendala meskipun memiliki potensi besar. Analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan desa terletak pada potensi wisata menarik, dukungan pemerintah dalam pelatihan, dan peran aktif BUMDes. Namun, kelemahan



utama berupa rendahnya kesadaran wisata Masyarakat dan kurangnya program pelatihan SDM yang terstruktur menghambat pengembangan. Peluang eksternal, seperti dukungan pemerintah untuk pelatihan dan tren pariwisata berkelanjutan, memberikan harapan untuk perbaikan. Namun, ancaman berupa ketidakberlanjutan program wisata, minimnya dampak ekonomi yang dirasakan Masyarakat, serta persaingan dengan desa wisata lain menjadi tantangan signifikan. Keberhasilan strategi pengembangan SDM di Desa Wisata Buluh Duri terbatas. Upaya yang lebih terarah, seperti pelatihan komprehensif di berbagai bidang, peningkatan kesadaran masyarakat, dan pengembangan objek wisata baru, perlu di optimalkan untuk meningkatkan kualitas dan keterlibatan SDM. Dengan strategi yang lebih terintegrasi, Desa Wisata Buluh Duri memiliki peluang besar untuk mengembangkan pariwisata yang berkelanjutan dan memberikan dampak ekonomi yang lebih luas bagi Masyarakat lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarti, I.I. (2021). Kajian Model Pengembangan SDM Pariwisata di Kawasan Jatigede Kec. Darmaraja Kab.Sumedang. *Indonesian Community Service and Empowerment Journal (IcomSE)*, 2(1), 99-107.
- Manteiro, M.C. (2020). Model Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Sektor Parawisata Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(01), 106-114.
- Marhendi, M.Y. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Kepariwisata Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 113-121.
- Mubarok, N. W. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (SDM) PT.Weha TRansportasi Indonesia Tbk.AKSELERASI: *Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(2), 114-122.
- Pebriana, F. M. (2020)/ Strategi Pemerintah Daerah dalam Pengembangan Pariwisata untuk Meningkatkan Pendapatan Daerah (Studi Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Majalengka Tahun 2019. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 1(1), 11-22.
- Rohmah, S. d. (2021)> Kontribusi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Sektor Industri Kreatif untuk Kberlanjutan Pariwisata di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi*, 7(1): 75-88.
- Govand Anwar, Nabaz Nawzad Abdullah. (2021). *The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance. International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(1), 35-47.
- Dewi, P., & Setiyadi, D. (2020). Kolaborasi Pemerintah, Swasta, dan Masyarakat dalam Pengembangan SDM Desa Wisata. *Jurnal Pembangunan Pariwisata*, 19(2), 93-106.
- Katarzyana Piwowar-Sulej, (2021). *Human Resources Development as an Element of Sustainable HRM – with the focus on production engineers. Journal of Cleaner Production*, 278, 1-14.
- Santosa, M., & Setiawan, D. (2023). Pengembangan SDM Desa Wisata melalui Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 16(2), 90-104.
- Dwi, L., et al. (2023). Kewirausahaan Berbasis Wisata dalam Pengembangan SDM Desa. *Jurnal Wirausaha dan Inovasi*, 10(1), 65-79.



- Andi Jusdana Ahmad, Lukman Hakim, Nuyanti Mustari, Fatmawati, (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Melalui Partspas Masyarakat. *Journal Ilmu Hukum Sosial dan Humanora*, 7(1), 252-261.
- John W. Creswell & J. David Creswell. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Salma Yubdina Nur Laila, Dewi Kartika Rini, Ni Made Shinta Dwi Maharani, Nurul Khairiyah, Andre Dwi Prasetyo, Asyia Azzahra. (2024). Strategi Pengembangan Pariwisata Berbasis Potensi: Analisis SWOT Desa Wisata di Sekitar Candi Borobudur, *Jurnal Nasional Pariwisata*, 14(02), 142-157.
- Muammar Wijayanto Maruapey & Arizal Hamizar. (2024). Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Analisis SWOT di Desa Tengah – Tengah Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 4(2), 7765-774.
- Budi, S., & Sutrisno, R. (2020). Pengembangan Desa Wisata melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(1), 42-55.
- Damanik, S., & Harahap, S. (2021). Analisis SWOT dalam Pengembangan Desa Wisata Berkelanjutan di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Pariwisata*, 12(3), 207-220.
- Fitriani, S., & Lestari, A. (2020). Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Berbasis Komunitas di Desa Wisata. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 15(1), 75-86.
- Mulyani, R., & Susanto, H. (2020). Evaluasi Pengembangan Pariwisata Berkelanjutan di Desa Wisata: Perspektif SWOT. *Jurnal Sumber Daya Manusia Indonesia*, 14(1), 33-45.
- Rahman, F., & Herlina, H. (2021). Model Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Desa Wisata Melalui Pelatihan dan Pembinaan. *Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 6(2), 130-143.
- Sihombing, E., & Lubis, M. (2018). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Wisata Melalui Pelatihan dan Pembinaan. *Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 6(2), 130-143.
- Suprpto, S. (2019). Analisis SWOT pada Pengembangan Desa Wisata di Indonesia. *Jurnal Studi Pariwisata*, 11(2), 81-95.
- Andi, S., & Kartika, E. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Desa Wisata: Perspektif Analisis SWOT. *Jurnal Pariwisata dan Pengembangan Ekonomi*, 12(1), 24-38.
- Ariyanti, N., & Sari, D. (2020). Peningkatan Kualitas SDM di Desa Wisata Melalui Pelatihan Berkelanjutan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 11(3), 112-123.
- Aulia, M., & Utami, R. (2020). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Desa Wisata untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 15(2), 89-102.
- Suprpto, S. (2019). Analisis SWOT pada Pengembangan Desa Wisata di Indonesia. *Jurnal Studi Pariwisata*, 11(2), 81-95.