

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peneliti Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu ini diambil untuk memberikan gambaran mengenai peneliti-peneliti serupa yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya diantaranya yaitu:

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

NO	Nama Penulis, Tahun dan Judul Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Evi Nur Sa'diyah & Raden Mas Moch Wispandono, 2023) Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Meyikapi Transformasi Digital Di Desa Wisata	Adapun metode yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu Kualitatif Deskriptif dengan pendekatan fenomenologi	Hasil dari studi menunjukkan bahwa Pokdarwis perlu menyelenggarakan pelatihan mengenai fondasi Teknologi digital, termasuk pemanfaatan smartphone dan akses internet, digunakan sebagai sarana untuk mendukung proses pengembangan pariwisata, serta meningkatkan kemampuan pemahaman mereka terhadap teknologi.
2	(Ikbal & Frinaldi, 2024) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Sadar Wisata Pengelola Objek Wisata Di Pantai Tiram Tapakih Kabupaten Padang Pariaman	Adapun metode yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja sadar wisata di Objek Wisata Pantai Tiram Tapakih belum berlangsung secara optimal akibat adanya kendala yang bersumber dari faktor alam, fasilitas terbatas,

			keterbatasan anggaran, dan kurangnya SDM. Karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang tepat untuk meningkatkan mutu dan budaya kerja sadar wisata pengelola yang baik.
3	(Mardiyantoro <i>et al.</i> , 2023) Strategi pengembangan sumber daya manusia dan ekonomi kreatif dalam peningkatan parawisata	Pendekatan metodologis yang diterapkan dalam penelitian terdahulu bersifat deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2022 pengembangan pariwisata menjadi prioritas daerah, dengan Pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan strategi fundamental dalam memperkuat profesionalisme serta meningkatkan daya saing
4	(Mayolita Panjaitan <i>et al.</i> , 2023) Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pengembangan Wisata Desa Kuta Jungka Kecamatan Siempat Rube Kabupaten Pakpak Bharat Provinsi Sumatra Utara	Metode yang di gunakan dalam penelitian terdahulu yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Temuan penelitian mengindikasikan bahwa di Desa Kuta Jungka, program pemberdayaan masyarakat yang diimplementasikan Disusun oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten.Pakpak Bharat terhadap Pokdarwis Mersada Asa Maju telah diimplementasikan melalui tiga tahapan pokok, yakni tahap penyadaran, peningkatan kapasitas, dan pendayaan.

5	(Devica <i>et al</i>, 2021) Strategi Pemeberdayaan Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Dalam Upaya Pengembangan Pariwisata Pantai Terentang Di Desa Terentang III, Kabupaten Bangka Tengah	Metode yang di gunakan dalam penelitian terdahulu yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Temuan utama dalam studi ini menguraikan berbagai strategi pengembangan yang serta dikelola oleh Kelompok Sadar Wisata Gerhana dengan tujuan memajukan sektor pariwisata di Pantai Terentang. Kajian ini juga mengkaji Pengembangan pariwisata melalui perspektif ekonomi, peran-peran yang dijalankan oleh Kelompok Sadar Wisata Gerhana, serta tantangan yang dihadapi oleh Pokdarwis Gerhana sebagai pelaku dalam industri pariwisata.
6	(Rifa'i <i>et al</i>, 2019) Meningkatkan Keunggulan Bersaing Produk Melalui Inovasi Dan Orientasi Pasar Pada Usaha Sektor Industri Kreatif Di Kota Malang	Metode yang di gunakan dalam penelitian terdahulu yaitu deskriptif kualitatif	Hasil studi ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan dalam menghasilkan produk yang unggul berkontribusi terhadap meningkatnya minat masyarakat terhadap produk tersebut. Kreativitas para pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah terbukti mampu mendorong penciptaan produk serta lebih inovatif. Tingkat kreativitas ini dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan, pembinaan, dan pemantauan yang diselenggarakan oleh pemerintah.

7.	(Dharma & Mary, 2025) Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusi Untuk Peningkatkan Pemberdayaan Masyarakat Perdesaan Dan Kesejahteraan Ekonomi	Metode yang di gunakan dalam penelitian terdahulu yaitu kualitatif	Dari hasil penelitian ini mengindikasikan adanya peningkatan signifikan dalam keterampilan manajerial, terutama terkait Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan pendekatan ini terbukti lebih efektif dan efisien. Selain itu, peserta pelatihan mendemonstrasikan peningkatan kapasitas organisasi serta penguatan kolaborasi antar pihak terkait. antarunit. antaranggotanya. Pemberdayaan melalui program Pelatihan ini diantisipasi mampu memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kualitas. kinerja organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat pedesaan dapat direalisasikan melalui strategi intensifikasi produktivitas serta implementasi pengelolaan sumber daya yang lebih efisien.
8	(Indrawan <i>et al</i>, 2025) Peningkatan Kapasitas Sdm Umkm Pematang Serai Melalui Pelatihan Soft Skills Dan Strategi Branding Personal Wirausaha Lokal	Metode yang di gunakan dalam penelitian terdahulu yaitu kualitatif	Hasil penelitian Program tersebut menunjukkan peningkatan yang substansial dalam kapasitas peserta untuk mempresentasikan produk, membangun

			kepercayaan diri, serta memperluas pemahaman mereka mengenai urgensi penguatan identitas usaha. Selain itu, program ini turut memfasilitasi terbentuknya jejaring kolaboratif antarpelaku UMKM serta mendorong peningkatan nilai jual prodak secara lebih berkelanjutan.
9	(Anshori & Gunawan, 2025) Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Keberlanjutan Desa Wisata: Studi Kasus Di Desa Salawu	Metode yang di gunakan dalam penelitian terdahulu yaitu kualitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa. Pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan spesifik masyarakat serta optimalisasi teknologi digital dalam kegiatan pemasaran serta pengelolaan desa wisata dihadirkan sebagai upaya pengembangan kapasitas lokal. Melalui kajian ini, diantisipasi bahwa Desa Wisata Salawu akan berperan sebagai model pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pemberdayaan komunitas. setempat serta memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

10	(Jusdiana Ahmad <i>et al</i> , 2024) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Melalui Partisipasi Masyarakat	Metode digunakan dalam penelitian sebelumnya bersifat kualitatif.	Hasil menunjukkan bahwa pariwisata di Bulukumba memainkan peran penting dalam meningkatkan ekonomi lokal sekaligus memfasilitasi pertukaran pengetahuan. Isu keberlanjutan menegaskan urgensi peningkatan kapasitas sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan ruang pariwisata guna memastikan interaksi yang harmonis antara wisatawan dan masyarakat lokal.
----	--	---	--

(Hasil Kajian Penelitian 2026)

Berdasarkan analisis terhadap sepuluh penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian-penelitian tersebut menunjukkan sejumlah kesamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Kesamaan utamanya terletak pada penerapan pendekatan kualitatif, sedangkan perbedaannya terlihat pada penggunaan metode deskriptif kualitatif dalam beberapa penelitian. Lebih lanjut, perbedaan yang paling mencolok teridentifikasi pada aspek judul penelitian serta lokasi pelaksanaannya.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting untuk kesuksesan organisasi di zaman global dan persaingan yang sengit. Tujuan dari pengembangan SDM adalah memperbaiki kemampuan, keahlian, dan produktivitas karyawan agar mereka bisa memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian

sasaran badan. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja, yang semuanya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan individu dalam pekerjaan mereka (Noe, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia yang berhasil membutuhkan pendekatan yang teratur dan strategis, serta harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam dunia bisnis. Perkembangan teknologi dan dinamika kebutuhan pasar menuntut organisasi-organisasi diharapkan untuk mengimplementasikan strategi-strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Pendekatan ini menegaskan urgensi investasi jangka panjang dalam peningkatan keterampilan serta kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap penguatan daya saing organisasi (Aguinis & Kraiger, 2009).

B. Definisi Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, kapasitas, dan kinerja individu dalam organisasi. Proses ini mencakup berbagai bentuk intervensi, termasuk pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, serta peningkatan keterampilan interpersonal maupun teknis. Tujuan utama pengembangan SDM adalah memperkuat kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus memperkuat kapasitas mereka dalam beradaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja yang terus mengalami perubahan. Berikut ini disajikan beberapa definisi pengembangan SDM menurut para ahli.

a. Gary Dessler

Dessler (2017) mengemukakan bahwa pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan serangkaian upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui berbagai program, termasuk pelatihan, perencanaan dan pengembangan karier, serta kegiatan pendidikan. Tujuan utama dari proses ini adalah Dalam rangka meningkatkan produktivitas individu, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap pengoptimalan kinerja organisasi secara menyeluruh.

b. Robert Noe

Noe (2020) menjelaskan bahwa Pengembangan SDM mencakup serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memperkuat kemampuan karyawan Proses ini mencakup penguatan kompetensi teknis dan interpersonal, serta penyediaan pendidikan yang dirancang untuk mendukung perkembangan profesional maupun personal para pegawai dalam konteks organisasi.

c. Mathis dan Jackson

Mathis dan Jackson (2016) Pengembangan sumber daya manusia dapat dianggap sebagai suatu bentuk investasi organisasional terhadap tenaga kerja, dengan tujuan utama meningkatkan kompetensi mereka dalam berbagai aspek fungsional pekerjaan. Inisiatif ini meliputi penyelenggaraan program pelatihan untuk memperkuat kemampuan praktis serta implementasi skema pengembangan karier yang memfasilitasi kemajuan profesional dalam jangka panjang.

d. Hasibuan, Malayu S. P.

Hasibuan (2017), dalam karya monumentalnya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai proses terstruktur dirancang untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan kapasitas tenaga kerja, sehingga memungkinkan mereka memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasional. Inisiatif ini melibatkan berbagai intervensi, termasuk pendidikan formal serta program-program pelatihan yang relevan pelatihan, pengembangan karier, serta kegiatan pembimbingan atau mentoring bagi tenaga kerja.

C. Pentingnya Pengembangan SDM dalam Organisasi

Pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Gary Dessler dan Yusuf S. (2015), memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Investasi waktu serta sumber daya untuk memperkuat kapasitas karyawan memungkinkan organisasi mencapai berbagai sasaran strategis. Beberapa kontribusi utama dari pengembangan sumber daya manusia meliputi:

a. Peningkatan Produktivitas

Karyawan yang memiliki kompetensi memadai cenderung menunjukkan produktivitas serta efisiensi kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan berbagai tugas operasional.

b. Pendorong Inovasi

Upaya peningkatan kemampuan secara berkelanjutan dapat menstimulasi munculnya gagasan inovatif dan perubahan positif dalam lingkungan organisasi.

c. Peningkatan Kualitas Layanan

Tenaga kerja yang terlatih secara profesional mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pelanggan maupun pemangku kepentingan lainnya.

d. Retensi dan Motivasi Karyawan

Program pengembangan sumber daya manusia berkontribusi pada peningkatan tingkat retensi karyawan dan memperkuat motivasi kerja melalui pengembangan karier yang lebih terstruktur.

e. Kesiapan Menghadapi Perubahan

Karyawan yang memperoleh pelatihan yang memadai lebih siap beradaptasi dengan dinamika pasar maupun perubahan internal organisasi.

D. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan karyawan merujuk pada inisiatif individu yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan karier yang spesifik. Sementara itu, indikator-indikator pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana diuraikan oleh Krismiyati (2017), mencakup

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong yang mengarahkan seseorang untuk berupaya secara optimal demi tercapainya tujuan atau keinginan tertentu. Sumber motivasi dapat bersifat eksternal, seperti dorongan dari atasan—

misalnya keinginan untuk memiliki kewenangan dalam mempengaruhi orang lain dan mengelola lingkungan kerja maupun bersifat internal, seperti aspirasi untuk mencapai prestasi melalui Kontribusi signifikan dalam berbagai aktivitas.

2. Kepribadian

Kepribadian mencakup sifat, kebiasaan, dan pola perilaku seseorang yang terbentuk melalui interaksi sosial. Kepribadian memiliki hubungan erat dengan nilai, norma, serta tindakan individu, dan berkaitan pula dengan kemampuan untuk menjaga integritas yang tercermin melalui sikap, perilaku, etika, dan moral.

3. Keterampilan

Keterampilan diartikan sebagai kapasitas individu dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Melalui proses pelatihan, kompetensi karyawan dapat berkembang secara signifikan. Keterampilan yang memadai dapat diperoleh secara mandiri maupun melalui program pelatihan formal.

2.3. Pelatihan

A. Pengertian Pelatihan

(Nugroho, 2021) Mengungkapkan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pelatihan berperan dalam memfasilitasi pemahaman karyawan terhadap pengetahuan praktis serta penerapannya, sehingga mampu meningkatkan kemampuan, kompetensi, serta sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Pelatihan merupakan proses yang teratur untuk merubah perilaku pekerja demi mencapai tujuan organisasi, pelatihan

berkaitan erat dengan keterampilan serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan saat ini. Pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan yang didasarkan pada prinsip-prinsip pembelajaran.

(Montol *et al.*, 2022) Menyatakan bahwa Pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang dirancang sebagai sarana bagi karyawan untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan tertentu, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

B. Tujuan Pelatihan

Berikut adalah tujuan dari pelatihan menurut (Kelvin & Nainggolan, 2021) sebagai berikut adalah:

1. Meningkatkan kinerja staf, Staf yang menunjukkan performa buruk akibat Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan menjadikan individu tersebut sebagai kandidat yang layak untuk mengikuti program pelatihan. Melalui pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan bidang tugasnya, dapat dibangun kompetensi serta pengetahuan baru yang berkontribusi pada peningkatan kinerja staf.
2. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia perlu diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang berlangsung secara cepat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut setiap staf untuk mampu menguasai informasi serta perangkat teknologi mutakhir. Melalui program pelatihan yang sistematis, karyawan diharapkan memperoleh pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai teknologi terkini yang relevan dengan lingkup tugas mereka.

3. Mempercepat proses pembelajaran bagi karyawan baru guna meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas professional, karyawan yang baru umumnya belum memahami atau menguasai keterampilan serta kemampuan yang diperlukan untuk menjadi profesional, yaitu mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan. Adanya pelatihan diharapkan bisa mengurangi waktu yang dibutuhkan karyawan baru untuk belajar dan meningkatkan kompetensinya.
4. Melakukan penanganan terhadap isu-isu operasional, pelatihan merupakan salah satu metode yang efektif untuk mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi serta kinerja staf sehingga pelaksanaan tugas operasional dapat berlangsung lebih optimal.
5. Mempersiapkan staf untuk mendapatkan promosi, dengan menyelenggarakan pelatihan, karyawan dapat memahami Kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan performa. di perusahaan, serta mendapatkan kesempatan untuk promosi di masa depan. Promosi menjadi dorongan dan daya tarik bagi staf untuk meningkatkan kinerjanya.

(Kusufa & Hidayat, 2023) Tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan hasil kerja pegawai perusahaan, memperbaiki mutu kinerja pegawai, membantu perencanaan sumber daya manusia, meninggikan semangat pegawai perusahaan, keselamatan, serta menaikkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

C. Fungsi Pelatihan

Berikut adalah fungsi pelatihan untuk sebuah organisasi menurut para ahli di sekitarku:

1. Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan. Program pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional karyawan sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. (Karim, 2019; Noe, 2020).
2. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja dan Optimalisasi kinerja karyawan diperlukan agar pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara lebih efektif dan terukur. (Dessler, 2020; Sutrisno dalam Syahputra & Tanjung, 2020).
3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pelatihan berfungsi sebagai komponen fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia, yang dirancang untuk mempersenjatai karyawan dengan kompetensi esensial guna mengelola tanggung jawab yang lebih kompleks serta mencapai posisi yang lebih senior di masa mendatang (Noe, 2020; Mondy & Martocchio, 2016).
4. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Dalam Bekerja. Pelatihan memberikan penghargaan kepada karyawan dan mendorong mereka untuk berkembang, yang berdampak positif pada kepuasan kerja dan kesetiaan mereka (Karim, 2019).
5. Mendukung Penyesuaian terhadap Perubahan dan Inovasi. Pelatihan berfungsi sebagai alat untuk mendukung perubahan budaya organisasi dan inovasi agar

tetap kompetitif di era globalisasi (Sihombing & Verawati, 2020; Ansah & Rita, 2019).

6. Penilaian dan Pengembangan yang Berkelanjutan. Pelatihan harus dilakukan berdasarkan prinsip keadilan dan keterbukaan, serta dievaluasi untuk memastikan hasil yang maksimal dan proses pengembangan yang terus berlanjut (Gustiana, Hidayat & Fauzi, 2022).

D. Indikator Pelatihan

Dalam menilai indikator pelatihan, studi ini merujuk pada indikator menurut (Elizar et al., 2018,) yang membagi pelatihan menjadi lima indikator yaitu:

1. Instruktur

Dengan mempertimbangkan bahwa tujuan utama pelatihan adalah peningkatan kompetensi karyawan, seleksi instruktur harus memperhatikan kualifikasi yang relevan dengan bidang terkait serta keahlian yang memadai di dalamnya.

2. Peserta Pelatihan

Perusahaan harus memilih peserta pelatihan berdasarkan kriteria yang ditetapkan untuk mengikuti pelatihan dan kualifikasi yang sesuai dengan program yang ada.

3. Metode Pelatihan

Metode dalam program pelatihan harus memastikan berlangsungnya kegiatan pelatihan yang sesuai, asalkan program tersebut sesuai dengan materi yang ada serta kemampuan pengetahuan peserta.

4. Materi Pelatihan

Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan kurikulum yang dirancang untuk menyelaraskan dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang ditetapkan oleh perusahaan.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas, yang bertujuan untuk mencapai hasil dan target yang diharapkan oleh perusahaan di masa mendatang.

2.4 Pemberdayaan Masyarakat

A. Pengertian Pemeberdayaan

Pemberdayaan masyarakat merujuk pada proses pemberian pengetahuan, keterampilan, sumber daya, serta kepercayaan diri kepada individu atau kelompok, sehingga mereka dapat berperan aktif dalam meningkatkan kualitas hidup sendiri dan mendorong perubahan yang diinginkan di lingkungan sekitar. Tujuan utama Konsep ini bertujuan utama untuk memperkuat otonomi masyarakat dalam mengelola kehidupan dan lingkungan mereka (Lyons et al, 2001).

Pemberdayaan menjadi kunci utama dalam proses penguatan masyarakat untuk memperbaiki ekonomi di daerah pedesaan secara berkelanjutan dan inklusif, sehingga penduduk desa bisa mengalami peningkatan ekonomi yang signifikan, yang kemudian dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan mereka. Implementasi pendampingan berfungsi untuk memperdayakan komunitas desa agar dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki dengan memanfaatkan sumber daya alam serta keunggulan komparatif yang terdapat dalam masyarakat desa, sekaligus

membuka akses pasar dan sumber daya lainnya. Pemberdayaan komunitas adalah prinsip dasar dalam pembangunan berkelanjutan. Dalam rangka memperkuat ekonomi pedesaan, kegiatan pendampingan yang terencana perlu dilakukan oleh berbagai pihak yang memiliki keahlian serta pengetahuan yang memadai mengenai pemberdayaan ekonomi kalangan masyarakat desa (Harini *et al*, 2023).

Pemberdayaan masyarakat merupakan strategi untuk mempersiapkan komunitas serta memperkuat institusi-institusi di dalamnya, dengan demikian, mereka mampu meraih kemajuan, kemandirian, serta kesejahteraan dalam konteks keadilan sosial yang berkelanjutan

Terdapat berbagai definisi mengenai pemberdayaan masyarakat menurut para pakar, antara lain sebagai berikut:

1. Britha dan Mikkelsen (2011) mendefinisikan pemberdayaan masyarakat sebagai sekumpulan praktik serta tindakan diekspresikan melalui simbol-simbol. Simbol-simbol tersebut selanjutnya menyampaikan kekuatan yang signifikan untuk mentransformasi aspek internal individu, orang-orang yang dianggap penting, serta komunitas kita.
2. Ife dan Tesoriero (2016) mengartikan pemberdayaan masyarakat sebagai penyediaan sumber daya, peluang, pengetahuan, dan keterampilan kepada anggota masyarakat agar mereka dapat meningkatkan kapasitas dalam mengelola masa depan mereka sendiri serta berkontribusi pada upaya memengaruhi kehidupan kelompok mereka.
3. Chambers (1995) menyatakan bahwa pemberdayaan berarti pembagian kekuasaan secara merata, dengan demikian, hal ini berkontribusi pada

peningkatan kesadaran politik, penguatan posisi kelompok-kelompok marginal, serta perluasan pengaruh mereka terhadap proses dan hasil pembangunan.

4. Gitosaputro dan Rangga K. K. (2015) mengemukakan bahwa pemberdayaan masyarakat merupakan bentuk pembangunan yang mendorong masyarakat untuk aktif dalam kegiatan sosial guna meningkatkan kondisi dan keadaan diri mereka sendiri.
5. Menurut Suharto (2009), pemberdayaan masyarakat dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan memperkuat kelompok-kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu yang menghadapi masalah kemiskinan. Sebagai tujuan, pemberdayaan merujuk pada kondisi yang ingin dicapai melalui perubahan sosial, yaitu masyarakat yang memiliki kekuatan, pengetahuan, dan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, baik yang bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial, seperti rasa percaya diri, penyampaian aspirasi, sumber penghasilan, partisipasi aktif dalam aktivitas sosial, serta kemandirian dalam pelaksanaan tugas-tugas kehidupan sehari-hari.
6. Fahrudin (2012) menjelaskan bahwa pemberdayaan masyarakat merupakan upaya untuk mengembangkan potensi melalui pemberian dorongan dan peningkatan kesadaran terhadap potensi yang dimiliki, serta usaha untuk memperluasnya.
7. Sumodiningrat (1997) menjelaskan bahwa pemberdayaan masyarakat adalah agenda konseptual dan pembangunan yang mendukung kapasitas masyarakat.

Hasil yang diharapkan dari pemberdayaan ini adalah terciptanya masyarakat yang mandiri, baik dalam aspek ekonomi, pendidikan, maupun industri.

8. Mardikan et al., (2014) pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk memberikan kekuatan atau kemampuan kepada masyarakat. Konsep ini juga mengacu pada peningkatan kapasitas individu yang terhubung dengan komunitasnya, sehingga mampu berperan dalam proses pembangunan suatu kelompok.

B. Tujuan Pemberdayaan Masyarakat

Tujuan utama dari pemberdayaan komunitas agar masyarakat bisa mandiri, mampu menghadapi berbagai tantangan, meningkatkan kualitas hidup, dan mencapai kesejahteraan serta keadilan sosial secara terus-menerus. Untuk mencapai fenomena ini dapat diwujudkan melalui berbagai pendekatan termasuk, meningkatkan kemampuan individu dan kelompok dalam mengelola sumber daya mereka sendiri, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menciptakan peluang ekonomi, serta memperkuat pemahaman mengenai hak dan tanggung jawab mereka. Berikut ini adalah beberapa tujuan pemberdayaan masyarakat menurut para ahli:

1. Mardikanto (2019) menyatakan bahwa tujuan pemberdayaan masyarakat adalah memperbaiki kualitas hidup masyarakat dengan meningkatkan kesejahteraan, kemandirian, serta partisipasi aktif dalam pembangunan.
2. Dian Husada (2023) menegaskan bahwa pemberdayaan bertujuan menciptakan perubahan sosial yang membuat masyarakat memiliki pengaruh dan kontrol atas sumber daya serta keputusan yang mempengaruhi hidup mereka.

3. Menurut Notoatmodjo (2021), tujuan pemberdayaan adalah tumbuhnya kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesehatan.
4. Mardikanto (2019) kembali menyatakan bahwa tujuan pemberdayaan masyarakat adalah memperbaiki kualitas hidup masyarakat melalui peningkatan kesejahteraan, kemandirian, dan partisipasi aktif dalam pembangunan.
5. Moelijart (2020) menyebutkan bahwa pemberdayaan bertujuan mengembangkan potensi individu dan kelompok agar mampu menyelesaikan masalah sosial dan ekonomi secara mandiri.

C. Fungsi Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk mentransformasi perilaku masyarakat agar mencapai tingkat kemandirian yang lebih tinggi, dengan harapan kualitas hidup dan kesejahteraan mereka akan meningkat. (Margayaningsih, 2018) menjelaskan beberapa peran penting dalam pemberdayaan masyarakat sebagai berikut:

1. Penguatan Lembaga

Melalui perbaikan berbagai aktivitas yang ada, diharapkan lembaga dapat beroperasi dengan lebih efektif. Lembaga yang kokoh akan mendorong partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan yang sedang berlangsung.

2. Peningkatan usaha

Dengan adanya perbaikan lembaga, diharapkan usaha yang dijalankan mampu berkembang dengan baik, memberikan manfaat bagi anggotanya serta lingkungan sekitar.

3. Penyempurnaan pendapatan

Peningkatan usaha diharapkan dapat memberi keuntungan bagi seluruh anggota lembaga, termasuk masyarakat luas. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan aspek pendapatan ekonomi masyarakat.

4. Perbaikan lingkungan

Dengan bertambahnya pendapatan, diharapkan kondisi fisik serta sosial lingkungan akan menunjukkan perbaikan, mengingat degradasi lingkungan seringkali dikaitkan dengan kondisi kemiskinan atau tingkat pendapatan yang rendah.

5. Peningkatan kehidupan

Pendapatan yang memadai dan lingkungan yang kebersihan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat. Hal ini terlihat dalam domain kesehatan, pendidikan, dan kemampuan membeli. Kesehatan ekonomi akan berkontribusi pada perbaikan hidup masyarakat secara keseluruhan.

6. Perbaikan komunitas

Ketika setiap keluarga menikmati kualitas hidup yang baik, akan terbentuk komunitas yang lebih baik, sehingga perbaikan sosial menjadi sangat vital.

D. Indikator Pemberdayaan Masyarakat

Menurut (Suharto 2009), pemberdayaan masyarakat bisa dilihat melalui beberapa indikator penting yang menunjukkan tingkat kemandirian dan kemampuan masyarakat suatu kelompok. Beberapa indikator tersebut adalah:

1. Partisipasi masyarakat adalah cara untuk mendorong pengembangan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap program. pembangunan, sehingga hasilnya bisa berkelanjutan.
2. Kemandirian berarti masyarakat memiliki kekuatan, kemampuan, serta kesempatan untuk mengelola serta memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki demi kehidupan yang berkelanjutan.
3. Peningkatan kapasitas sosial berarti memperluas partisipasi, memperkuat kerja sama, serta meningkatkan kemampuan masyarakat dalam menghadapi berbagai tantangan sosial.

2.5 Peningkatan Kapasiats Kelompok Sadar wisata (POKDARWIS)

A. Pengertian Peningkatan Kapasiatas Kelompok Sadar Wisata

Peningkatan kapasitas kesadaran pariwisata adalah proses untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan para anggota sadar wisata (Pokdarwis) sehingga mereka dapat memanfaatkan potensi wisata secara mandiri, efisien, dan berkelanjutan. Menurut (Sari, Hadi, & Kusuma. 2021), tujuan dari peningkatan kapasitas ini adalah untuk memberdayakan masyarakat setempat agar mereka bisa berperan aktif dalam pengelolaan dan pengembangan destinasi wisata di lingkungan mereka. Proses ini mencakup pelatihan, pendidikan, dan

penguatan kelembagaan yang memungkinkan Pokdarwis untuk meningkatkan standar layanan dan manajemen wisata dengan cara yang profesional.

Di sisi lain, (Purnomo & Purwandari, 2025) menekankan bahwa peningkatan kapasitas juga melibatkan penguatan struktur organisasi dan tata kelola dalam Pokdarwis sehingga dapat berfungsi dengan baik. (Rahmawati, Nugroho, & Santoso 2022) menambahkan bahwa pembelajaran yang berkelanjutan melalui lokakarya dan praktik langsung sangat krusial dalam membangun kapasitas tersebut. Dengan demikian, peningkatan kapasitas kesadaran pariwisata Tidak hanya mengembangkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat aspek manajemen, pemasaran, serta pelestarian lingkungan dan budaya lokal, sehingga memfasilitasi pertumbuhan pariwisata yang berkelanjutan.

B. Definisi Peningkatan Kapasitas Kelompok Sadar wisata

Meningkatkan kemampuan masyarakat di daerah wisata merupakan sebuah rencana untuk memperbaiki keterampilan, pemahaman, dan kemampuan mereka agar dapat berperan aktif dalam mengelola destinasi wisata secara berkelanjutan. (Suryawan, 2021) menyatakan bahwa masyarakat perlu didukung melalui pelatihan dan pembelajaran, serta penguatan kelompok lokal agar memahami peran mereka dalam menjaga kualitas pelayanan pariwisata. Hal ini sejalan dengan pendapat (Nurjanah, 2018) bahwa sadar wisata berarti memiliki pengetahuan tentang lingkungan, budaya, dan ekonomi berkelanjutan, sehingga masyarakat dapat menjadi pelaku utama, bukan hanya pihak yang terkena dampak dari pertumbuhan pariwisata. Dengan demikian, pengembangan kapasitas tidak terbatas pada dimensi

teknis semata, melainkan juga mencakup pembinaan kesadaran dan tanggung jawab kolektif guna menjamin keberlanjutan destinasi.

Selain itu, peningkatan kesadaran masyarakat dalam pariwisata membantu memperkuat mereka secara sosial dan ekonomi. (Rahayu, 2019) menekankan bahwa ketika masyarakat benar-benar terlibat dalam pengelolaan pariwisata, hal ini dapat menciptakan perekonomian lokal yang lebih adil melalui dukungan terhadap pertumbuhan usaha kecil serta pembagian keuntungan yang merata. Pemanfaatan teknologi digital seperti pemasaran daring dan promosi wisata (Setiawan, 2022) sangat penting untuk meningkatkan daya tarik destinasi serta memperluas jangkauan wisatawan, sehingga masyarakat lokal tidak tertinggal dalam persaingan global. (Pasaribu & Wulandari, 2021) menambahkan bahwa penguatan kelompok sadar wisata seperti Pokdarwis merupakan kunci keberlanjutan pariwisata, karena mampu mengintegrasikan aspek lingkungan, budaya, dan ekonomi. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sadar wisata menjadi strategi penting untuk menjadikan destinasi lebih tangguh, inklusif, dan berkelanjutan.

C. Manfaat Dari Peningkatan Kapasitas Kelompok Sadar Wisata

Ada beberapa teori terdahulu yang menyatakan tentang manfaat dari peningkatan kapasitas sadar wisata yaitu:

1. Meningkatkan kualitas SDM Pariwisata

Suryawan (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan dan pendidikan di sektor pariwisata dapat menciptakan sumber daya manusia yang menunjukkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi, sikap yang ramah, dan komitmen terhadap kelestarian destinasi wisata.

2. Mendorong partisipasi dan pemberdayaan masyarakat

Rahayu (2019) menyatakan bahwa pengembangan kesadaran wisata membuka kesempatan bagi masyarakat untuk berkontribusi aktif dalam proses perencanaan dan pengelolaan wisata, sehingga tercipta rasa kepemilikan dan tanggung jawab kolektif.

3. Melestarikan lingkungan dan budaya local

(Nurjanah, 2018) menekankan bahwa kesadaran wisata membangun perhatian terhadap pentingnya menjaga keberlangsungan budaya dan lingkungan agar pariwisata tidak merusak identitas daerah.

4. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat

Wulandari (2021) mengungkapkan bahwa peningkatan kapasitas Pokdarwis dapat mendorong pertumbuhan UMKM lokal dan pemerataan manfaat ekonomi, sehingga masyarakat desa dapat berperan aktif dalam pariwisata dan bukan hanya menjadi penonton.

5. Memperkuat kelembagaan pariwisata berbasis komunitas

Setiawan (2022) menjelaskan bahwa penguatan kapasitas sadar wisata membantu organisasi lokal seperti Pokdarwis untuk menjadi lebih mandiri dalam mengelola destinasi, membangun kemitraan, serta menghadapi tantangan yang ada di tingkat global.

6. Meningkatkan daya saing destinasi wisata

Wibowo (2020) menjelaskan bahwa pemahaman yang baik tentang kesadaran wisata akan menjadikan destinasi lebih menarik, meningkatkan daya saing, dan

mampu bersaing dengan lokasi wisata lainnya, terutama dengan dukungan dari promosi digital.

D. Faktor Faktor Peningkatan Kelompok Sadar Wisata

Menurut (Noorlitaria *et al*, 2025), membahas metode untuk meningkatkan kemampuan kelompok sadar wisata (Pokdarwis), ada beberapa komponen penting yang berpengaruh:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan SDM melalui pelatihan terstruktur di bidang manajemen, layanan, dan pemasaran digital penting untuk meningkatkan kesadaran dan profesionalisme Pokdarwis.

2. Pendampingan dan Kolaborasi

Pendampingan dari pemerintah, tenaga pengajar, dan lembaga non-pemerintah membantu Pokdarwis mengakses pengetahuan dan mengatasi masalah teknis.

3. Kelembagaan dan Tata Kelola

Struktur organisasi yang jelas, transparansi keuangan, dan aturan yang kuat mendukung keberlanjutan serta kepercayaan masyarakat.

4. Pemanfaatan Teknologi Digital

Digitalisasi promosi lewat media sosial, website, dan marketplace memperluas pasar dan meningkatkan daya tarik destinasi.

5. Partisipasi Komunitas Lokal

Keterlibatan warga dalam kegiatan pariwisata, dari akomodasi homestay, kuliner, hingga seni budaya, menciptakan rasa kepemilikan dan memperkuat kapasitas lokal.

6. Dukungan Kebijakan dan Infrastruktur

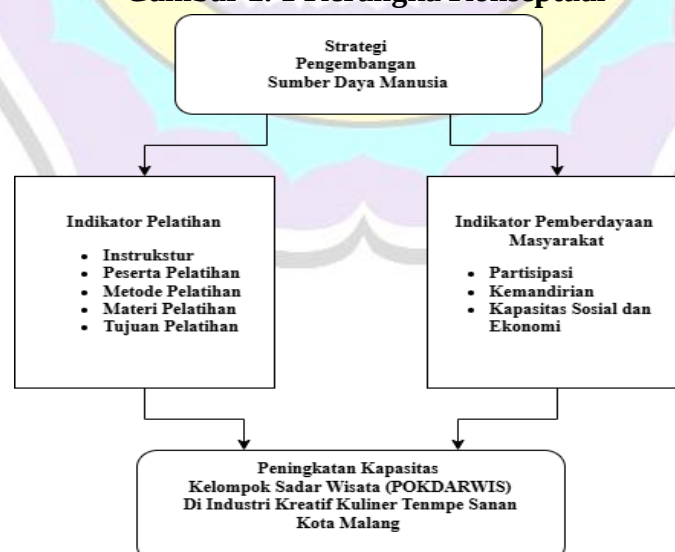
Keberadaan peraturan daerah, bantuan infrastruktur seperti jalan dan fasilitas umum, serta dukungan promosi dari dinas pariwisata sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan Pokdarwis.

2.6 Kerangka Konseptual

Sebuah contoh yang menjelaskan bagaimana konsep-konsep utama dalam suatu penelitian berhubungan satu sama lain disebut "kerangka konseptual". Dengan menunjukkan variabel yang akan dianalisis dan hubungannya satu sama lain, kerangka ini berfungsi sebagai panduan untuk penelitian.

Kerangka penelitian "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat untuk Meningkatkan Kapasitas Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) Di Industri Kreatif Kuliner Tempe Sana Kota Malang" dapat digambarkan sebagai berikut berdasarkan teori serta penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



(Sumber: Ilustrasi oleh peneliti 2026)