

Peran Karyawan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era-Digital Pada Pokdarwis Pantai Tlangoh Bangkalan

Syaiful Amin , RM. Moch. Wispandono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura
Email : 5yarifl3454@gmail.com, wispandono@trunojoyo.ac.id

Abstract Tourism in Bangkalan Regency has great potential, especially in Tlangoh Beach. In the development of the digital era, the role of employees of the Culture and Tourism Office is becoming increasingly important in advancing human resources in the Tlangoh Beach Tourism Awareness Group (Pokdarwis). This research aims to explore and analyze the role of employees of the Culture and Tourism Office in developing human resources in the digital era.

The Tourism Office plays a very significant role in managing the human resource development efforts at Tlangoh Beach. They act as facilitators in training and skills development for the Tourism Awareness Group (Pokdarwis), as well as connecting them with adequate human resources in responding to changes in the digital era.

This research employed a qualitative approach with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and documentation. However, challenges faced by Tourism Office employees were also identified, including a deeper understanding of digital technology, more effective coordination with relevant stakeholders, and adaptation to rapid changes in the tourism industry.

This research is expected to provide a clearer view of the role of Tourism Office employees in human resource development in the digital era, as well as provide contributions to policymakers to increase tourism potential at Tlangoh Beach, Bangkalan Regency.

Keywords : Roles, Human Resources, Digital Era, Tourism Awareness Group

Abstrak Pariwisata di Kabupaten Bangkalan memiliki potensi yang besar khususnya di Pantai Tlangoh. Dalam era digital yang terus berkembang, peran karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata menjadi semakin penting dalam memajukan sumber daya manusia di Kelompok Sadar Wisata Pantai Tlangoh. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam pengembangan sumber daya manusia di era digital. Dinas Pariwisata memainkan peran yang sangat signifikan dalam mengkoordinasi upaya pengembangan sumber daya manusia di Pantai Tlangoh. Mereka bertindak sebagai fasilitator dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi Kelompok Sadar Wisata, serta menghubungkan mereka dengan sumber daya manusia yang memadai dalam menyikapi perubahan di era-digital.

Dalam penelitian ini Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Namun, tantangan yang dihadapi karyawan Dinas Pariwisata juga diidentifikasi, termasuk pemahaman yang lebih mendalam tentang teknologi digital, koordinasi yang lebih efektif dengan pemangku kepentingan terkait, dan adaptasi terhadap perubahan cepat dalam industri pariwisata. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih jelas tentang peran karyawan Dinas Pariwisata dalam pengembangan sumber daya manusia di era digital, sekaligus memberikan sumbangan kepada pengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan potensi pariwisata di Pantai Tlangoh, Kabupaten Bangkalan.

Kata Kunci : Peran, Sumber Daya Manusia, Era-Digital, Kelompok Sadar Wisata

PENDAHULUAN

Indonesia mempunyai potensi pariwisata yang kaya keindahan alam dan budaya. Pariwisata merupakan sektor jasa berbasis kreatif yang seharusnya dapat dimaksimalkan potensinya untuk kesejahteraan rakyat setempat. Industri pariwisata berdasarkan undang-undang No. 10 Tahun 2009 adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling bergantung satu sama lain untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan wisatawan. Pariwisata merupakan salah satu agen perubahan yang telah menciptakan peluang baru dan tantangan baru yang terus memacu munculnya ide, kreativitas dan pengetahuan (Poerwanto &

Shambodo, 2020). Lebih lanjut lagi, (Poerwanto, 2017) menjelaskan bahwa pariwisata kini diharapkan dapat membantu pertumbuhan dalam beberapa sektor seperti: ekonomi, industri, mobilitas sosial dan industri kreatif.

Di era digital saat ini, teknologi telah mengubah sudut pandang terkait industri pariwisata dengan cepat. Program-program inovatif, seperti desa wisata, telah menjadi pilihan strategis dalam mempromosikan destinasi wisata lokal dan memaksimalkan potensi ekonomi serta kulturalnya. Industri pariwisata dapat menjadi tumpuan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal dengan menyediakan lapangan pekerjaan dimana tempat wisata tersebut berada.

Pariwisata yang telah memasuki era 4.0 atau pariwisata digital di Indonesia diperkenalkan pada masa Kementerian Pariwisata di bawah kepemimpinan Bapak Arief Yahya. Rencana strategis Indonesia untuk menghadapi pariwisata digital adalah dengan mengusung tema: *Wonderful Indonesia Digital Tourism 4.0; Strategic Imperatives for Transforming Tourism HR to Win Global Competition in Industry 4.0; 5 Technology Enabler; 9 Key Initiatives for Discipline Executions; and Pentahelix Collaboration Approach*. Kerjasama dari seluruh komponen tersebut diharapkan mampu menjadi pendorong perkembangan pariwisata digital di Indonesia sehingga semakin berkembang dan dikenal dunia (Luki Safriana, 2020).

Perkembangan pariwisata di Indonesia pada era digital menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dan sangat cepat. Era digital telah merubah perilaku manusia menjadi tidak bisa lepas dari penggunaan handphone dan internet. Sehingga, aspek digital dapat menjadi peluang terbesar dalam mengembangkan bisnis pariwisata. Transformasi digital inilah yang mengubah seluruh siklus ekosistem pariwisata, serta menjadi penyebab bergesernya budaya jaringan dan budaya visual bagi wisatawan. Dampak dari pergeseran tersebut adalah berubahnya proses pengambilan keputusan para wisatawan saat ini yang sebagian besar merupakan generasi millennial (Manovich dalam Macek, 2014).

Penggunaan media sosial di semua negara dianggap sebagai alat bantu untuk mempromosikan industri pariwisata yang mereka kelola. Pengguna media sosial internet di Indonesia, menurut data Kementerian Informasi dan Komunikasi tahun 2022, berjumlah 191 juta orang (Mahdi, 2022). Banyaknya pengguna internet di Indonesia didukung dengan smartphone melahirkan generasi baru yaitu generasi milenial. Generasi yang lebih banyak menghabiskan waktunya di media sosial. Tantangan terbesar dari pariwisata digital adalah penggunaan teknologi dan sumber daya manusia yang berkompeten. Peran sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan media sosial dengan baik menjadi kunci agar dapat

menjawab tantangan pariwisata di era digital. Pada era pariwisata digital, pemanfaatan internet dan media sosial merupakan salah satu bentuk digitalisasi, tidak hanya sebagai upaya promosi tetapi juga untuk memberikan pengalaman berwisata kepada para wisatawan (Khurramov Ortikjon Kayumovich, 2020).

Dalam hal ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan memainkan peran sentral dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia dalam mendukung Transformasi digital untuk meningkatkan daya saing pada destinasi pariwisata. Pantai Tlangoh sebagai destinasi wisata alam menawarkan keindahan pemandangan laut dan budaya lokal yang unik, mempunyai potensi besar untuk menjadi tujuan favorit wisatawan. Namun, untuk mengoptimalkan potensi tersebut, diperlukan pendekatan yang komprehensif yang melibatkan pengembangan sumber daya manusia, serta penerapan teknologi digital dalam promosi dan pengelolaan destinasi wisata.. Pengembangan sumber daya manusia dalam Hal ini mencakup pelatihan dan pembinaan yang di berikan oleh karyawan Dinas Pariwisata, serta upaya pengembangan keterampilan digital yang relevan dengan pengelola pokdarwis. Karyawan Dinas Pariwisata perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang tren digital terkini, seperti pemasaran melalui media sosial, analisis data, dan penggunaan aplikasi yang pendukung manajemen tempat wisata.

Namun, masih terdapat tantangan dalam penerapan transformasi digital, kurangnya akses teknologi untuk meningkatkan literasi digital, seperti Media promosi website, instagram, Tiktok, Facebook dan manajemen pengelolaan data yang kurang efektif. Oleh karena itu, peran karyawan Dinas Pariwisata dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap perubahan teknologi menjadi kunci dalam memastikan kesuksesan Pengembangan sumber daya manusia di era digital.

Dengan adanya Fenomena tersebut penelitian ini akan mengkaji tentang “Peran Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital Pada Kelompok Sadar Wisata Pantai Tlangoh Kabubaten Bangkalan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Peran

Teori peran (role theory) adalah teori yang memadukan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Salah satunya adalah Management role, Management role merupakan pola perilaku yang difokuskan pada posisi tertentu dalam kelompok. Dalam prespektif ilmu sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap hal tersebut merupakan sebagian besar kegiatan sehari-hari menjadi pemeran sosial (misalnya ibu, manajer, guru). Setiap peran sosial

adalah seperangkat hak, kewajiban, harapan, norma, dan perilaku seseorang untuk menghadapi dan memenuhi. Model ini didasarkan pada pengamatan bahwa orang berperilaku dengan cara yang diprediksi, dan bahwa perilaku individu adalah konteks tertentu, berdasarkan posisi sosial dan faktor lainnya.

Menurut Khan (1990), arti dari keterlibatan pribadi adalah pemanfaatan dalam keterlibatan orang yang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan peran. Dalam konteks organisasi atau manajemen, teori keterlibatan pribadi ini dapat digunakan untuk memahami tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika seorang individu merasa lebih terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih produktif, berkinerja lebih baik, dan lebih puas. Dengan demikian penerapan teori ini dapat menjadi dasar bagi manajer untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pemanfaatan keterlibatan pribadi dalam pekerjaan mereka.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani beragam jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada. Usaha pengembangan tersebut bermanfaat bagi organisasi dan individu atau karyawan. Kemampuan dan pengalaman yang tepat dari karyawan dan manajer dapat memperkuat daya saing organisasi dan kemampuan untuk mengadaptasi terhadap lingkungan yang berubah. Bagi individu karyawan, program pengembangan antara lain membuka peluang untuk promosi karir dan jabatan.

Salah satu bentuk dari pengembangan SDM adalah pelatihan. Dalam prakteknya pelatihan disandingkan dengan pengembangan. Pengembangan berbeda dengan pelatihan baik dilihat dari segi fokus, jangka waktu, dan ukuran efektifitas. Fokus pelatihan pada belajar kegiatan dan perilaku spesifik yang mendemonstrasi teknik dan proses. Sementara pengembangan pada memahami konsep dan konteks informasi, pengembangan pendapat dan pengembangan kapasitas untuk menjalankan tugas. Dari sisi jangka waktu, pelatihan lebih singkat sedangkan pengembangan lebih lama. Ukuran efektifitas pelatihan adalah penilaian kinerja, analisis manfaat-biaya, test kelulusan, dan sertifikasi. Sementara pengembangan pada karyawan kualitatif tersedia ketika dibutuhkan; peluang promosi, keunggulan kompetitif berbasis SDM. Pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan karena adanya kondisi:

Pertama: pada saat pekerjaan mewajibkan individu-individu supaya memiliki keahlian, pengetahuan, atau sikap yang berbeda dari yang saat ini dimilikinya.

Kedua: ketika kemajuan dalam organisasi atau di luar organisasi yang mensyaratkan individu agar memiliki keahlian, pengetahuan, dan sikap yang berbeda. Jenis pengembangan yang dilakukan untuk peningkatan kapabilitas karyawan sangat bergantung pada kondisi individu dan kapabilitas yang dibutuhkan organisasi. Akan tetapi pada umumnya pengembangan SDM yang dilakukan dalam peningkatan kapabilitas karyawan adalah dalam hal orientasi pada pekerjaan, kualitas pengambilan keputusan, nilai-nilai etika dan ketrampilan teknis. Dalam hal kapabilitas non-teknis akan efektif dilakukan melalui proses sosialisasi pekerjaan atau jalur tidak formal. Dalam prakteknya, pengembangan merupakan proses sepanjang masa ketika karyawan bekerja pada organisasinya. Artinya pengembangan sudah sebagai kebutuhan organisasi dan individu secara bersinambungan sesuai dengan dinamika eksternal. Dengan demikian aset SDM yang berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap perlu dipersiapkan dan dikembangkan untuk penyesuaian dengan pekerjaan baru, promosi dan pekerjaan baru setelah karyawan pensiun.

Tahapan pengembangan SDM sebagaimana pendapat Simamora (2001) :

Tahap pertama: Tahapan pengembangan SDM dimulai dari tahap identifikasi kebutuhan pengembangan. Dalam tahap ini digali proses pengembangan apa yang paling cocok bagi individu tertentu dengan melakukan assesment mengenai strenghts dan areas for development dari tiap individu (karyawan). Assesment dapat dilakukan dengan melalui pola assesment center atau juga melalui observasi dan evaluasi dari atasan masing-masing (cara ini lebih praktis dibanding harus menggunakan assesment center).

Tahap kedua: dari hasil assesment, langkah selanjutnya merumuskan program pengembangan apa yang cocok bagi karyawan yang bersangkutan. Dalam perumusan program pengembangan hasil assesment ini tidak hanya didasarkan pada kelemahan karyawan, namun justru harus lebih bertumpu pada kekuatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (pendekatan semacam ini disebut sebagai strenghtbased development). Jenis program atau proses pengembangan yang disusun juga tidak mesti harus berupa training di kelas. Ada banyak alternatif program pengembangan lain seperti: 1) Mentoring (karyawan yang dianggap senior dan memiliki keahlian khusus menjadi mentor bagi sejumlah karyawan lainnya, 2) Project/special assignment (penugasan khusus untuk menambah job exposure), 3) Job enrichment (memperkaya bobot pekerjaan), 4) On-the-job training.

Tahapan berikutnya adalah monitoring dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan yang telah disusun. Dalam fase ini, setiap progres pelaksanaan program dimonitor efektivitasnya dan kemudian pada akhir program dievaluasi dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dan juga pada kinerja bisnis.

Serangkaian tahapan di atas, mulai dari fase identifikasi, fase penyusunan program pengembangan dan fase monitoring/evaluasi, sebaiknya dibakukan dalam mekanisme yang sistematis dan tersandar. Sebaiknya disusun juga semacam buku panduan lengkap untuk melakukan serangkaian proses di atas, disertai tools yang diperlukan. Dengan demikian, setiap manajer atau karyawan paham akan apa yang mesti dilakukan. Agar pengembangan SDM berjalan dengan baik harus ada pengelola dari departemen SDM yang bertugas khusus untuk memastikan bahwa serangkaian proses di atas dapat dilakukan dengan benar dan tertib. Pola semacam inilah yang harus dilakukan jika perusahaan / organisasi yang anda pimpin benar-benar ingin mendayagunakan potensi setiap SDM-nya secara optimal.

Era-Digital

Menurut Poon (1994) mengupas dampak teknologi terhadap industri pariwisata, yang relevan bagi Dinas Pariwisata dalam menghadapi era digital. Buku ini menggambarkan bagaimana Dinas Pariwisata dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efektivitas operasional dan layanan kepada wisatawan. Era digital telah menghadirkan perubahan fundamental dalam industri pariwisata.

Menurut Buhalis (2020), pengembangan sumber daya manusia di era digital memerlukan pemahaman yang mendalam tentang teknologi informasi, keterampilan digital, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi. Penggunaan alat-alat digital, seperti media sosial dan platform pemesanan online, telah menjadi penting dalam promosi dan pengelolaan destinasi pariwisata. Transformasi digital menyebabkan bergesernya budaya jaringan dan visual pada wisatawan (Hakim, 2017). Dampak dari bergesernya budaya jaringan yang dapat kita lihat adalah perubahan proses pengambilan keputusan berwisata pada wisatawan. Manovich dalam (Macek, 2014) berpendapat bahwa tipikal budaya jaringan saat ini lebih terfokus pada fenomena social and networking.

Hal tersebut menyebabkan media sosial memiliki peran penting sebagai alat bantu dalam menentukan tujuan wisata. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2017) wisatawan saat ini yang sebagian besar adalah generasi millennial lebih tertarik untuk berwisata setelah melihat tempat wisata dari media sosial terlebih dahulu. Para wisatawan lebih tertarik berkunjung ke tempat wisata untuk pemenuhan kebutuhannya seperti; hiburan dan kesenangan, rekreasi dan rileksasi, pemenuhan rasa ingin tahu, dan petualangan. Selain hal tersebut, generasi millennial juga memiliki tingkat penggunaan media sosial yang tinggi apabila dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Fotis dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa generasi millennial merupakan pengguna sosial media terbesar yang suka membagikan momen berwisatanya melalui berbagai macam media sosial (Fotis et al., 2012). Beberapa

karakteristik wisatawan masa kini yang didominasi oleh generasi millennial, pemerintah setempat harus pandai dalam menangkap momen ini dengan memanfaatkan media sosial untuk mempopulerkan pariwisata yang ada di daerah setempat.

Kelompok Sadar Wisata

Priyono (2017) menyoroti peran Pokdarwis dalam mengorganisir pelaku pariwisata lokal, melestarikan budaya dan lingkungan, serta menyediakan pengalaman wisata yang otentik. Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) adalah entitas lokal atau komunitas yang berperan dalam mengelola dan mengembangkan pariwisata di suatu destinasi wisata.

Pokdarwis bertujuan untuk mempromosikan pariwisata yang berkelanjutan, melestarikan budaya lingkungan setempat, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal. Mereka sering kali terdiri dari anggota masyarakat, pemilik usaha pariwisata lokal, atau pihak-pihak yang memiliki minat dalam mengembangkan pariwisata di wilayah mereka..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu keadaan sebagaimana mestinya. Dengan pengembangan Explanatory question yang fokus pada pernyataan penjelasan. Hasil dari penelitian ini ditekankan pada pemberian gambaran secara objektif tentang keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti, yaitu Pada kelompok sadar wisata Pantai Tlangoh di Desa Tlangoh Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung di lapangan dalam bentuk data kualitatif, yang meliputi ucapan lisan dari informan pokdarwis pantai tlangoh Kabupaten Bangkalan. Selanjutnya data yang diperoleh adalah data skunder untuk melengkapi data primer sebagai pendukung yang diambil dari penelitian terdahulu dalam berbentuk dokumen

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Dalam pengambilan data peneliti berbaur dan berinteraksi dengan responden. Dokumentasi pengumpulan data pendukung yang dilakukan oleh peneliti digunakan sebagai data pelengkap yang dibutuhkan agar hasil penelitian maksimal dan akurat. Alasan peneliti menggunakan teknik pengumpulan tersebut adalah karena dalam penelitian kualitatif untuk mengumpulkan informasi melibatkan partisipasi langsung yang berupa wawancara secara mendalam dengan informan, observasi lapangan dan juga melakukan review terhadap dokumen yang menjadi pendukung penelitian

Teknik dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menghubungkan dari beberapa teknik pengumpulan data dalam sumber yang berbeda. Didalamnya mempunyai beberapa komponen tahapan (1) tahapan reduksi data, (2) tahapan penyajian data, (3) Verifikasi atau penyimpulan. Dan teknik pemeriksaan keabsahan data dalam metode kualitatif antara lain: Uji Kepercayaan, Uji Keteralihan, Uji kebergantungan, Uji Kepastian.

Validasi Data

Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai peran penting dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai beberapa upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia saat ini, dengan melakukan Pelatihan dan Bimbingan Teknis pada sektor pariwisata yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Pelatihan dan Bimbingan Teknis tersebut diberikan secara bergilir dengan seluruh Kelompok Sadaar Wisata (Pokdarwis) yang ada di Kabupaten Bangkalan. Upaya pengelolaan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan Cara kerjasama yang dilakukan oleh Pokdarwis dan Pemerintahan Kabupaten Bangkalan. Sehingga dengan adanya kerjasama dan koordinasi yang baik akan dapat membantu perkembangan Sumber daya Manusia di Pantai Tlangoh.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan sebagai fasilitator, koordinasi, dan stimulator dengan seluruh pariwisata di kabupaten bangkalan khususnya Pantai Tlangoh yang terletak di Desa Tlangoh Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan. Berperannya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sebagai fasilitator, koordinasi, dan stimulator dijadikan sebagai parameter untuk mengetahui apa yang perlu diperbaiki dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di Pantai Tlangoh Kabupaten Bangkalan.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan selalu melakukan publikasi formulasi promosi terhadap seluruh potensi wisata dan kebudayaan pada Kabupaten Bangkalan, baik melalui Instagram, Fecebook, dan website resmi pemerintahan disbudpar kabupaten Bangkalan.

Pantai Tlangoh Kabupaten Bangkalan merupakan salah satu pantai yang berada di Desa Telangoh Kec. Tanjung Bumi, Bangkalan. Pantai Tlangoh merupakan objek wisata yang dibuka pada awal pandemi tahun 2020. Pengelolaan Pantai Tlangoh ini dipegang oleh Kelompok sadar wisata, Kelompok sadar wisata di Pantai Tlangoh mempunyai anggota sebanyak 6 orang yang terlibat dan seluruh pemuda yang berpartisipasi mempunyai kemauan untuk mengembangkan Pariwisata Pantai Tlangoh

No	Nama	Jabatan	Usia
1	Dullhasir	Ketua Pokdarwis	43
2	Hoirus Solihin	Wakil Ketua Pokdarwis	37
3	Fauzan Ali Mas'ud	Sekretaris	40
4	Mahmud	Seksi Objek Wisata	33
5	Nasruri	Seksi Transportasi dan Pemandu wisata	27
6	Matromli	Seksi Humas dan Pemasaran	39

Tabel ; Usia Pengelola Pokdarwis Pantai Tlangoh

Perubahan di era-digitalisasi pada industri pariwisata saat ini mempunyai dampak yang sangat signifikan dalam penerapan manajemen pelolahan pada wisata Pantai Tlangoh. pengembangan sumber daya manusia terhadap perubahan teknologi menjadi kunci dalam memastikan kesuksesan Pengembangan sumber daya manusia di era digital.

Kurangnya pemahaman terkait digitalisasi oleh kelompok sadar wisata merupakan salah satu bentuk kurang siapnya terhadap perubahan di era-digital pada industri pariwisata.yang dibuktikan dengan tidak adanya media promosi yang digunakan oleh pokdarwis pantai tlangoh seperti; media promosi, website penyedia informasi mengenai pantai tlangoh dan media promosi lainnya. Sebagai sarana untuk mempermudah pengunjung untuk mengakses informasi mengenai Pantai Tlangoh.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis data yang sudah diperoleh selama penelitian di objek wisata Pantai Tlangoh Kabupaten Bangkalan. Adanya fenomena perubahan digitalisasi dalam pengelolaan industri pariwisata, karyawan dinas pariwisata mempunyai peran penting didalamnya, sehingga peneliti membahas dan menyampaikan uraian hasil penelitian mengenai “Peran Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era-Digital Pada Kelompok Sadar Wisata Pantai Tlangoh Kabupaten Bangkalan.

Peran Karyawan Dinas Pariwisata dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era-Digital

Pemerintah Daerah khususnya Dinas Pariwisata Kabupaten Bangkalan sangat berperan penting membantu dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di Objek Wisata Pantai Tlangoh. Dinas Pariwisata telah memberikan pengarahannya kepada pengelola Objek Wisata Pantai Tlangoh. Pengarahan dan Pelatihan itu berupa Bimbingan teknis yang diberikan kepada

Pokdarwis Pantai Tlangoh. Peran dinas pariwisata dalam mengembangkan objek wisata berdasarkan tiga indikator yakni koordinator, fasilitator, stimulator.

Peran dinas Pariwisata sebagai Koordinator yang dimaksud adalah mengatur dan membuat konsep dari suatu kegiatan yang akan dilaksanakan dengan cara mengembangkan objek wisata dengan cara mempromosikan pariwisata. Promosi dan pemasaran yang juga dilakukan melalui berbagai media elektronik yang bisa di akses dengan jaringan internet seperti website yang dibuat oleh pemerintah daerah maupun oleh dinas pariwisata dan pemerintah juga menambahkan promosi melalui pembuatan brosur, media cetak atau surat kabar apabila ada event-event atau festival yang akan digelar. Dinas Pariwisata terus berusaha mempromosikan pariwisata yang ada di Kabupaten Bangkalan dengan mengikuti beberapa event, pameran, dan membuat Media sosial yang berupa Instagram dan webside. Dengan demikian hal itu dilakukan karena banyak orang yang mengakses dan mengetahui potensi wisata yang ada di kabupaten Bangkalan dengan mudah, sehingga dapat meningkatkan jumlah wisatawan, Kemudian peran Dinas Pariwisata sebagai fasilitator, disini berperan untuk mengembangkan sarana dan prasarana serta fasilitas dalam pengembangan objek wisata. Seperti Gapura, Petunjuk arah menuju lokasi dan prasarana lainnya yang diperlukan dalam pembangunan.

Dengan demikian perubahan dalam industri pariwisata di era-digital harus mempunyai beberapa Keterampilan dan pengetahuan untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia di pokdarwis pantai tlangoh. Dalam menyongsong menghadapi tuntutan tersebut karyawan dinas pariwisata mempunyai beberapa keterampilan :

1. Keterampilan Komunikasi

kemampuan komunikasi yang baik untuk menjalin hubungan dengan pemangku kepentingan pengelola pokdarwis sangat diperlukan. Komunikasi menjadi kunci utama dalam pengembangan wisata pantai tlangoh. Dengan komunikasi yang baik akan terjalin hubungan yang harmonis dalam membantu perkembangan sumber daya manusia pokdarwis di Pantai Tlangoh Bangkalan.

2. Keterampilan Manajemen Sumber Daya Manusia

Keterampilan dalam manajemen sumber daya manusia membantu mereka mengelola anggota Kelompok Sadar Wisata dengan efektif, termasuk pembinaan, pengembangan, dan pelatihan.

3. Keterampilan Problem Solving

Ketrampilan dalam memecahkan masalah merupakan hal yang harus di miliki karyawan dinas pariwisata dalam menghadapi perubahan yang ada. Sehingga adanya probelm

solving yang baik akan memberikan dampak yang baik dalam menghadapi dinamika setiap persoalan yang ada.

4. Kemampuan Digital Marketing

Dalam Era digital, pengetahuan tentang pemasaran online, manajemen media sosial, dan optimalisasi situs web penting, agar Pantai Tlangoh dapat dikenal luas melalui platform digital.

5. Pengetahuan Hukum dan Regulasi

Karyawan Dinas Pariwisata harus memahami semua hukum dan regulasi terkait pariwisata, perizinan, dan perlindungan lingkungan yang berlaku di era digital.

Pelatihan dan Bimtek

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh Dinas Pariwisata di destinasi pariwisata seperti Pantai Tlangoh dapat mencakup berbagai aspek:

a. Pengelolaan Destinasi Wisata

Pelatihan dapat mencakup cara mengelola destinasi wisata dengan baik, termasuk perizinan, administrasi, dan tata kelola yang baik. Ini melibatkan pemahaman tentang regulasi pariwisata, perlindungan lingkungan, dan manajemen keberlanjutan.

b. Pemasaran Digital

Mengingat pentingnya pemasaran online dalam era digital, pelatihan bisa mencakup strategi pemasaran digital, manajemen media sosial, pembuatan situs web, dan optimisasi mesin pencari (SEO) untuk meningkatkan visibilitas destinasi wisata di internet.

c. Pelatihan Teknis

Mungkin ada pelatihan teknis yang diberikan kepada anggota kelompok sadar wisata atau pemangku kepentingan lainnya di Pantai Tlangoh. Ini bisa termasuk pelatihan dalam hal keamanan, pertolongan pertama, atau pengelolaan risiko.

d. Pendekatan Keberlanjutan

Pelatihan bisa fokus pada praktik-praktik berkelanjutan dalam pengelolaan destinasi wisata, termasuk cara menjaga lingkungan alam dan budaya serta memastikan bahwa pertumbuhan pariwisata tidak merugikan masyarakat lokal.

e. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelatihan dapat mencakup pengembangan keterampilan manajerial bagi anggota kelompok sadar wisata untuk membantu mereka mengelola kelompok mereka dengan lebih baik.

f. Pendekatan Kepariwisata Berbasis Masyarakat

Dalam beberapa kasus, pelatihan mungkin berfokus pada pendekatan kepariwisataan berbasis masyarakat, yang berarti memberdayakan masyarakat lokal untuk berpartisipasi dalam pengembangan dan pengelolaan destinasi.

g. Edukasi Budaya dan Sejarah

Pelatihan juga dapat memasukkan aspek pendidikan dan pemahaman budaya dan sejarah Pantai Tlangoh untuk meningkatkan kualitas pengalaman wisatawan.

h. Kerjasama dan Jaringan

Pelatihan mungkin juga mendorong kerjasama antara anggota kelompok sadar wisata, pemangku kepentingan lokal, dan pihak lain dalam industri pariwisata.

Kebutuhan pariwisata di Era-Digital

Dalam menghadapi pariwisata digital (Hakim, 2017) menyatakan bahwa ada tiga hal yang perlu diperhatikan dalam menerapkan apa yang menjadi kebutuhan dalam industri pariwisata di era digital.

1. Penentuan Posisi (*Positioning*)

Wisatawan saat ini yang kebanyakan adalah generasi millennial, menganggap memposting foto adalah hal yang penting. Generasi milenial cenderung mudah khawatir tentang bagaimana orang memandang mereka. Peluang inilah yang harus dimanfaatkan secara maksimal oleh pokdarwis pantai tlangoh dengan menempatkan hiasan dan banyak spot foto untuk menarik minat wisatawan.

2. Pembeda (*Differentiating*)

Pada aspek *differentiating* atau pembeda, pokdarwis Pantai Tlangoh harus memanfaatkan hal unik yang ada pada destinasi wisata seperti: pantai putih khas pantai dan puluhan payung berwarna-warni. Kedua ciri khas Pantai Tlangoh tersebut harus dikelola secara baik agar wisatawan merasa nyaman secara visual.

3. Merk (*Branding*)

Pada konteks branding pantai tlangoh harus memanfaatkan media sosial yang sering digunakan oleh para generasi pada saat ini seperti tiktok, instagram, dan youtube. Penataan foto maupun video pada setiap postingan menjadi hal yang harus diperhatikan dan dikelola secara “instagramable”.

Informasi maupun fasilitas yang tersedia di wisata pantai juga harus dicantumkan. Adapun tolak ukur dari keberhasilan branding adalah destinasi wisata pantai tlangoh menjadi viral di sosial media yang digunakan untuk menarik minat wisatawan.

KESIMPULAN

Peran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Objek Wisata Pantai Tlangoh berjalan kurang maksimal. Kurang Maksimalnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Kelompok sadar wisata dalam menerapkan bimtek yang telah diberikan oleh Dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bangkalan. Wisata Pantai Tlangoh Kabupaten Bangkalan mempunyai potensi keindahan alam yang sangat baik untuk dikembangkan, dengan pasir yang putih khas Pantai Tlangoh yang dapat menarik wisatawan untuk berkunjung. Dinas Pariwisata melakukan berbagai upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia di Pantai Tlangoh dalam menyikapi transformasi digital, pemberian bimbingan teknis yang diberikan setiap tahunnya. Sumber daya manusia salah satu faktor yang mempengaruhi, karena apabila sumber daya manusia yang ada saat ini sangat mampu melakukan tugas dan fungsinya maka akan selalu ada inovasi dalam mengembangkan potensi yang ada di Pantai Tlangoh Kabupaten Bangkalan

Saran

- a. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata harus selalu lebih memperhatikan perkembangan Sumber Daya Manusia di Pantai Tlangoh Kabupaten Bangkalan.
- b. Pemerintahan Kabupaten Bangkalan Khususnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata harus lebih banyak memberikan pelatihan-pelatihan untuk mendukung perkembangan sumber daya manusia di seluruh objek wisata di kabupaten bangkalan.
- c. Kelompok sadar wisata pantai tlangoh, harus lebih siap dalam menghadapi transformasi digital, dengan cara menerapkan dengan baik Materi dan Bimbingan teknis yang diberikan oleh Disbudpar Kabupaten Bangkalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buhalis, D. (2020). Technology as a catalyst of change: Enablers and barriers of the tourist experience and their consequences. In *Tourism Management* (Vol. 82, p. 104261).
- Dwi Vita Lestari Soehardi (2022). Development Of Human Resources In The Field Of Halal Tourism In The Era Of Disruption. STAIN Sultan Abdurrahman Riau, PROCEEDINGS 4th INTERNATIONAL ACIEL Development of Human Resources
- Epler Wood, M. (2016). "Sustainable Tourism on a Finite Planet: Environmental, Business and Policy Solutions." Butterworth-Heinemann.
- Gursoy, D., Chi, C. G., & Lu, L. (2013). "Antecedents and outcomes of travelers' information-seeking behavior." *Journal of Travel Research*, 52(6), 809- 825.
- Hakim, I. N. (2017). Pergeseran Budaya Siber & Visual di Sektor Pariwisata Indonesia. *Jurnal Seminar Nasional Seni Dan Desain*, 1(275), 275–282.

- Kozak, M., & Baloglu, S. (2011). "Managing and marketing tourist destinations: Strategies to gain a competitive edge." Routledge.
- Macek, J. (2014). Defining Cyberculture [Koncept rane kyberkultury]
- Malayu S. P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 244
- Poon, A. (1994). "Tourism, technology, and competitive strategies." Wallingford, UK: CAB International.
- Priyono, A. (2017). Community-based tourism and Pokdarwis (Kelompok Sadar Wisata) empowerment for enhancing local wisdom: Case study of Borobudur Temple, Indonesia. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 11(1), 13-26.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Rohmiyati, Y. (2018). Model Perilaku Pencarian Informasi Generasi Milenial. *Anuva*, 2(4),387. <https://doi.org/10.14710/anuva.2.4.387-392>
- Sugianto, M. (2018). Kepemimpinan Visioner; dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi di MAN 2 Probolinggo. *At- Ta'lim : Jurnal Pendidikan*, 4(2), 160–175. <https://doi.org/10.36835/attalim.v4i2.60>
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung : ALFABETA,2008), cet. Ke IV, 244. 16
- Theobald, W. F. (1994). "Destination development: A critical review of some conceptual models." *Tourism Management*, 15(2), 91-98.
- UNWTO (World Tourism Organization). "Handbook on Tourism Destination Branding." <https://www.unwto.org>