

Pendekatan Komprehensif dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Pariwisata Menuju Indonesia Emas 2045

Hairani Tarigan¹, Shanti Darmastuti², Dini Putri Saraswati³, Nurfarah Nidatya⁴

¹ Universitas Asa Indonesia, ^{2,3,4} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta,

✉ bairani@stein.ac.id

Submitted: 14-12-2025

Accepted: 11-02-2026

Published: 15-02-2026

ABSTRACT

Human resources is an important part of supporting the achievement of the vision of a Golden Indonesia 2045. Strengthening human resources is a strong foundation in all sectors, including the development of the tourism sector. Several challenges are still faced in developing competent tourism human resources. Therefore, this research aims to explain the comprehensive approach needed to develop tourism human resources. In-depth interviews and document studies were conducted to obtain data about the importance of developing tourism human resources, the challenges of tourism human resources, and a comprehensive approach to developing tourism human resources. The research results show that approaches in the form of curriculum development in the education sector, occupational mapping within a qualification framework that meets the job market, and cooperation between related parties in developing tourism human resources are very important. A comprehensive approach is important in increasing understanding of the importance of competent human resources in the tourism sector.

Keywords: Tourism, Competency, Human Resources, Golden Indonesia 2045

ABSTRAK

SDM menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian visi Indonesia Emas 2045. Penguatan SDM menjadi fondasi kuat dalam semua sektor, termasuk pengembangan sektor pariwisata. Beberapa tantangan masih dihadapi dalam pengembangan SDM pariwisata yang kompeten. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menjelaskan pendekatan komprehensif yang dibutuhkan dalam membangun SDM pariwisata. Wawancara mendalam dan studi dokumen dilakukan untuk memperoleh data tentang pentingnya pembangunan SDM pariwisata, tantangan SDM pariwisata, serta pendekatan komprehensif dalam membangun SDM pariwisata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan berupa pengembangan kurikulum di sektor pendidikan, pemetaan okupasi dalam kerangka kualifikasi yang memenuhi pasar kerja, dan kerja sama antar pihak terkait dalam pembangunan SDM pariwisata sangat penting dilakukan. Pendekatan komprehensif penting dalam meningkatkan pemahaman tentang pentingnya SDM yang kompeten dalam sektor pariwisata.

Kata Kunci: Pariwisata, Kompetensi, SDM, Indonesia Emas 2045.

PENDAHULUAN

Indonesia Emas 2045 menjadi visi pembangunan Indonesia ke depan. Dalam mewujudkan hal ini diperlukan banyak faktor pendukung sebagai fondasi kuat untuk menciptakan pendekatan yang komprehensif menuju Indonesia Emas 2045. Salah satu kunci dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045 adalah penguatan SDM. Penguatan SDM menjadi

*Dipublikasikan Oleh:
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Sapta Mandiri*

fondasi yang kuat dalam melakukan transformasi ekonomi sosial ke depan. Kondisi ekonomi politik global seperti misalnya ketidakpastian ekonomi global menjadi salah satu tantangan yang harus disikapi dalam menyiapkan SDM yang kompeten di bidangnya, salah satunya SDM di sektor pariwisata.

Pemerintah melihat bahwa untuk mencapai visi "Indonesia Emas 2045" dan memajukan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif, praktik pariwisata berkualitas tinggi dan berkelanjutan menjadi dasar penting untuk kemajuan ekonomi Indonesia ke depan. Melalui penerapan ekonomi berbasis pengetahuan, ekonomi hijau dan biru, serta ekonomi inklusif dan berkelanjutan, Indonesia dapat memiliki potensi sebagai tujuan pariwisata global (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2024). Dalam persaingan global industri pariwisata, peningkatan SDM yang berkualitas tinggi, yang mencakup tenaga kerja operasional atau teknis serta tenaga kerja akademisi, teknologi, dan profesional sangat penting. Pengembangan SDM dalam industri pariwisata dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan formal untuk aparatur, pengusaha industri, SDM industri, dan masyarakat yang tinggal di wilayah pariwisata. Jalur formal dan informal dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja profesional dalam industri pariwisata (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2020).

Pengembangan SDM pariwisata saat ini masih dihadapkan dengan sejumlah tantangan seperti SDM yang ada, terutama di lingkungan objek wisata, terkadang tidak memiliki keterampilan berbahasa asing yang baik, terutama bahasa Inggris, dan etika dan keramahan dalam menyambut wisatawan, baik domestik maupun asing. Selain itu, masih kurang pemandu pariwisata bersertifikasi. Hal ini terjadi karena pengelola objek pariwisata tidak menyadari pentingnya tenaga pemandu bersertifikasi (Nugroho, 2020). Melihat tantangan ini, menjadi penting untuk memperkuat SDM pariwisata dalam mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 mengingat SDM menjadi salah satu fondasi penting di sini.

Sehubungan dengan SDM pariwisata, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang penguatan kompetensi SDM pariwisata. SDM di sektor pariwisata dapat berasal dari masyarakat lokal di lokasi pariwisata. Sehubungan dengan dinamika interaksi yang terjadi dalam industri pariwisata, maka penguatan keterampilan SDM menjadi penting. Misalnya, pengembangan sikap, perilaku, budi pekerti, dan aspek lain lainnya adalah bagian penting dari pengembangan SDM. Kemampuan SDM ini berpengaruh terhadap daya serap industri pariwisata. Dalam hal ini, kemampuan industri pariwisata untuk menyerap dan menerima tenaga kerja dari lembaga pendidikan maupun masyarakat sekitar untuk berpartisipasi dalam kegiatan pariwisata dikenal sebagai daya serap industri pariwisata (Ariyanto, et al., 2022).

Hal serupa juga diungkapkan oleh Salsabila, et al. (2024) bahwa dalam pengembangan pariwisata, keberadaan SDM sangat penting. SDM pariwisata mencakup pekerja di sektor pariwisata. Mereka dapat bekerja sebagai pekerja di lembaga pemerintah, sebagai pengusaha (wirausaha), atau sebagai pakar dan profesional yang mengawasi, mengendalikan, dan meningkatkan kualitas pariwisata. Di samping itu, SDM pariwisata juga mencakup masyarakat di sekitar kawasan wisata. Dalam upaya pengembangan SDM pariwisata, pemerintah daerah telah merencanakan program pelatihan untuk pengembangan SDM pariwisata dan ekonomi kreatif untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Dalam pengembangan SDM, pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kemampuan

teknis, teoritis, dan moral SDM, sehingga dapat memenuhi tuntutan dinamika pekerjaan di bidang pariwisata (Mardiyantoro, et al., 2023).

Dalam Yamin, et al. (2021) dijelaskan bahwa pengembangan SDM Indonesia di sektor pariwisata telah difokuskan pada bentuk-bentuk pariwisata yang berkelanjutan seperti pariwisata berbasis alam, ekowisata, dan pariwisata budaya. Berbagai upaya telah dilakukan untuk memperkenalkan dan mempromosikan konsep-konsep untuk membantu melestarikan tujuan lingkungan dan budaya, memberikan masa depan yang selangkah lebih maju bagi industri pariwisata. Adapun kemampuan SDM Indonesia di sektor pariwisata telah ditingkatkan melalui skema pengembangan kompetensi dan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Dikatakan bahwa, pembangunan pariwisata berkelanjutan terkait erat dengan SDM dalam hal pengembangan kompetensi dan kolaborasi dengan para pemangku kepentingan. SDM memainkan peran penting dalam menerapkan praktik-praktik berkelanjutan dalam industri pariwisata, seperti mempromosikan pariwisata yang bertanggung jawab dan memastikan kesejahteraan masyarakat lokal dan lingkungan. Pengembangan SDM di sektor pariwisata sangat penting untuk mencapai tujuan pariwisata berkelanjutan dan memaksimalkan dampak positif dari pariwisata sambil meminimalkan dampak negatif. Upaya untuk meningkatkan kemampuan dan potensi SDM di industri pariwisata berkontribusi terhadap keberlanjutan pembangunan pariwisata secara keseluruhan (Yamin, et al., 2021).

Sedangkan dalam Hendriati & Sya'rani (2024), menekankan bahwa SDM Indonesia di sektor pariwisata menghadapi tantangan seperti kurangnya kepatuhan terhadap peraturan pemerintah dan kurangnya keterampilan tenaga kerja. Isu-isu ini berdampak pada lanskap SDM di industri ini dan menyoroti pentingnya menangani kepatuhan terhadap peraturan dan meningkatkan kompetensi SDM untuk mempromosikan praktik-praktik SDM yang berkelanjutan. Terkait SDM pariwisata yang berkelanjutan, juga dijelaskan bahwa SDM yang berkelanjutan di sektor pariwisata penting karena berkontribusi terhadap kesejahteraan tenaga kerja, mendorong pertumbuhan profesional, dan memberikan dampak positif bagi masyarakat, lingkungan, dan kesuksesan perusahaan. Dengan memprioritaskan praktik SDM yang berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan budaya tempat kerja yang sehat, menarik talenta terbaik, dan berkontribusi pada masa depan yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Dalam Ahmad, et al. (2024) dijelaskan bahwa dalam pengembangan pariwisata, keberadaan SDM sangat penting. SDM pariwisata mencakup wisatawan atau pekerja. SDM sebagai pekerja dapat berupa SDM di lembaga pemerintah, profesional, dan pakar yang bertanggung jawab untuk mengawasi, mengendalikan, dan meningkatkan kualitas kepariwisataan, serta yang tidak kalah pentingnya masyarakat di sekitar kawasan wisata yang bertanggung jawab atas kenyamanan dan kepuasan para wisatawan. SDM dalam industri pariwisata harus memiliki kompetensi berikut diantaranya kompetensi manajerial pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin atau mengelola organisasi; kompetensi teknis pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan bidang jabatan dalam organisasi terkait.

Selain itu, penelitian dari Ahmad, et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pembangunan SDM di sektor pariwisata perlu melibatkan partisipasi masyarakat sebagai penggerak dari objek wisata tersebut. Penelitian ini mengambil studi kasus objek-objek wisata di Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan di mana Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba mendorong partisipasi masyarakat melalui pembentukan Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis). Seiring

dengan meningkatnya jumlah wisatawan lokal dan mancanegara, Pemerintah Daerah Kabupaten Bulukumba melalui Dinas Pariwisata memberdayakan para Pokdarwis melalui serangkaian pelatihan yang mencakup berbagai macam aspek, mulai dari strategi branding, promosi, hingga manajemen destinasi untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan masyarakat di sekitar destinasi wisata di Kabupaten Bulukumba.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulisty, et al. (2023) yang melihat pentingnya keterlibatan pengelolaan dari masyarakat dengan mengambil studi kasus di Desa Wisata Poncokusumo, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Lokasi yang strategis, yaitu di Kawasan Bromo-Tengger-Semeru menjadi daya tarik tersendiri bagi desa wisata ini. Adapun beberapa aktivitas yang dapat dilakukan oleh para wisatawan ketika berada di Desa Wisata Poncokusumo adalah bermalam di *camping ground*, memetik jeruk, serta menikmati wisata kuliner dan budaya yang ditawarkan di sana. Untuk menjaga keberlangsungan pariwisata di desa wisata tersebut, diperlukan adanya pengelolaan destinasi wisata oleh masyarakat dalam skema Pokdarwis. Berkaitan dengan peningkatan SDM pariwisata di Desa Wisata Poncokusumo, ditemukan fakta bahwa sekitar 74,95% masyarakat setempat setuju bahwa pelatihan dan pendampingan merupakan komponen utama untuk meningkatkan keterampilan pengelola destinasi wisata.

Di sisi lain, Indra, et al. (2023) melihat aspek lain mengenai SDM di sektor pariwisata, yaitu aspek teknologi. Di era Revolusi Industri 4.0 ini, teknologi menjadi sebuah komoditas penting dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, tidak terkecuali pariwisata. Meskipun kehadiran teknologi mampu membantu sebagian besar pekerjaan manusia, perlu diperhatikan juga etika profesi dalam menjalankan bisnis pariwisata agar tetap berada dalam koridor bisnis yang etis. Salah satu yang paling disoroti adalah dalam penggunaan dan penyimpanan data. Keamanan dan kerahasiaan data menjadi sebuah keniscayaan dalam etika profesional di bidang pariwisata agar tidak merugikan pengunjung. Oleh karena itu, diperlukan sebuah sistem yang menjaga privasi data demi mewujudkan pariwisata yang aman dan nyaman bagi semua pihak.

Dari beberapa di atas dapat dilihat bahwa sudah banyak penelitian yang membahas tentang penguatan SDM pariwisata. Namun, dari beberapa penelitian yang ada belum ada yang secara spesifik membahas tentang penguatan SDM pariwisata dalam mendukung Indonesia Emas 2045. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada pendekatan komprehensif dalam pembangunan SDM pariwisata menuju Indonesia Emas 2045.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis Penelitian tentang pendekatan komprehensif dalam pembangunan SDM pariwisata menuju Indonesia Emas 2045 merupakan penelitian kualitatif yang berujuan memberikan analisis mendalam terkait pentingnya kompetensi SDM menuju Indonesia Emas 2045, kondisi SDM pariwisata Indonesia, serta pendekatan komprehensif dalam pembangunan SDM pariwisata. Dalam membantu analisis yang mendalam terhadap topik tersebut, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara dan studi dokumen (Maulana & Sarbini, 2025). Wawancara mendalam dilakukan dengan satu narasumber yang merupakan praktisi sekaligus akademisi di sektor pariwisata. Sedangkan studi dokumen diperoleh dari peraturan pemerintah, artikel jurnal, dan artikel internet yang membahas tentang penguatan SDM di sektor pariwisata. Analisis data dilakukan secara berkesinambungan dengan pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi SDM menuju Indonesia Emas 2045

Situasi demografi di negara maju menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk memiliki dampak positif terhadap pendapatan per kapita. Masyarakat yang siap untuk meningkatkan investasi merupakan faktor yang mempengaruhi pendapatan per kapita. Pertumbuhan penduduk yang pesat juga akan menciptakan konsumen yang menjadi sumber pendapatan nasional. Selain itu, penambahan penduduk akan membuka peluang lapangan kerja dengan adanya produsen baru. Namun, hubungan ini hanya positif jika pertumbuhan penduduk diiringi dengan cukupnya modal investasi dan tenaga kerja yang terampil. Jika tidak, faktor-faktor produksi tidak akan dikelola dengan baik, yang berarti output tidak akan bertambah dan kebutuhan masyarakat tidak dapat terpenuhi. Hal ini pada akhirnya akan menurunkan pendapatan nasional. Situasi ini menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang berkualitas dalam menghadapi pertumbuhan penduduk (Bangun, 2016).

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia pada tahun 2023 mencapai 74,39, meningkat 0,62 poin (0,84%) dari 73,77 pada tahun sebelumnya. Antara tahun 2020 dan 2023, IPM Indonesia rata-rata meningkat sebesar 0,72% per tahun. Peningkatan ini terjadi pada semua dimensi, termasuk pengetahuan, standar hidup layak, umur panjang, dan hidup sehat. Pada tahun 2023, semua dimensi pembentuk IPM meningkat, terutama pengetahuan dan standar hidup layak. Bayi yang lahir pada tahun 2023 memiliki harapan hidup 73,93 tahun, 0,23 tahun lebih lama dari bayi yang lahir pada tahun sebelumnya (BPS, 2023).

Kemajuan besar dalam berbagai aspek pembangunan, seperti pengetahuan, standar hidup layak, umur panjang, dan hidup sehat, ditunjukkan oleh peningkatan IPM Indonesia hingga 74,39 pada tahun 2023. Dengan peningkatan rata-rata sebesar 0,72% per tahun sejak tahun 2020, pada dasarnya menunjukkan kualitas hidup masyarakat yang terus meningkat. Peningkatan kompetensi SDM adalah kunci untuk mencapai visi Indonesia Emas 2045. Peningkatan dimensi pengetahuan menunjukkan peningkatan akses dan kualitas pendidikan, yang sangat penting untuk mempersiapkan tenaga kerja masa depan. Selain itu, peningkatan standar hidup layak menunjukkan peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat, yang menunjukkan pentingnya pembangunan ekonomi yang inklusif dan peningkatan kesempatan kerja.

Tahun 2045 diprediksi akan menjadi puncak produktivitas penduduk Indonesia, saat penduduk yang saat ini berada di usia pendidikan dasar dan pendidikan anak usia dini akan mencapai usia produktif. Bonus demografi yang dimiliki oleh Indonesia adalah keuntungan dalam SDM yang bisa menjadi modal pembangunan. Namun kemudian, bagaimana bonus demografi ini dimanfaatkan bergantung pada persiapan yang dilakukan sekarang. Salah satu upaya penting untuk mewujudkan generasi emas di tahun 2045 adalah melalui pendidikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan. Melalui pendidikan, peserta didik dapat mengembangkan potensi diri sesuai dengan kodratnya dan hidup secara layak dengan masyarakat sekitarnya (Almubaroq, 2023).

Dari 64 negara di dunia, daya saing SDM Indonesia berhasil naik empat peringkat dari 51 ke 47. Hasil studi dari International Institute for Management Development (IMD) tentang *World Talent Ranking* (WTR) 2023 menunjukkan daya saing SDM Indonesia. Dari

posisi 51 pada tahun 2022, peningkatan posisi Indonesia merupakan pencapaian yang signifikan (Koesmawardhani, 2023). Data tersebut menunjukkan bahwa Indonesia telah menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam meningkatkan daya saing SDM. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa sistem pendidikan Indonesia, terutama di tingkat dasar, telah mulai berfokus pada metode pembelajaran yang lebih efektif yang mengutamakan keterampilan kritis, pemecahan masalah, dan kreativitas. Selain itu, pengembangan dan retensi talenta di Indonesia telah menjadi lebih kompetitif yang mengindikasikan keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan, pelatihan kejuruan, dan peluang karir. Indonesia juga telah membuat kemajuan dalam meningkatkan infrastruktur untuk pengembangan talenta, seperti meningkatkan fasilitas pendidikan, menerapkan program pelatihan yang efektif, dan mempromosikan kebijakan pemerintah yang mendukung pengembangan talenta (Koesmawardhani, 2023).

Upaya-upaya ini sangat penting untuk mengembangkan SDM berkualitas tinggi yang mampu memenuhi tuntutan pasar kerja yang dinamis. Untuk mencapai Indonesia Emas 2045, diperlukan peningkatan daya saing SDM, yang akan berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, inovasi, produktivitas, dan pertumbuhan sektor-sektor strategis seperti Teknologi Informasi (TI), manufaktur, dan pariwisata. Dengan dedikasi yang berkelanjutan untuk meningkatkan pendidikan, pelatihan, dan kebijakan yang mendukung, Indonesia berada dalam posisi yang tepat untuk mencapai visinya sebagai negara maju dan makmur pada tahun 2045.

SDM memiliki peran penting untuk meningkatkan daya saing suatu negara. Dunia kerja membutuhkan SDM yang terampil untuk meningkatkan efisiensi dalam memenangkan persaingan global (Bangun, 2022). SDM merupakan kekuatan penggerak suatu organisasi atau negara. SDM adalah aset utama dalam organisasi dan sangat penting untuk keberhasilan suatu negara. Semua komponen SDM, seperti motivasi dan kompetensi, merupakan sumber daya saing organisasi. Dalam mencapai kemakmuran dan kemajuan, SDM yang berkualitas diperlukan. Dengan kondisi SDM yang melimpah, Indonesia perlu mempersiapkan SDM dengan baik untuk mencapai Indonesia Emas di tahun 2045. Terdapat dua aspek yang perlu ditekankan dalam pembangunan manusia di Indonesia, yaitu aspek fisik dan pengembangan SDM. Diperlukan model baru untuk membangun SDM di tengah perkembangan yang pesat. Pendekatan sistem dinamik adalah pendekatan yang ideal untuk memperoleh model dan skenario terbaik (Muharam et al., 2023).

Di Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam mengelola kompetensi SDM. Melalui pelatihan yang diberikan di Balai Latihan Kerja (BLK) dan BLK Komunitas, mereka berusaha untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Komitmen ini mencakup tidak hanya penyelenggaraan pelatihan tetapi juga pengembangan BLK Komunitas dengan meningkatkan peran dan kualitasnya. Komitmen ini diwujudkan melalui pertemuan nasional di bidang vokasi dan kewirausahaan. BLK Komunitas mengutamakan inovasi dan kreativitas dan tetap relevan dengan tuntutan pasar kerja lokal. Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan menekankan betapa pentingnya bekerja sama dengan industri. Oleh karena itu, setiap usulan untuk mendirikan BLK Komunitas harus mempertimbangkan potensi bisnis lokal dan dunia usaha. Metode ini memastikan SDM melalui pelatihan vokasi yang sesuai dengan peluang yang ada, memastikan SDM Indonesia memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja (Kemnaker, 2021).

Untuk mempercepat perwujudan Visi Negara Kesatuan Republik Indonesia, Presiden Joko Widodo menggagas “Impian Indonesia 2015-2085”, salah satunya, yaitu SDM

Indonesia yang kecerdasannya mengungguli bangsabangsa lain di dunia (Bappenas, 2019). Percepatan industri dan pariwisata merupakan salah satu pilar pembangunan Indonesia 2045. Indonesia menjadi negara maju dan salah satu ekonomi terbesar di dunia dengan digerakkan salah satunya oleh pariwisata selain investasi, perdagangan, industri, maritim dan jasa. Indonesia sekarang menjadi salah satu tempat wisata favorit di Asia dan di seluruh dunia (Bappenas, 2019). Untuk mencapai Indonesia Emas 2045, pariwisata juga harus menjadi fokus utama. Pariwisata yang berkelanjutan dan berkualitas tinggi dapat meningkatkan pendapatan dan lapangan kerja. Sektor perhotelan, wisata, dan manajemen destinasi yang lebih baik akan meningkatkan daya tarik pariwisata Indonesia di mata dunia. Pelestarian budaya dan lingkungan alam, promosi destinasi unggulan, dan investasi dalam infrastruktur pariwisata akan menarik lebih banyak wisatawan dan memperkuat ekonomi lokal. Indonesia memiliki potensi besar untuk pertumbuhan pariwisata, termasuk wisata bahari, karena keragamannya yang mencakup lebih dari 17 ribu pulau, lebih dari 300 suku bangsa, lebih dari 700 bahasa, beberapa situs warisan dunia, dan keanekaragaman hayati terbesar ketiga. Selain menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, pariwisata merupakan penyumbang devisa terbesar di Indonesia. Jumlah wisatawan asing akan meningkat hingga 73,6 juta pada tahun 2045 berkat kontribusi pariwisata. Seiring berjalannya waktu, destinasi wisata meningkat dalam keragaman dan keunggulan layanan terbaik di wilayah ASEAN, Asia, dan dunia, sehingga peringkat daya saing pariwisata Indonesia meningkat menjadi sepuluh besar dunia (Bappenas, 2019).

Untuk memastikan bahwa Indonesia dapat mencapai visi strategisnya pada tahun 2045, perlu ada upaya berkelanjutan dan terarah dalam berbagai aspek pembangunan, termasuk pariwisata, seperti yang ditunjukkan oleh data peningkatan IPM Indonesia. Untuk mencapai Indonesia Emas 2045, meningkatkan kompetensi SDM harus menjadi prioritas utama. Ini dimulai dengan memastikan akses yang adil dan berkualitas tinggi ke pendidikan, termasuk di wilayah terpencil dan terpinggirkan. Kurikulum harus disesuaikan dengan kebutuhan industri 4.0, dengan penekanan pada bidang *Science, Technology, Engineering, Mathematics* (STEM) dan keterampilan digital. Pengembangan keterampilan juga penting, termasuk keterampilan digital seperti pemrograman dan analitik data, serta keterampilan *soft skills*, seperti komunikasi, kerja tim, dan pemecahan masalah. Kebutuhan pasar kerja menuntut peningkatan pendidikan dan pelatihan vokasional. Peningkatan investasi dalam riset dan pengembangan serta dukungan terhadap kewirausahaan dan *startup* juga harus dilakukan untuk mendorong inovasi dan teknologi. Kesehatan dan kesejahteraan SDM juga harus diperhatikan. Kesehatan dan kesejahteraan SDM juga harus diperhatikan, dengan peningkatan akses ke layanan kesehatan yang baik dan program kesejahteraan yang menyeluruh. Langkah-langkah ini akan membantu Indonesia mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045 dengan menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di tingkat global (Almubaroq, 2023).

Kondisi SDM Pariwisata

SDM memainkan peran krusial dalam pengembangan sektor pariwisata. SDM dalam pariwisata mencakup wisatawan atau pelaku wisata serta pekerja di sektor ini. Peran SDM sebagai pekerja meliputi pegawai di lembaga pemerintahan, wirausahawan yang berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan dan kualitas kerja, serta para ahli dan profesional yang berkontribusi dalam pengawasan, pengendalian, dan peningkatan kualitas pariwisata. Selain itu, masyarakat sekitar kawasan objek wisata juga turut memainkan peran penting, meskipun tidak termasuk kategori yang sudah disebutkan sebelumnya karena mereka

ikut menentukan kenyamanan dan kepuasan wisatawan yang berkunjung ke area wisata (Setiawan, 2016). Hal ini diperkuat dengan definisi yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, pengertian SDM pariwisata adalah “Berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah.” Dapat disimpulkan bahwa SDM pariwisata mencakup semua elemen manusia yang mendukung kegiatan pariwisata, baik yang bersifat *tangible* maupun *intangible*.

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang paling penting dalam memajukan perekonomian bangsa karena dapat menciptakan lapangan kerja serta meningkatkan pemasukan daerah. Namun, tentu saja sektor ini tidak dapat berjalan secara maksimal jika tidak ada peran dari manusia. Sehingga, peran SDM pariwisata menjadi motor utama dalam sektor ini. Interaksi yang terjalin ketika menjalankan usaha pariwisata menunjukkan bagaimana manusia memainkan peran yang sangat sentral di mana para wisatawan berperan sebagai konsumen yang menikmati produk dan jasa serta pelaku wisata yang mempromosikan produk dan jasa wisata. Selain itu, dalam bisnis atau organisasi berbasis jasa seperti pariwisata, SDM merupakan aktor utama dalam menentukan keberhasilan kerja. Konsumen atau dalam hal ini merupakan wisatawan sangat bergantung kepada kemampuan pelaku wisata dalam membangun minat dan selera wisata. Dalam industri pariwisata, kualitas pelayanan menjadi tolok ukur profesionalitas pelaku wisata (Pajriah, 2018). Oleh karena itu, SDM pariwisata bertujuan untuk memenuhi kebutuhan wisatawan dalam mencapai kepuasan wisatawan sekaligus memberikan dampak positif pada ekonomi dan kesejahteraan di suatu destinasi wisata.

Profil SDM Pariwisata

Jumlah SDM pariwisata cenderung mengalami peningkatan pada tahun 2018-2021 dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 4,07% per tahunnya. Pada tahun 2021, *share* SDM pariwisata mencapai 16,22%. Artinya, dari 100 orang tenaga kerja, terdapat sekitar 16 orang yang bekerja di sektor pariwisata. Mayoritas SDM pariwisata berusia antara 41-59 tahun dengan persentase sekitar 37,41%, diikuti oleh kelompok usia 25-40 tahun sebanyak 35,78%, kelompok usia 15-24 tahun sebanyak 16,68%, dan kelompok usia lebih dari 60 tahun sebanyak 10,13%. Sedangkan, dari segi pendidikan, masih banyak SDM pariwisata yang merupakan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau lebih rendah, yaitu sekitar 50,82%. Adapun SDM pariwisata yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 41,43% dan Diploma 3 (D3) atau lebih tinggi sebesar 7,75%. Artinya, SDM pariwisata yang ada di Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan rendah. Meskipun begitu, data juga menunjukkan bahwa jumlah SDM pariwisata yang berpendidikan tinggi mulai mengalami peningkatan (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, n.d.).

Selain tingkat pendidikan SDM pariwisata masih banyak yang rendah, kompetensi para SDM pariwisata juga masih belum maksimal. Dalam acara “The Ministers Summit” pada World Travel Market (WTM) di London, Inggris pada tahun 2023, Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Sandiaga Uno mengatakan bahwa masih banyak SDM pariwisata yang belum memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai standar nasional maupun internasional dari target 15 juta SDM pariwisata yang tersertifikasi pada tahun 2024 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2023a).

Kemampuan dan keterampilan SDM pariwisata sendiri sudah dirumuskan dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang mencakup aspek

pengetahuan, keterampilan dan keahlian kerja, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang telah ditetapkan (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2023b). Nantinya, SDM pariwisata yang telah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan SKKNI akan mengikuti sertifikasi kompetensi. Dalam hal ini, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif bekerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2023a).

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menargetkan setidaknya 45.000 SDM pariwisata dapat tersertifikasi, baik dalam standar nasional maupun internasional, khususnya di enam destinasi pariwisata prioritas Indonesia, yaitu Danau Toba (Sumatra Utara), Wakatobi (Sulawesi Tenggara), Labuan Bajo (Nusa Tenggara Timur), Lombok (Nusa Tenggara Barat), Borobudur-Yogyakarta-Prambanan (Yogyakarta dan Jawa Tengah), dan Bromo-Tengger-Semeru (Jawa Timur) (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2023a).

Tantangan SDM Pariwisata

Pariwisata di Indonesia sendiri memiliki potensi yang sangat beragam karena dikelilingi oleh berbagai kekayaan alam dan budaya yang menjadi daya tarik wisata. Dalam rangka mengembangkan sektor pariwisata, diperlukan partisipasi aktif dari berbagai SDM, termasuk aparatur, pelaku usaha, tenaga kerja, dan masyarakat. Meskipun demikian, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi, terutama yang berkaitan dengan SDM di bidang pariwisata. Pembangunan sektor ini memerlukan kontribusi aktif dari tiga pilar SDM, yaitu aparatur, pelaku usaha, tenaga kerja, dan masyarakat. Pemerintah melalui SDM aparturnya memiliki peran penting dalam mendukung sektor pariwisata di daerah, namun seringkali mereka juga masih menemui kendala utama, yaitu minimnya pengetahuan kepariwisataan (Lestiary & Suryana, 2021).

Selain itu, tenaga kerja di bidang pariwisata juga masih banyak yang memiliki pengetahuan kepariwisataan yang kurang. Sebagai contoh, Octaviani, et al. (2021) mengungkapkan bahwa hanya 50% dari anggota Himpunan Pramuwisata Indonesia (HPI) Sulawesi Utara yang dapat mengoperasikan teknologi komunikasi dan informasi. Selain itu, masih banyak juga yang masih kurang menguasai bahasa asing. Masyarakat yang seringkali juga merupakan pelaku usaha pariwisata juga banyak yang mengalami kekurangan dalam hal pengetahuan kepariwisataan, seperti yang terjadi di Desa Sukawening, Kabupaten Bogor, Jawa Barat (Istiyanti, 2020).

Untuk mengatasi hal tersebut, perlu dilakukan adanya pendidikan dan pelatihan terkait dasar-dasar kepariwisataan untuk para SDM pariwisata. Wawancara yang dilakukan dengan seorang ahli di bidang pariwisata menunjukkan pentingnya pendidikan mengenai pariwisata secara menyeluruh. Ia menyayangkan sistem pendidikan formal di bidang pariwisata seringkali kurang jelas output-nya, sehingga lulusan yang ada tidak terserap dengan maksimal. Ia menambahkan bahwa, "...banyak muncul lembaga pelatihan karena sekolah-sekolah vokasi sendiri dan juga fakultas pariwisata ini tidak segera memberikan outcome-nya dengan jelas, sehingga udah sekolah vokasi tetapi kemudian nyari pelatihan lagi. Mestinya bisa didesain gitu, ini sebenarnya buat wisata..."

Di sisi lain, Arditya dan Utama (2023) menyoroti ketimpangan pendapatan dari tiap daerah, sehingga turut mempengaruhi input SDM pariwisata di daerah tersebut. Misalnya saja di Bali yang memiliki keragaman potensi daerah yang juga dapat mempengaruhi pendapatan daerah, utamanya dari sektor pariwisata. Kurangnya minat pelaku wisata juga dipengaruhi oleh rendahnya tingkat kesejahteraan yang didapat oleh SDM pariwisata akibat kurangnya

modal yang diberikan kepada sektor pariwisata. Banyak objek wisata yang pengelolaannya dilakukan secara mandiri, seperti Desa Tanjung Alam, Kabupaten Merangin, Jambi yang hanya mengandalkan sumbangan sukarelawan dan dana Corporate Social Responsibility (CSR) (Ristarnado, et al., 2019).

Sebagai sebuah unit yang strategis, pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam pemberdayaan masyarakat untuk pembangunan daerah, khususnya desa wisata. Pemerintah dapat memberikan pemahaman dan pelatihan kepada masyarakat terkait pengembangan desa wisata sekaligus mendorong masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam mendukung desa wisata (Syaifudin & Ma'ruf, 2022). Dalam hal pendanaan, masyarakat dapat memanfaatkan dana desa untuk mengelola objek wisata yang ada di daerah dengan mengutamakan prinsip transparansi, akuntabel, dan partisipatif agar dapat memaksimalkan objek wisata yang ada (Fikri & Septiawan, 2020). Selain itu, masyarakat juga dapat mengembangkan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) untuk mendanai pengelolaan objek wisata yang dimiliki. Program CSR juga bisa menjadi salah satu alternatif dalam pendanaan objek wisata di daerah, terlebih bagi daerah dengan pendapatan utama dari industri. Salah satu contohnya adalah kerja sama antara Nepal van Java di Magelang, Jawa Tengah dengan perusahaan cat tembok Nippon Paint di mana Nippon Paint memberikan bantuan berupa cat kepada pengelola Nepal van Java untuk memperlindah objek wisata tersebut (Muhamad, et al., 2022).

Pembangunan SDM Pariwisata: Sebuah Pendekatan Komprehensif

Pembangunan SDM pariwisata menjadi hal yang penting dalam peningkatan daya saing pariwisata dan pada akhirnya menjadi pendukung dalam pencapaian visi Indonesia Emas 2045. Sehubungan dengan penguatan kompetensi SDM di sektor pariwisata, ASEAN telah membuat ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals (MRA-TP) *Handbook*. Secara umum, MRA memfasilitasi pergerakan bebas pekerjaan antara negara anggota ASEAN yang memiliki sertifikasi dan kualifikasi personel. Sedangkan MRA-TP bertujuan untuk mendorong mobilitas profesional pariwisata untuk berbagi informasi tentang praktik terbaik dalam pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, dan memberikan peluang kerja sama dan pembangunan kapasitas antar negara anggota ASEAN. Bagi ASEAN, pariwisata adalah sektor ekonomi yang sangat penting bagi negara-negara anggota ASEAN karena menyediakan sumber pendapatan ekspor dan menyediakan lapangan kerja yang signifikan, terutama bagi usaha kecil. Selain itu, pariwisata telah diakui sebagai bagian penting dari pembangunan ekonomi dan juga dianggap sebagai bagian penting dari integrasi ekonomi di seluruh wilayah ASEAN. Dalam MRA-TP *Handbook* dijelaskan tentang standar kompetensi bagi profesional di bidang pariwisata. ASEAN *Common Competency Standards for Tourism Professionals* (ACCSTP) didasarkan pada gagasan kompetensi, yaitu pengetahuan dan sikap yang diperlukan seseorang untuk bekerja dengan baik. Di samping itu dalam buku panduan tersebut juga dibahas tentang *Common ASEAN Tourism Curriculum* (CATC), maupun penilaian kompetensi (ASEAN Secretariat, 2018). Dengan demikian dapat dilihat bahwa MRA-TP menjadi rujukan bagi negara anggota ASEAN dalam pengembangan dan penguatan SDM pariwisata.

Selain di level ASEAN, standar kompetensi SDM pariwisata salah satunya juga dapat dilihat dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 145 Tahun 2018 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum Golongan Pokok Penyediaan Akomodasi Bidang

Hotel dan Restoran. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa standar kompetensi dibutuhkan untuk pengembangan SDM. Pemetaan standar kompetensi hotel dan restoran dibahas secara terperinci dari tujuan utama, fungsi kunci, fungsi utama, dan fungsi dasar. Misalnya, untuk menjadi *Front Office* (FO) yang handal dan professional harus memiliki fungsi kunci seperti dapat mengidentifikasi produk dan layanan FO dengan dilengkapi beberapa fungsi dasar, dua diantaranya yaitu memproses reservasi dan melakukan komunikasi melalui telepon (Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018).

Gambaran di atas memperlihatkan bahwa standar kompetensi menjadi penting dalam penguatan kualitas SDM. Oleh karena itu, pelatihan berbasis kompetensi dimulai dengan meninjau semua pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dan dibutuhkan oleh industri. Pelatihan berbasis kompetensi juga dapat diterima secara universal, yang berarti bahwa ketika seseorang meninggalkan pekerjaannya, kemampuan yang dimilikinya dapat digunakan oleh perusahaan lain di posisi yang sama. Selanjutnya, standar kompetensi berisi uraian kemampuan dan prosedur kerja yang harus dimiliki dan dilakukan oleh tenaga kerja. Kompetensi dapat meningkatkan kesempatan kerja. Seseorang yang memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi, semakin baik kesempatan kerjanya, baik dalam hal upah maupun keuntungan lainnya. Kemampuan yang diajarkan dalam pelatihan tidak hanya berasal dari standar nasional tetapi juga dapat ditambahkan dari standar global untuk memperkuat kompetensi SDM (Puspitasari & Muhamad, 2023). Dengan demikian dapat dilihat bahwa penguatan SDM melalui pelatihan sangat penting untuk memperkuat kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan.

Sehubungan dengan pembangunan SDM pariwisata, berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang merupakan praktisi sekaligus akademisi di sektor pariwisata melihat bahwa sektor pariwisata harus diligat dalam perpektif internasional mengingat sudah terdapat *mutual recognition agreement* di tingkat ASEAN. Oleh karena itu, Indonesia juga harus memenuhi standardisasi yang telah ditetapkan di ASEAN. Namun dalam penerapan standardisasi tersebut diperlukan satu bentuk upaya atau pendekatan yang mendasar terutama terkait kurikulum pendidikan di bidang pariwisata. Kurikulum pendidikan perlu mengadopsi prinsip-prinsip yang telah ada di MRA. Kurikulum ini pendidikan yang membangun kompetensi SDM dinilai wajib dalam membangun *personal branding* dari SDM. Di samping pendekatan kurikulum, dalam memperkuat SDM juga diperlukan adanya kolaborasi antar *stakeholders* yang melibatkan tidak hanya pemerintah, tetapi juga lembaga-lembaga pelatihan. Narasumber juga melihat bahwa selain pendekatan dalam hal pendidikan, diperlukan adanya penguatan peta okupasi dalam kerangka kualifikasi sehingga dapat diperoleh informasi tentang pasar kerja.

Gambaran di atas memperlihatkan hawa kurikulum menjadi bagian penting dalam mendukung SDM pariwisata yang andal. Dinamika lingkungan global seperti perkembangan pariwisata sampai dengan digitalisasi menuntut penyesuaian yang cepat terhadap perubahan yang ada. Kurikulum pendidikan diharapkan tidak hanya mempertimbangkan pemetaan pasar kerja sektor pariwisata, tetapi juga standar kompetensi baik di level internasional maupun nasional. Hal ini penting mengingat sektor pariwisata menjadi salah satu sektor pendukung pertumbuhan ekonomi di negara-negara anggota ASEAN.

Penelitian ini melihat bahwa dalam pencapaian visi Indonesia Emas 2045 perlu untuk memperhatikan potensi yang dimiliki oleh Indonesia, salah satunya sektor pariwisata. Pariwisata yang berkelanjutan, misalnya, memerlukan dukungan yang kuat dari SDM yang andal. Dalam rangka menciptakan SDM yang handal, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif bekerja sama dengan LSP untuk melakukan sertifikasi tenaga kerja pariwisata, yang

memungkinkan mereka untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme mereka dalam melayani pengunjung sesuai standar. Sertifikasi juga mendorong bisnis dan industri pariwisata untuk mematuhi peraturan dan standar untuk layanan dan proses bisnis berkelanjutan (Biro Komunikasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2023).

Di industri pariwisata, pengembangan SDM mencakup program, sistem, dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM yang ada di dalamnya. Tujuan pengembangan ini adalah menyelesaikan masalah kinerja SDM yang sedang dihadapi, mencegah masalah dan tantangan masa depan, dan meningkatkan pengetahuan dari SDM. Salah satu proses penting dalam manajemen SDM adalah pembangunan SDM. Kegagalan dalam mempertimbangkan SDM saat merencanakan pariwisata dapat memiliki konsekuensi yang signifikan. Beberapa tantangan yang dihadapi negara berkembang dalam lapangan kerja pariwisata, yaitu kurangnya SDM yang kompeten dalam bidang pariwisata (Khareh, et al., 2021). Meskipun demikian, narasumber dalam penelitian ini melihat bahwa Indonesia sudah menerapkan *ASEAN Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification Systems* yang tentunya ini dapat membantu dalam peningkayan kompetensi SDM.

Pembangunan SDM bukanlah satu hal yang sederhana, dalam hal ini diperlukan adanya beberapa rangkaian dari perencanaan sampai dengan bentuk-bentuk pelatihan maupun sertifikasi untuk memperkuat kompetensi SDM. Upaya ini juga sudah dilakukan oleh pemerintah yang telah bekerja sama dengan beberapa lembaga pelatihan maupun sertifikasi. Namun demikian, penguatan SDM memerlukan adanya kesadaran dari semua *stakeholders* tentang pentingnya penguatan kompetensi SDM pariwisata dalam meningkatkan daya saing pariwisata. Potensi destinasi pariwisata tidaklah cukup tanpa didukung oleh ketersediaan SDM yang kompeten sesuai bidang pekerjaan di industri pariwisata. Sektor pariwisata tidak dapat dilepaskan dari bentuk interaksi antara wisatawan dan penyedia jasa pariwisata. Oleh karena itu kompetensi SDM dalam memberika pelayanan yang terbaik menjadi hal yang penting. Mewujudkan pariwisata yang berkelanjutan menuju Indonesia Emas 2045 diharapkan dapat memberikan peluang bagi SDM untuk dapat memaksimalkan kompetensi sehingga dapat memenuhi pasar kerja. Kolaborasi dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045 menjadi kunci penting untuk memperkuat SDM yang memiliki pengetahuan dan keahlian sesuai peta okupasi yang ada di sektor pariwisata. Tidak hanya pemerintah maupun pelaku industri pariwisata, tetapi sektor pendidikan juga memiliki kontribusi besar dalam membangun fondasi yang kuat untuk menata kompetensi SDM yang lebih baik.

PENUTUP

Penguatan SDM menjadi fondasi penting menuju Indonesia Emas 2045. Menyiapkan SDM yang kompeten dalam mendukung visi Indonesia Emas bukanlah hal yang mudah dikarenakan menyiapkan SDM yang kompeten diperlukan pendekatan yang komprehensif serta kolaborasi semua pihak. SDM pariwisata menjadi komponen penting dalam menciptakan pariwisata yang unggul. Sektor pariwisata menjadi salah satu sektor pendukung pertumbuhan ekonomi, oleh karena itu SDM yang kompeten menjadi komponen yang penting. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan SDM pariwisata yang kompeten baik melalui berbagai pelatihan maupun kerja sama dengan berbagai lembaga untuk memperkuat SDM pariwisata. Penguatan kurikulum pendidikan menjadi salah satu

aspek yang perlu diperhatikan dalam menyiapkan SDM yang kompeten dan sesuai dengan dinamika pasar kerja di sektor pariwisata. Di samping itu, pemetaan okupasi serta kerja sama dengan semua pihak sangat penting dalam mendukung penguatan SDM menuju Indonesia Emas 2045.

REFERENSI

- Ahmad, A. J., Hakim, L., Mustari, N., & Fatmawati. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata melalui partisipasi masyarakat. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(1), 252-261.
- Almubaroq, H. Z. (2023). Realize Gold Indonesia in 2045 through 21st century proficiency education. *Journal of Namibian Studies*, 36, 30–54.
- Arditya, I M. C. & Utama, M. S. (2023). Determinan kualitas SDM dan disparitas distribusi pendapatan di Kabupaten/Kota Provinsi Bali. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(2), 454-468.
- Ariyanto, A., Yulianah, Y., & Ariawan, J. (2022). The role of human resources in tourism development to increase regional income of Sumedang Regency. *Jurnal Ekonomi*, 11(3), 87–91.
- ASEAN Secretariat. (2018). *Handbook of ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals 2018*. ASEAN Secretariat.
- Bangun, W. (2016). Human resource: To increasing Indonesian competitiveness on ASEAN economic community. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(11), 7997–8003.
- Bangun, W. (2022). Human capital in Indonesia on ASEAN. *Asia Proceedings of Social Sciences (APSS)*, 10(1), 1–5.
- Biro Komunikasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2023, November 7). *Siaran Pers: Menparekraf Tekankan Pentingnya Kompetensi SDM Wujudkan Pariwisata Berkualitas dan Berkelanjutan*. <https://Kemenparekraf.Go.Id/Berita/Siaran-Pers-Menparekraf-Tekankan-Pentingnya-Kompetensi-Sdm-Wujudkan-Pariwisata-Berkualitas-Dan-Berkelanjutan>.
- Erfan Maulana, & Sofan Hariri Sarbini. (2025). Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pembangunan Daerah: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Publik di Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 100–107. <https://doi.org/10.65369/259n9g72>
- Fikri, Z. & Septiawan, Y. (2020). Pemanfaatan dana desa dalam pengembangan desa wisata di Desa Kurau Barat. *Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan, dan Sosial (Publicio)*, 2(1), 24–32.
- Hendriati, Y., & Sya'rani, R. (2024). Sustainable human resources in the tourism industry in Indonesia: Employee competence and government regulation. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 1064–1077. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.513>.
- Indra, F., Suryadi, E., Manopo, G. B. G., & Lee, M. (2023). Etika profesi pariwisata yang perlu dimiliki oleh SDM pada masa Revolusi 4.0: Teknologi yang mereduksi manusia sebagai tenaga kerja. *Jurnal Bangun Manajemen*, 2(1), 157-164.
- Istiyanti, D. (2020). Pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan desa wisata di Desa Sukawening. *Jurnal Pusat Inovasi Masyarakat*, 2(1), 53-62.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2020). *Rencana Strategis Kemenparekraf/ Baparekraf 2020-2024*.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2024, April 23). *Siaran pers: Menparekraf bicara pariwisata berkelanjutan Indonesia di AVPN Abu Dhabi 2024*. <https://Kemenparekraf.Go.Id/Berita/Siaran-Pers-Menparekraf-Ekonomi-Berkelanjutan-Jadi-Kunci-Pariwisata-Indonesia-Sebagai-Destinasai-Global>.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2023a, November 7). *Siaran pers: Menparekraf tekankan pentingnya kompetensi SDM wujudkan pariwisata berkualitas dan berkelanjutan*. Kementerian

- Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. <https://kemenparekraf.go.id/berita/siaran-pers-menparekraf-tekanan-pentingnya-kompetensi-sdm-wujudkan-pariwisata-berkualitas-dan-berkelanjutan>.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2023b, November 21). *SKKNI destinasi*. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. <https://kemenparekraf.go.id/skkni-pariwisata/skkni-destinasi>.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (n.d.). *Statistik tenaga kerja pariwisata dan ekonomi kreatif 2018-2021*. Pusat Data dan Informasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dan Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan Badan Pusat Statistik.
- Kemnaker. (2021). *Kementerian Ketenagakerjaan dorong peningkatan kompetensi sumber daya manusia Indonesia*. <https://setkab.go.id/en/manpower-ministry-pushes-for-indonesias-human-resource-competency-improvement/>.
- Khareh, A., Salarzahi, H., Yaghoubi, N., & Moradzade, A. (2021). Designing a human resource development model for the tourism industry of the Makran Coast using grounded theory. *Tourism of Culture*, 2(5), 39–48.
- Koesmawardhani, N. W. (2023). *Daya saing SDM RI 2023 naik jadi ke-47, cara belajar & anggaran pendidikan disorot*. <https://www.detik.com/edu/edutainment/d-6997661/daya-saing-sdm-ri-2023-naik-jadi-ke-47-cara-belajar-anggaran-pendidikan-disorot>.
- Lestiary, C. & Suryana, Y. (2021). Pelatihan pengaruhnya terhadap kompetensi SDM pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung Barat. *Holistik Manajemen: Jurnal Manajemen*, 1(2), 1-15.
- Mardiyantoro, C., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia dan ekonomi kreatif dalam peningkatan pariwisata. *Jurnal Sosbum Insentif*, 6(1). <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i1.1201>.
- Muhamad, Budiani, S. R., Chamidah, N., Kardiyati, E. N., & Adjie, M. (2022). Peran BUMDes dalam pembangunan pariwisata berkualitas dan berkelanjutan di Lereng Sumbing, Desa Temanggung, Kecamatan Kaliangkrik, Kabupaten Magelang. *Yumary: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(4), 211-220.
- Muharam, E. S., Kania, I., & Akbar, G. G. (2023). Projection of human resource development scenarios as a global trend through youth policies toward embracing Indonesia's Golden Generation in 2045 based on system dynamic modeling. *Journal of Research Administration*, 5(2), 6287–6301. <https://journalra.org/index.php/jra/article/view/779>.
- Nugroho, S. B. M. (2020). Beberapa masalah dalam pengembangan sektor pariwisata di Indonesia. *Parwisata*, 7(2), 124–131.
- Octaviani, A., Warouw, D. M. D., & Tulung, L. E. (2021). Strategi humas Dinas Pariwisata dalam meningkatkan sumber daya manusia Himpunan Pramuwisata Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4), 1-7.
- Pajriah, S. (2018). Peran sumber daya manusia dalam pengembangan pariwisata budaya di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak: History and Education*, 5(1), 25-34.
- Puspitasari, Y., & Muhamad. (2023). Analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan kompetensi pramuwisata di Jawa Tengah. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 6(1), 105–120.
- Ristarnado, Settyoko, J., & Harpinsyah. (2019). Strategi pemerintahan desa dalam mengembangkan pariwisata. *Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah*, 1(1), 40-51.
- Salsabila, S. N., Anshori, M. I., Kamil, A., & Jamilati, N. (2024). Strategi inovatif pengembangan sumber daya manusia dalam industri pariwisata di Bangkalan. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 176–190.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: Perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35.

- Sulistyo, A., Noviati, F., Yudiandri, T. E., Rahmawati, A., Suharyono, E., & Kristianto, D. A. (2023). Implementasi prinsip pariwisata berkelanjutan melalui pengelolaan berbasis masyarakat: Studi pada Desa Poncokusumo. *Journal of Research on Business and Tourism*, 3(2), 95-107.
- Syaifudin, M. Y. & Ma'ruf, M. F. (2022). Peran pemerintah desa dalam pengembangan dan pemberdayaan masyarakat melalui desa wisata. *Publika*, 10(2), 17-30.
- Yamin, M., Darmawan, A., & Rosyadi, S. (2021). Analysis of Indonesian tourism potentials through the sustainable tourism perspective in the new normal era. *Jurnal Hubungan Internasional*, 10(1), 44–58. <https://doi.org/10.18196/jhi.v10i1.10500>.