

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Desa Wisata Tlogoweru Kecamatan Guntur Kabupaten Demak

Didik Ikhwanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

Abstract. *The formulation of the problem in this study are, 1) What is the background of the formation of a tourism village 2) What are the forms of community management activities through the development of a tourism village and its impact on the surrounding community. Based on the results of the analysis and discussion 1) The formation of a tourism village in Tlogoweru Village started with the government's idea through the Culture and Tourism Office and the assistance of the PNPM Mandiri Tourism Program, then was managed by the local community with challenges from those who did not support the existence of a tourism village. Precisely this is a challenge not a barrier. In other words, the government woke up the long sleep of the people by encouraging and facilitating the existence of the Tlogoweru Tourism Village, known as the owl breeding icon. Community management through the development of a tourist village carried out by the manager in this case Pokdarwis Tlogoweru is applied in the field of tourist attractions and accommodation. Community management in this field is by organizing, a) meetings, b) mentoring, c) capital assistance as stimulants, d) infrastructure development, e) formation of tourism awareness groups (Pokdarwis), f) community service, g) Marketing. The development of Tlogoweru Tourism Village has an impact on the economy which includes increasing community income and creating new jobs. Tlogoweru Tourism Village with its icon The captivity of the owl which holds a myth turns out to be a blessing for the well-being of the local residents after the tourism management effort. preservation of the beber wayang art which is rarely found in Java, but on the other hand it creates conflicts over management.*

Keywords: *tourist village, tlogoweru.*

Abstrak. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, 1) Bagaimanakah latar belakang terbentuknya desa wisata 2) Bagaimanakah bentuk-bentuk kegiatan pengelolaan masyarakat melalui pengembangan desa wisata dan dampaknya terhadap masyarakat sekitar. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan 1)Terbentuknya desa wisata di Desa Tlogoweru berawal dari gagasan pemerintah melalui Dinas Kebudayaan dan Pariwisata serta bantuan Program PNPM Mandiri Pariwisata, kemudian dikelola masyarakat setempat dengan tantangan dari pihak-pihak yang kurang mendukung adanya desa wisata. Justru hal tersebut menjadi tantangan bukan penghalang. Dengan kata lain, pemerintah membangunkan tidur panjang masyarakat dengan mendorong dan memfasilitasi adanya Desa Wisata Tlogoweru yang dikenal dengan ikon Penangkaran burung hantu. Pengelolaan masyarakat melalui pengembangan desa wisata yang dilakukan oleh pengelola dalam hal ini Pokdarwis Tlogoweru diterapkan dalam bidang atraksi dan akomodasi wisata. Pengelolaan masyarakat dalam bidang tersebut adalah dengan menyelenggarakan, a) pertemuan, b) pendampingan, c) bantuan modal sebagai stimulan, d) pembangunan sarana prasarana, e) pembentukan klompok sadarwisata (Pokdarwis), f)

kerja bakti, g) Pemasaran. Pengembangan Desa Wisata Tlogoweru berdampak pada bidang ekonomi yang meliputi peningkatan pendapatan masyarakat serta penciptaan lapangan pekerjaan baru. Desa Wisata Tlogoweru dengan ikonnya Penangkaran burung hantu yang menyimpan mitos ternyata membawa berkah kesejahteraan bagi warga sekitar setelah adanya upaya pengelolaan wisata. Pengembangan Desa Wisata Tlogoweru memiliki dampak sosial-budaya mencakup peningkatan kualitas SDM, perubahan perilaku masyarakat agraris ke masyarakat pariwisata, pelestarian kebudayaan lokal berupa pelestarian seni wayang beber yang sudah langka ditemukan di Jawa, namun di sisi lain menimbulkan konflik perebutan pengelolaan.

Kata kunci: desa wisata, tlogoweru.

PENDAHULUAN

Desa Tlogoweru salah satu desa di Kabupaten Demak telah resmi menjadi desa wisata pada tahun 2010. Desa Wisata Tlogoweru yang terletak di kecamatan Guntur, merupakan salah satu desa wisata yang terdapat di Kabupaten Demak yang memiliki potensi alam dan budaya yang sangat besar. Potensi tersebut saat ini telah dimanfaatkan sebagai atraksi wisata (tourist attraction) dengan cara dikembangkan dan dikelola secara profesional. Pengembangan potensi-potensi wisata tersebut tidaklah terlepas dari campur tangan pihak pengelola sebagai inisiator dalam rangka mewujudkan Desa Wisata Tlogoweru yang banyak diminati wisatawan. Selain lokasinya yang masih alami dan asri, Desa Wisata Tlogoweru yang dikelola Kelompok Sadar Wisata Tlogoweru Potensi alam dan budaya yang dimiliki Desa Tlogoweru memberikan dampak positif bagi pembukaan lapangan pekerjaan baru dan peningkatan kesejahteraan ekonomi warga setempat. Di mana sebelum adanya pembukaan Desa Wisata Tlogoweru masyarakat hanya mengandalkan mata pencaharian tani, namun sekarang banyak warga yang tangan, jasa ojek di sekitar lokasi wisata. Di samping itu, bapak-bapak maupun pemuda juga diberdayakan sebagai pemandu wisata. Hal tersebut menunjukkan kegiatan pengelolaan masyarakat melalui pengembangan desa wisata telah dilakukan oleh masyarakat lokal, dalam hal ini ialah Kelompok Sadar Wisata Tlogoweru yang dianggap telah mampu mengangkat potensi lokal ke kancah nasional, sehingga saya tertarik mengadakan penelitian di Desa Wisata Tlogoweru. Serangkaian aktivitas pengelolaan aktifitas masyarakat yang melalui pengembangan desa wisata, maka saya tertarik untuk belajar dan melakukan penelitian tentang Pengelolaan Masyarakat Melalui Pengembangan Desa

Wisata (Studi Kasus di Desa Wisata Tlogoweru, Kecamatan Guntur, Kabupaten Demak, Jawa tengah).

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003) manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen untuk sumber daya manusia, sehingga dapat diidentifikasi manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawal kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terdapat banyak batasan yang menjelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia, batasan menurut Flippo dalam Soekidjo Notoatmodjo, (2003) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sementara menurut French dalam Soekidjo Notoadmodjo, (2003) menyebutkan, manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuantujuan individu maupun organisasi. Prinsip-prinsip umum manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu meliputi adanya pembagian pekerjaan, disiplin, kewenangan dan tanggung jawab, memberi prioritas kepada kepentingan umum, penggajian karyawan, sebagai pusat kewenangan, mekanisme kerja, keamanan, inovasi, dan semangat kebersamaan.

Lebih lanjut Soekidjo Notoatmodjo, (2003) menjelaskan, tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia tersebut harus dikelolasedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna mencapai misi dan tujuan organisasi.

Aspek manajemen sumber daya manusia

- 1) Desain pekerjaan, perusahaan di bidang jasa akan sangat berbeda dengan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur.
- 2) Deskripsi pekerjaan, deskripsi pekerjaan wajib dilakukan mengingat fungsi setiap departemen harus jelas, tidak terjadi tumpang tindih dalam kegiatan pekerjaan dan menghindari adanya pengulangan pekerjaan yang sama oleh bagian yang berbeda.
- 3) *Job value*, tujuan dari *job value* adalah penentuan nilai jabatan dengan kapasitas atas orang yang diperlukan. Nilai jabatannya akan dihubungkan dengan penghasilan yang akan diterima dengan tunjangan-tunjangan yang akan diterima, termasuk juga kesempatan jenjang karier.
- 4) Kapasitas Sumber Daya Manusia, kapasitas akan menentukan produktivitas dan profitabilitas perusahaan, kapasitas yang sesuai dengan kemampuan produksi perusahaan menjadi sangat penting.
- 5) Recruitment, pencarian sumber daya manusia menjadi penting karena disinilah dimulainya tahapan pertama pengenalan usaha kita. Sumber daya yang tepat akan bertumbuh di posisi yang tepat dalam organisasi yang tetap.
- 6) Productivity yaitu setelah seseorang bergabung dalam organisasi, maka produktivitas menjadi perhatian kita, karena kontribusi positif daripada setiap individu akan menghasilkan organisasi yang positif dan bertumbuh.
- 7) Training and Development sejalan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan teknologi, maka setiap sumber daya semestinya diberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tuntutan jaman dan pekerjaan.

Pelatihan dan pengembangan juga membawa apresiasi kepada sumber daya manusia karena merasa dihargai dan dibimbing. Pelatihan bisa diberikan dalam bentuk soft skill dan hard skill. Soft skill adalah pelatihan untuk memperkaya pengetahuan karyawan akan hal-hal yang berhubungan dengan personal karyawan seperti motivasi. Hard skill lebih kepada pelatihan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan agar bisa bekerja lebih lagi dari waktu ke waktu.

- 8) Performance Appraisal Biasanya dalam masa setahun, setiap karyawan akan mengalami masamasa konsultasi dengan mendapatkan umpan balik dari kinerja yang dicapai selama masa waktu tertentu.

9) Compensation and Benefit Dalam setiap industri pasti terdapat struktur kompetisi yang akan diberikan kepada karyawannya yang terbaik. Selain gaji dasar, perusahaan juga akan memberikan tunjangan-tunjangan yang disesuaikan dengan tingkat jabatan dan kompetisi di pasar.

10) Career Planning Selain pengembangan akan kemampuan karyawan, perlu diperhatikan juga pengembangan karir yang akan dicapai karyawan. Sebelum penentuan karir, perusahaan biasanya juga akan mengkategorikan karyawan kedalam beberapa kelompok.

11) Retrenchment (penghematan), setelah seorang karyawan berbakti dalam waktu tertentu, maka karyawan juga akan memasuki tahapan berpisah yakni pension. Dalam hal pemutusan hubungan kerja ini, perusahaan semestinya memberikan kompensasi yang sesuai baik itu uang jasa maupun uang pisah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Tahapan Manajemen SDM

1) Rekrutmen Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi/perusahaan/lembaga.

2) Motivasi Motivasi atau “motivation” berarti: pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah: faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. (Susilo Martoyo, 1996:154). Menurut Drs. The Liang Gie cs dalam Susilo Martoyo (1996:154-155) motivation adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan.

Ada tiga model motivasi: a) Model Tradisional Menurut F.W. Taylor dalam Susilo Martoyo (1996) secara tradisional, para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja tersebut dengan cara memberikan imbalan berupa upah/gaji yang makin meningkat. Artinya, apabila rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikan. b) Model Hubungan Manusia Menurut model ini, para manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara mengakhiri kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna c) Model Sumber Daya Manusia Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model ini adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai

tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.

3) Kompensasi Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Hadari Nawawi, 2001). Dari pengertian tersebut terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak yang kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama.

Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut:

- a) Kompensasi langsung Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja.
- b) Kompensasi tidak langsung Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR atau Tunjangan Hari Raya. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Contoh lain yaitu pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dan lain-lain.
- c) Insentif Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali

diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dalam bentuk barang.

4) Pengembangan karier

Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja (Hadari Nawawi, 2001). Sehubungan dengan pengembangan karier sebagai tugas perkembangan yang bersifat dan harus diwujudkan pekerja secara individual, sedang dari segi organisasi/perusahaan merupakan kegiatan manajemen SDM untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompetitif, maka diperlukan usaha memberikan bantuan, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karier sejalan dengan usaha mewujudkan tugas perkembangannya. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan atau dicita-citakan.

Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat adalah partisipasi anggota masyarakat adalah keterlibatan anggota masyarakat dalam pembangunan, meliputi kegiatan dalam perencanaan dan pelaksanaan (implementasi) program/ proyek pembangunan yang dikerjakan di dalam masyarakat lokal (Rahardjo Adisasmita, 2006). Partisipasi atau peran serta masyarakat dalam pembangunan (pedesaan) merupakan aktualisasi dari kesediaan atau kemampuan anggota masyarakat untuk berkorban dan berkontribusi dalam implementasi program/proyek yang dilaksanakan. Peningkatan partisipasi masyarakat merupakan salah satu bentuk pengelolaan masyarakat (social empowerment) secara aktif yang berorientasi pada pencapaian hasil pembangunan yang dilakukan dalam masyarakat (pedesaan) (Rahardjo Adisasmita, 2006). 20 Pengelolaan masyarakat adalah upaya pemanfaatan dan pengelolaan sumberdaya masyarakat secara lebih efektif dan efisien, baik dari (a) aspek masukan atau input (SDM, dana, peralatan/sarana, data, rencana dan teknologi); (b) dari aspek proses (pelaksanaan, monitoring dan pengawasan); (c) dari aspek keluaran atau output (pencapaian sasaran, efektifitas, dan efisiensi).

Efektifitas diartikan sebagai rasio antara realisasi dengan target (yang direncanakan), juga rasio tersebut lebih besar dari satu berarti efektif, dan sebaliknya jika rasio tersebut lebih kecil dari satu maka berarti tidak efektif. Efisiensi dimaksudkan jika dapat dilakukan penghematan atau penekanan pemborosan, dengan demikian biaya

produksi per unit dapat ditekan ke bawah. Efisiensi adalah suatu keadaan dimana terdapat penghematan dan sebaliknya jika terdapat pemborosan berarti inefisiensi, dengan partisipasi masyarakat, perencanaan pembangunan diupayakan menjadi lebih terarah, artinya rencana atau program yang disusun itu adalah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat, berarti dalam penyusunan rencana/ program pembangunan dilakukan penentuan prioritas (urutan berdasar besar kecilnya tingkat kepentingannya), dengan demikian pelaksanaan (implementasi) program pembangunan akan terlaksana pula secara efektif dan efisien.

Adanya partisipasi masyarakat juga dapat dikatakan sebagai sebuah kekuatan agar jangan sampai proses pembangunan yang dilakukan ataupun masuknya investor dari luar justru meminggirkan peran ekonomi masyarakat lokal (Suparjan dan Hempri, 2003). Berkaitan dengan hal ini perlu adanya regulasi-regulasi dari pemerintah yang memberikan keberpihakan dan perlindungan pada masyarakat lokal. Termasuk dalam konteks ini adalah kearifan lokal, tradisi-tradisi lokal, maupun potensi-potensi lokal yang sebenarnya dapat dijadikan sebagai modal sosial pembangunan.

Desa wisata

Wisata Desa Wisata adalah suatu kawasan pedesaan yang menawarkan keseluruhan suasana yang mencerminkan keaslian pedesaan baik dari kehidupan sosial ekonomi, sosial budaya, adat istiadat, keseharian, memiliki arsitektur bangunan dan struktur tata ruang desa yang khas, atau kegiatan perekonomian yang unik dan menarik serta mempunyai potensi untuk dikembangkannya berbagai komponen kepariwisataan, misalnya : atraksi, akomodasi, makanan-minuman, dan kebutuhan wisata lainnya (Departemen Pariwisata, 1999).

Desa wisata dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk lingkungan pemukiman dengan fasilitas yang sesuai dengan tuntutan wisatawan dalam menikmati atau mengenal dan menghayati atau mempelajari ke khasan desa dengan segala daya tariknya dan dengan tuntutan kegiatan masyarakatnya (kegiatan hunian, interaksi sosial, kegiatan adat setempat dsb.) sehingga diharapkan terwujud suatu lingkungan yang harmonis, yaitu rekreatif dan terpadu dengan lingkungannya (Ika Putra, 2007 dalam Ratna Sari, 2010: 27). Dari definisi tersebut, konsep dari suatu desa wisata yakni menunjukkan kekhasan lokal yang mampu dikomersikan sebagai daya tarik seorang wisatawan.

Hal-hal yang dapat dicapai dalam proses partisipasi dan terbentuknya desa wisata adalah meningkatkan kemampuan (*capacity building*) dan penguatan kelembagaan (*institutional strengthening*) komunitas lokal melalui proses belajar pengalaman (*experience based learning process*) dengan cara melibatkan masyarakat dalam berbagai aspek dari proses pengelolaan. Untuk itu langkah dan peranan pemerintah maupun NGO (*non government organization*) dalam pendekatan terbentuknya desa wisata menyangkut tiga hal:

- a. *Penyadaran (conscientization)*, yaitu sebuah proses membangun pemahaman yang ditujukan untuk mempengaruhi kesadaran dan perilaku dalam bentuk rencana aksi dan implementasinya, sehingga masyarakat Desa Wisata Tlogoweru paham akan potensi yang mereka miliki untuk membangun desa wisata yang dikelola masyarakat setempat.
- b. *Pengorganisasian Masyarakat (community organizing)*, yaitu upaya pengelolaan masyarakat agar memahami dan sadar terhadap kerentanan dan kapasitasnya maupun kondisi lingkungannya serta memobilisasi masyarakat dalam merespon permasalahan maupun memenuhi kebutuhannya dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Sehingga, peran serta masyarakat dalam pengembangan desa wisata sangat utama dan penting untuk keberlangsungannya.
- c. *Penghantaran Sumber Daya Manusia (resources delivery)*, yaitu memberikan pengertian serta arahan kepada masyarakat akan keberadaan potensi yang bisa dimanfaatkan sehingga mampu mengelola sumber daya alam maupun manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui latar belakang terbentuknya desa wisata dan menjelaskan bentuk-bentuk kegiatan pengelolaan masyarakat (*community empowerment*) yang dilakukan oleh pengelola dalam hal ini Pokdarwis Tlogoweru melalui pengembangan desa wisata (*tourism village*) dan dampaknya terhadap masyarakat sekitar. Peneliti menggunakan metode kualitatif, karena permasalahan penuh makna, holistik, kompleks dinamis, sehingga peneliti mampu memahami situasi sosial secara mendalam.

Lokasi penelitian berada di Desa Wisata Tlogoweru, Kecamatan Guntur Kabupaten Demak. Adapun pengambilan lokasi Penelitian ini dikarenakan: Pertama,

Desa Wisata Tlogoweru merupakan desa wisata yang relative baru, Kedua, saya tertarik dengan desa wisata yang mampu melaksanakan pengelolaan masyarakat, membuka lapangan pekerjaan di Desa Tlogoweru. Sedangkan, waktu penelitian berkisar 4 bulan.

HASIL PEMBAHASAN

Desa Tlogoweru Kecamatan Guntur terletak di koordinat : 110.6111 BT . dan - 7.004028 LS. Dengan batas wilayah sebelah utara Desa Bogosari Kecamatan Guntur Demak, sebelah selatan Desa Sidorejo Kecamatan Karangawen Demak, Sebelah timur Desa Tajemsari Kecamatan TeDemaknu Kabupaten Grobogan, sebelah barat Desa Pamongan Kecamatan Guntur Demak dan Desa Pundenarum Kecamatan Karangawen Demak.

Potensi Pariwisata Sejarah/Budaya

- a) Pariwisata Lingkungan Dalam prinsip pengembangan pariwisata, kualitas lingkungan merupakan dasar utama yang senantiasa harus dijaga keutuhan sehingga situasi konflik tidak akan timbul bila lingkungan dikelola secara arif, keberadaan Demak sebagai daerah yang memiliki konservasi sumber daya alam yang memadai, layak dapat dijadikan sebagai Kawasan Wisata Lingkungan, seperti: - Hutan tropis yang masih terpelihara dengan keanekaragaman flora dan fauna sebagai wisata lingkungan - Budaya bertani masyarakat yang dapat dimanfaatkan sebagai wisata agro - Bentangan alam sebagai pagar hidup yang dapat dimanfaatkan sebagai Wisata Petualangan dan Rekreasi Geowisata - Lingkungan pedesaan terstruktur yang dapat dimanfaatkan sebagai desa wisata.
- b) Usaha Pariwisata Yang Handal Berarti bahwa setiap upaya yang dilakukan baik oleh usaha sarana wisata maupun jasa wisata usaha pariwisata dan perusahaan Obyek dan Daya Tarik Wisata dalam memajukan pariwisata Demak dilandaskan kepada: - Berpandangan bisnis jauh ke depan - Berwawasan wirausaha sejati - Kemandirian - Kesejajaran dalam bermitra - Profesionalisme dalam bidangnya.
- c) Nilai - Nilai - Masyarakat Demak yang religius - Nilai Budaya luhur masyarakat Demak - Perhatian pemerintah Kabupaten demak yang menetapkan pariwisata sebagai visi pembangunan di Kabupaten demak - Masyarakat Demak yang berbudaya - Pariwisata dengan bernuansa alami dan ekonomi - Konsep Pembangunan.

d) Pengembangan Kawasan Wisata Andalan Kawasan wisata merupakan peluang yang potensial untuk dikembangkan di Kabupaten demak. Keberadaan obyek wisata merupakan satu rangkaian area yang tak terpisahkan, diharapkan mampu dikembangkan sebagai obyek wisata terdepan dalam ranah daerah Kabupaten demak.

Perumusan Strategi

Perumusan strategis merupakan salah satu jenis perencanaan yang perlu dibuat oleh pemerintah daerah dalam rangka menentukan strategistrategi yang efektif untuk digunakan dalam mengembangkan sektor ini karena lebih bersifat komprehensif dalam arti lebih memfokuskan pada analisis lingkungan secara keseluruhan, baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Keputusan-keputusan tersebut perlu dilihat dari sudut pandang misi, tujuan, strategi dan kebijakan organisasi, untuk mengetahui cara-cara perumusan strategi yang paling cocok.

Strategi umum (grand strategy) sering dinamai strategi induk (master), memberikan arah bagi tindakan-tindakan strategik yang merupakan penyatu arah untuk mencapai sasaran jangka panjang. Maka sebelum merumuskan strategi induk diperlukan analisis untuk level tersebut di atas. Demikian juga untuk identifikasi strategi perlu dilakukan analisis untuk mengetahui berbagai alternatif strategi fungsional terlebih dahulu, maka teknik analisis yang digunakan sesuai dengan yang diterapkan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dengan melakukan teknik analisa pembuatan strategi dengan analisis matriks SWOT untuk level fungsi strategi generik yang merupakan suatu pendekatan dalam rangka menganalisa isu-isu strategis untuk selanjutnya diimplementasi dalam strategi utama sesuai visi misi organisasi.

Strategi Pengembangan Potensi Kepariwisata

Berdasarkan uraian hasil identifikasi terhadap isu-isu strategis di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memiliki dan merupakan potensi yang dapat dijadikan peluang jangka panjang yang dapat memberikan pengaruh terhadap proses pengembangan pariwisata daerah di Kabupaten demak, tetapi di sisi lain peluang tersebut masih sangat minim untuk dipandang sebagai alat untuk penguatan terhadap kekuatan yang ada agar dapat memaksimalkan visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga tujuan-tujuan organisasi tersebut dapat tercapai secara lebih maksimal dan komprehensif, terutama dalam perumusan dan pengambilan strategi dan pengembangan alternatif-alternatif strategi serta variasinya. 98 Strategi pengembangan Kawasan Obyek

dan Daya Tarik Wisata (ODTW) meliputi: 1) Aspek Regulasi. Penguatan Instrumen kebijakan dan penguatan sistem regulasi pariwisata dalam pemanfaatan dan pengembangan fungsi kawasan untuk mendukung potensi pariwisata. Kelemahan yang mendasar pada birokrasi tidak lain adalah kelemahan dalam sistem koordinasi. Pada pemerintahan sekarang ini, banyak kebijakan lintas sektoral yang terbengkalai karena masalah birokrasi. Jika hendak mengatasi masalah itu, kita perlu membangun sistem koordinasi yang diwajibkan UU agar sektor terkait memberikan dukungan kuat terhadap kebijakan dan program untuk pencapaian tujuan dan sasaran pariwisata serta efektif untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Hal ini Berdasarkan keterangan Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Drs. Rimba Alam A.Pangerang, M.Si, yang menyatakan bahwa: “Pemerintah daerah sebagai fasilitator turut mendukung dengan kebijakan melalui regulasi atau peraturan daerah yang dapat mengakomodasi industri pariwisata di Kabupaten demak.”

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengelolaan sdm di desa wisata Tlogoweru telah terlaksana dan berjalan dengan cukup baik, namun masih ada beberapa kendala dalam proses pengelolaan sumber daya manusianya, Dari hasil penelitian yang dijelaskan secara deskriptif di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terbentuknya desa wisata di Desa Tlogoweru berawal dari gagasan pemerintah melalui Dinas Kebudayaan dan Pariwisata serta bantuan Program PNPM Mandiri Pariwisata, kemudian dikelola masyarakat setempat dengan tantangan dari pihak-pihak yang kurang mendukung adanya desa wisata. Justru hal tersebut menjadi tantangan bukan penghalang. Dengan kata lain, pemerintah membangunkan tidur panjang masyarakat dengan mendorong dan memfasilitasi adanya Desa Wisata Tlogoweru yang dikenal dengan ikon Penangkaran burung hantu.
- 2) Pengelolaan masyarakat melalui pengembangan desa wisata yang dilakukan oleh pengelola dalam hal ini Pokdarwis Tlogoweru diterapkan dalam bidang atraksi dan akomodasi wisata. Pengelolaan masyarakat dalam bidang tersebut adalah dengan menyelenggarakan, a) pertemuan, b) pendampingan, c) bantuan modal sebagai

- stimulan, d) pembangunan sarana prasarana, e) pembentukan klompok sadarwisata (Pokdarwis), f) kerja bakti, g) Pemasaran. Hal ini relevan dengan teori bentuk-bentuk kegiatan pengelolaan masyarakat menurut Hutomo, namun terdapat beberapa tambahan poin penting yang belum diungkapkan pada teori tersebut, misalnya pemasaran dan kerja bakti seperti yang terjadi pada Desa Wisata Tlogoweru. Sedangkan, Pengimplementasian bentuk-bentuk kegiatan pengelolaan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dalam rangka mempercepat terwujudnya keberdayaan dan kesejahteraan masyarakat Desa Wisata Tlogoweru.
- 3) Pengembangan Desa Wisata Tlogoweru berdampak pada bidang ekonomi yang meliputi peningkatan pendapatan masyarakat serta penciptaan lapangan pekerjaan baru. Desa Wisata Tlogoweru dengan ikonnya Penangkaran burung hantu yang menyimpan mitos ternyata membawa berkah kesejahteraan bagi warga sekitar setelah adanya upaya pengelolaan wisata.
 - 4) Pengembangan Desa Wisata Tlogoweru memiliki dampak sosial-budaya mencakup peningkatan kualitas SDM, perubahan perilaku masyarakat agraris ke masyarakat pariwisata, pelestarian kebudayaan lokal berupa pelestarian seni wayang beber yang sudah langka ditemukan di Jawa, namun di sisi lain menimbulkan konflik perebutan pengelolaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Waluyo dkk, “Liputan Khusus, Penangkaran burung hantu Digoyang”, Harian Kedaulatan Rakyat, 23 Februari 2013.
- Agus Waluyo dkk, “Liputan Khusus, Skandal Pindul”, Harian Kedaulatan Rakyat, 23 Februari 2013.
- April Purwanto. 2011. Manajemen Pengelolaan Ummat, Yogyakarta: DPU-DT.
- Burhan Bungin. 2007. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana.
- Chambers, Robert. 1995. Poverty and Livelihoods: Whose Reality Counts? Uner Kirdar dan Leonard Silk (eds.), People: From Impoverishment to Empowerment. New York: New York University Press.
- Tlogoweru “Profil”, <http://desawisata.Tlogoweru.net/statis-1-profil.html>, diakses pada tanggal 22 Juli 2018 pukul 22.30 WIB. Tlogoweru, “Desa Wisata Tlogoweru, Desa Wisata terbaik se – JATENG”,
- Ditjen Pariwisata. 1999. Pengembangan Pariwisata Berbasis Masyarakat dalam Rangka Pengelolaan Ekonomi Rakyat, Jakarta.

- Edi Suharto. 2011. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Happy Marpaung. 2000. *Pengetahuan Kepariwisata*, Bandung: Alfabeta.
- Huberman, Mathew. 1999. *Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: UIN
- Janianton Damanik, "Simpul Penangkaran burung hantu", *Harian Kedaulatan Rakyat*, 14 Maret 2013.
- Lexy J. Moeleong. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardi Yatmo Hutomo. 2000. *Pengelolaan Masyarakat dalam Bidang Ekonomi: Tinjauan Teoritis dan Implementasi*. Jakarta: Bappenas.
- Miftachul Huda. 2009. *Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial: Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito.
- Ndraha Taliziduhu. 2003. *Kronologi; Ilmu Pemerintahan Baru*, Jakarta: Direksi Cipta.
- Oka A. Yati. 2008. *Ekonomi Pariwisata; Introduksi, Informasi dan Implementasi*. Jakarta: Kompas.
- Oka A. Yati, *Peran Industri Pariwisata dalam Mengentaskan Kemiskinan di Indonesia*, *Jurnal Pariwisata STP Trisakti*, Vol. 10 (Maret 2006).
- Tatang Amirin. 1988. *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Timor Mahardika. 2001. *Pendidikan Politik Pembangunan Desa*. Yogyakarta: Pustaka Utama
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009, Bab II, Pasal 4.
- Winarno Surakhmad. 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito