

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI OBJEK WISATA PEMANDIAN AIR PANAS LANGENHARJO

Arnes Anandita^{1*}, Juni Trimo Legowo², Tri Wahyuningsih³, Wahyu Ari Indriastuti⁴,
Lilik Kristianto⁵

^{1,2,3,4,5}Akademi Pariwisata Mandala Bhakti, Indonesia

arnesanandita@gmail.com^{1*}; junitra@mandalabhakti.ac.id²; trie_yuning@yahoo.co.id³;
wahyuariindriastuti@gmail.com⁴; lilikkristianto32@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Objek Wisata Pemandian Air Panas Langenharjo yang berlokasi di Bacem, Grogol, Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dilakukan serta kendala-kendala yang dihadapi dalam proses tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM masih menghadapi hambatan, baik dari faktor internal maupun eksternal. Pengelolaan dilakukan oleh tiga orang pengurus, namun dalam praktiknya hanya pengurus utama yang aktif menjalankan sebagian besar kegiatan operasional. Pengurus utama ini merangkap beberapa tugas seperti pemandu wisata, penjaga keamanan, dan petugas kebersihan. Motivasi diberikan secara lisan maupun melalui tindakan. Faktor internal penghambat meliputi ketidakaktifan sebagian pengurus akibat kesibukan lain dan kurangnya partisipasi masyarakat sekitar dalam pengembangan wisata. Faktor eksternal mencakup rendahnya keterlibatan masyarakat luas, minimnya dukungan pemerintah terhadap sektor pariwisata, perbedaan kepemilikan dan pengelolaan karena lokasi berada di Sukoharjo tetapi dimiliki oleh Keraton Surakarta, promosi yang belum optimal, serta keterbatasan sarana, prasarana, dan perawatan fasilitas. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di Objek Wisata Pemandian Air Panas Langenharjo masih memerlukan peningkatan, baik dari segi sistem, peran masyarakat, maupun dukungan dari pemerintah daerah agar pengelolaan wisata dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Pariwisata, Air Panas Langenharjo

Abstract

This study, entitled Human Resource Management at the Langenharjo Hot Springs Tourist Attraction, located in Bacem, Grogol, Sukoharjo, uses qualitative methods to determine how human resource (HR) management is carried out and what obstacles are encountered in this process. The results indicate that HR management still faces obstacles, both internally and externally. Management is carried out by three administrators, but in practice only the main administrator actively carries out most of the operational activities. This main administrator also fulfills several roles such as tour guide, security guard, and cleaning staff. Motivation is provided verbally and through actions. Internal inhibiting factors include the inactivity of some administrators due to other commitments and the lack of participation of the local community in tourism development. External factors include low community involvement, minimal government support for the tourism sector, differences in ownership and management (the location is in Sukoharjo but is owned by the Surakarta Palace), suboptimal promotion, and limited facilities, infrastructure, and maintenance. The conclusion of this study indicates that human resource management at the Langenharjo Hot Springs tourist attraction still requires improvement, both in terms of systems, community involvement, and support from the local government to ensure more effective and sustainable tourism management.

Keywords: *Human Resource Management, Tourism, Langenharjo Hot Springs*

1. PENDAHULUAN

Karesidenan Surakarta memiliki potensi besar di sektor pariwisata dengan keberagaman jenis wisata, seperti alam pedesaan, kuliner, pegunungan, sejarah, dan budaya. Keanekaragaman ini menjadikan wilayah tersebut sebagai salah satu tujuan utama wisatawan lokal maupun mancanegara. Wilayah Karesidenan Surakarta mencakup Kota Surakarta, Kabupaten Karanganyar, Sragen, Wonogiri, Sukoharjo, Klaten, dan Boyolali, yang masing-masing memiliki daya tarik wisata berbeda. Selain destinasi terkenal seperti Keraton Solo, Air Terjun Tawangmangu, dan Candi Prambanan, masih banyak potensi wisata lain yang belum tergali optimal.

Sektor pariwisata di Karesidenan Surakarta terus berkembang seiring meningkatnya jumlah objek dan kunjungan wisatawan. Banyak desa mengembangkan potensi wisata mereka, baik untuk wisatawan domestik maupun internasional. Salah satu wilayah dengan daya tarik unik adalah Kabupaten Sukoharjo, yang memiliki beragam objek wisata berpotensi tinggi. Penelitian Hendriati & Sya'rani (2024) menegaskan bahwa pengembangan sektor pariwisata tidak hanya bertumpu pada potensi alam, tetapi juga pada penguatan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor utama keberlanjutan industri pariwisata.

Salah satu destinasi historis penting ialah Pemandian Air Panas Langenharjo di Bacem, Grogol, Sukoharjo, yang dulunya bagian dari Keraton Kasunanan Surakarta. Tempat ini populer pada 1970–1990an dan dibuka untuk umum sejak 1931. Pemandian ini merupakan warisan masa pemerintahan Pakubuwono IX dan X serta bagian dari kompleks Pesanggrahan Langenharjo. Air panasnya bukan berasal dari geotermal gunung, melainkan dari sumur bor yang dibuat keluarga kerajaan sekitar tahun 1890. Kawasan ini dahulu rindang dan sejuk karena ditanami pohon sawo kecil dan beringin, menjadikannya tempat rekreasi favorit keluarga kerajaan.

Menurut Harahap (2018), wisata adalah kegiatan perjalanan seseorang atau kelompok untuk rekreasi, pengembangan diri, atau mempelajari keunikan daerah tujuan. Objek wisata merupakan tempat dengan sumber daya alami maupun buatan manusia yang memberikan kepuasan bagi pengunjung, seperti pegunungan, pantai, flora-fauna, bangunan bersejarah, dan kebudayaan khas (Ananto, 2018). Siregar (2017) menambahkan bahwa objek wisata harus memiliki keunikan yang menjadi daya tarik utama, baik dari segi budaya, alam, teknologi, maupun unsur spiritual.

Fasilitas di Pemandian Air Panas Langenharjo meliputi kolam pemandian, kamar ganti, toilet, dan empat bilik berendam. Fasilitas yang memadai sangat penting untuk mendukung kenyamanan dan loyalitas wisatawan (Kusumaningrum et al., 2023). Namun, kondisi fasilitas kini memprihatinkan, seperti kolam renang rusak, air keruh, rumput liar tumbuh, dan banyak bagian

bangunan retak serta terbengkalai. Proyek perbaikan oleh Pemerintah Kabupaten Sukoharjo pada 1996 tidak berlanjut hingga kini. Patung hias dan tempat dudukpun rusak serta berlumut, memperkuat kesan terbengkalai.

Menurut Saputra & Meirina (2023), fasilitas yang lengkap dan terawat menciptakan pengalaman positif, sementara kondisi rusak menurunkan daya tarik destinasi, meski memiliki potensi besar. Syahrizha et al. (2023) menegaskan bahwa kebersihan dan ketersediaan fasilitas berpengaruh langsung terhadap citra destinasi; fasilitas yang bersih dan mudah diakses menciptakan kesan profesional dan aman bagi wisatawan. Penelitian Darsana & Sudjana (2022) juga menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi SDM pariwisata agar mampu menjaga kualitas pelayanan dan daya saing destinasi di era Society 5.0.

Selain fasilitas, lingkungan sekitar pemandian juga mengalami degradasi. Pohon peneduh yang dulu menjadi ciri khas kini banyak ditebang atau mati, terutama di bagian barat, menjadikan area gersang dan panas. Kualitas air menurun drastis sejak banjir besar 1966, sehingga nilai kesehatannya berkurang. Kini, daya tarik pemandian lebih kuat dari sisi historis dibandingkan manfaat pengobatannya.

Berdasarkan pengamatan, Pemandian Air Panas Langenharjo mengalami “mati suri” karena kurangnya pengelolaan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk kebangkitan destinasi wisata ini. Pengembangan pariwisata tidak hanya bergantung pada potensi alam, tetapi juga pada keterlibatan masyarakat lokal. Tanpa SDM yang terampil dan berpartisipasi aktif, pengelolaan desa wisata tidak akan optimal (Wardhana et al., 2024).

Andi Makkulawu dkk. (2025) menegaskan bahwa gaya dan strategi kepemimpinan berperan besar dalam manajemen SDM, termasuk rekrutmen, retensi, perencanaan, dan pengelolaan kinerja. Penelitian Luahambowo dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa kualitas SDM, kompetensi, dan kepemimpinan saling memengaruhi kinerja secara signifikan. Kepemimpinan efektif mengoptimalkan potensi SDM dan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya.

Dalam praktiknya, pengelola wisata biasanya menempatkan warga lokal sesuai keterampilan: yang memiliki kemampuan manajerial menjadi pengurus keuangan atau promosi, yang pandai berkomunikasi menjadi pemandu wisata, sedangkan yang memiliki keterampilan wirausaha membuka usaha kuliner atau kerajinan. Hal ini sesuai dengan teori manajemen SDM berbasis kompetensi yang menekankan penempatan individu sesuai potensi agar tercapai kinerja optimal (Marwansyah, 2019).

Sebagai makhluk sosial, masyarakat harus berperan saling mendukung. Robbins & Judge (2021) dalam teori perilaku organisasi menekankan pentingnya koordinasi dan manajemen konflik untuk menjaga stabilitas komunitas wisata. Tanpa pengelolaan efektif, potensi konflik akan

meningkat dan menghambat perkembangan destinasi. Namun, partisipasi masyarakat di Pemandian Air Panas Langenharjo masih rendah karena kesibukan pekerjaan utama, yang berdampak pada minimnya keterlibatan pengelolaan.

Suherman & Rachmawati (2021) menegaskan bahwa potensi alam dan budaya tidak akan berkembang optimal tanpa adanya kapasitas SDM yang memadai. Pandangan tersebut diperkuat oleh penelitian Ramadhan (2023) yang menekankan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap daya tarik wisata berbasis komunitas. Selain itu, Ardi (2024) menunjukkan melalui studi empiris bahwa SDM pariwisata yang kompeten berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan dan daya saing destinasi. Oleh sebab itu, pendidikan, pelatihan, dan penguatan kapasitas menjadi langkah penting agar masyarakat memiliki kompetensi dalam pengelolaan wisata. SDM yang disiplin, kreatif, dan terlatih menjadi pendorong utama kemajuan destinasi (Sutrisno, 2020). Investasi pada pengembangan SDM lokal merupakan strategi utama untuk mewujudkan keberlanjutan dan daya saing objek wisata seperti Pemandian Air Panas Langenharjo.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena sosial dengan penekanan pada makna, bukan angka (Sugiyono, 2018). Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan analisis data. Fokus penelitian ini adalah pengelolaan sumber daya manusia di Objek Wisata Pemandian Air Panas Langenharjo yang berlokasi di Jalan Langenharjo, Bacem, Grogol, Sukoharjo, sekitar 1 km dari kawasan Solo Baru. Di bawah ini merupakan kerangka dalam penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Peran peneliti pada Gambar 1 menunjukkan pengumpulan data, yakni data dikumpulkan melalui tiga teknik utama. Pertama, observasi, digunakan untuk melihat secara langsung aktivitas pengelolaan di lapangan, baik melalui observasi partisipatif maupun non-partisipatif. Kedua, dokumentasi, dimanfaatkan untuk mengumpulkan data berupa catatan, foto, dan arsip yang berkaitan dengan kondisi objek wisata. Ketiga, wawancara mendalam dilakukan terhadap pengurus wisata, seperti pengurus utama, asisten pengelola, dan staf pendukung untuk menggali informasi mengenai sistem pengelolaan SDM, hambatan yang dihadapi, serta kondisi fisik dan historis wisata.

Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara dengan informan kunci yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* dan dikembangkan dengan *snowball sampling*, sesuai dengan pendekatan yang efektif untuk memperoleh data kualitatif yang kaya dan representatif (Patton, 2015). Data sekunder berupa dokumen, foto, dan catatan pendukung yang diperoleh dari pengelola objek wisata, digunakan untuk memperkuat dan melengkapi data primer.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian pengelolaan sumber daya manusia di Objek Wisata Pemandian Air Panas Langenharjo hanya melibatkan tiga orang pengelola utama. Ketiganya bekerja secara gotong-royong untuk menjaga keberlangsungan operasional pemandian, mencakup pengelolaan tamu, kebersihan, keamanan, dan keuangan sederhana. Namun, kesejahteraan para pengelola mengalami penurunan seiring menurunnya jumlah kunjungan wisatawan dan tidak adanya dukungan finansial dari pihak keraton. Pendapatan utama mereka kini hanya berasal dari pengunjung yang datang, terutama pada saat hari libur. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di Pemandian Air Panas Langenharjo masih sangat terbatas, baik dari segi jumlah personil maupun dukungan kelembagaan. Meskipun demikian, semangat kerjasama dan tanggung jawab sosial antaranggota keluarga tetap menjadi faktor utama yang menjaga keberlangsungan destinasi ini. Gambar 2 berikut menunjukkan kondisi terkini Pemandian Air Panas Langenharjo.



Gambar 2. Area Objek Wisata Air Panas Langenharjo

Sumber: Dokumen Peneliti

Sedangkan di bawah ini merupakan daftar pengelola serta tugas & tanggung jawabnya di Objek Wisata Pemandian Air Panas Langenharjo.

Tabel 1. Sumber Daya Manusia Objek Wisata Pemandian Air Panas Langenharjo

Informan	Jabatan	Tugas & Tanggung Jawab
Informan 1	Pengurus Utama	Bertanggung jawab atas seluruh operasional pemandian, menjaga kebersihan dan keamanan, serta melayani tamu yang datang ke pemandian dan pesanggrahan. Juga mengoordinasikan anggota keluarga yang membantu pengelolaan.
Informan 2	Asisten Pengelola	Membantu pengurus utama dalam tugas harian seperti menyapu, membersihkan area pemandian, dan mengantarkan tamu. Terlibat dalam pemeliharaan fasilitas pemandian.
Informan 3	Staf Pendukung	Membantu menjaga kebersihan dan melayani kebutuhan tamu, khususnya saat akhir pekan atau hari libur ketika kunjungan meningkat.

Ketiga pengelola pada Tabel 1 masih berusaha menjalankan tanggung jawabnya secara bersama-sama, meliputi pengelolaan tamu, pengelolaan keuangan, serta menjaga kebersihan dan operasional harian pemandian. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM di pemandian ini masih terbatas pada tiga orang yang bekerja secara gotong-royong.

Proses gotong-royong ini memberikan motivasi bagi ketiga pengelola, yang juga didukung oleh semua pihak yang terlibat. Motivasi diberikan melalui dua cara, yaitu secara lisan, terutama saat rapat pengurus, dan secara tindakan melalui contoh nyata yang dilakukan pengurus, seperti membersihkan area, memotong rumput, menyapu, dan membakar daun. Cara ini bertujuan agar setiap anggota dapat bertanggung jawab sesuai dengan kemampuan masing-masing. Terkait penggajian, sistem honor diterapkan dan saat ini hanya diberikan kepada Informan 1 yang aktif menjalankan berbagai tugas, dengan nilai honor setara UMR Kabupaten Sukoharjo.

Hasil penelitian ini mendukung teori manajemen SDM berbasis kompetensi yang dikemukakan oleh Marwansyah (2019), bahwa pengelolaan SDM yang efektif harus menempatkan individu sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimilikinya. Dalam konteks ini, ketiga pengelola di Objek Wisata Pemandian Air Panas Langenharjo bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing, pengurus utama bertanggung jawab dalam manajemen operasional, sedangkan dua pengelola lainnya menjalankan fungsi pendukung dalam pelayanan dan pemeliharaan fasilitas.

Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2021) dalam teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya koordinasi, kerja sama, dan manajemen

konflik dalam menjaga efektivitas organisasi. Meskipun pengelolaan pemandian dilakukan oleh jumlah SDM yang terbatas dan tanpa struktur formal yang kuat, sinergi antarpengelola yang masih memiliki hubungan keluarga mampu menjaga keberlangsungan operasional wisata tersebut. Lebih lanjut, temuan ini menguatkan pernyataan Sutrisno (2020) bahwa keberhasilan suatu destinasi wisata sangat bergantung pada kapasitas dan kualitas SDM yang terlibat di dalamnya. Tanpa adanya pelatihan, dukungan kelembagaan, dan sistem pengelolaan yang baik, potensi wisata tidak dapat berkembang optimal. Situasi di Pemandian Langenharjo mencerminkan kondisi tersebut, di mana keterbatasan jumlah SDM dan minimnya dukungan eksternal menyebabkan pengelolaan wisata berjalan secara sederhana dan tradisional.

Sejalan dengan temuan ini, beberapa penelitian terkini juga menekankan pentingnya manajemen SDM berbasis kompetensi dan strategi HR dalam sektor pariwisata, Wahyudi et al. (2021) menyatakan bahwa HRM berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas organisasi pariwisata melalui penempatan SDM yang tepat dan peningkatan keterampilan secara berkelanjutan. Rahayu & Yuliamir (2021) menekankan pengaruh kualitas SDM, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor pariwisata. Rizal & Ramly (2023) menekankan bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi layanan publik, termasuk destinasi wisata. Sementara Rosiadi et al. (2019) menunjukkan praktik manajemen SDM berbasis kompetensi di sektor publik mampu menjaga efektivitas operasional organisasi dengan sumber daya terbatas.

Selain itu, penelitian lain yang relevan menunjukkan bahwa strategi HR dan pengelolaan SDM yang efektif dalam konteks pariwisata berbasis komunitas dapat meningkatkan keberlanjutan dan partisipasi masyarakat lokal (Hermawati et al., 2022; Yudhistira & Daryana, 2024; Ariana et al., 2025; Kusworo & Damanik, 2027). Temuan-temuan ini memperkuat argumen bahwa meskipun Pemandian Langenharjo dikelola oleh SDM yang terbatas dan informal, prinsip-prinsip manajemen SDM berbasis kompetensi dan kerja sama organisasi tetap dapat diterapkan untuk menjaga keberlangsungan operasional wisata.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi nyata pengelolaan SDM di lapangan, tetapi juga memberikan bukti empiris bahwa teori-teori manajemen SDM, perilaku organisasi, dan pengembangan kapasitas masyarakat memiliki relevansi kuat dalam konteks pengelolaan pariwisata berbasis lokal. Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor penghambat dalam pengelolaan sumber daya manusia di Pemandian Langenharjo. Faktor internal meliputi adanya pengurus yang kurang aktif karena kesibukan pekerjaan lain dan minimnya peran serta masyarakat sekitar dalam sektor pariwisata. Sementara itu, faktor eksternal yang terjadi di Pemandian Langenharjo sejalan dengan temuan Wibowo (2016), yaitu keterbatasan keterlibatan

masyarakat, kurangnya prioritas pembangunan pariwisata oleh pemerintah daerah, konflik kepemilikan antara Pemerintah Kabupaten Sukoharjo dan Keraton Surakarta, kurangnya sistem promosi yang efektif, serta keterbatasan fasilitas dan minimnya perawatan sarana prasarana objek wisata.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengelolaan SDM di Objek Wisata Pemandian Air Panas Langenharjo masih menghadapi beberapa kendala. Pengelolaan dilakukan oleh tiga orang pengurus utama dengan sistem motivasi berbasis komunikasi langsung dan tindakan nyata. Hambatan dalam pengelolaan SDM terbagi menjadi dua faktor. Faktor internal meliputi kurangnya keaktifan sebagian pengurus karena kesibukan di luar pengelolaan serta minimnya partisipasi masyarakat sekitar dalam kegiatan wisata. Sementara faktor eksternal mencakup rendahnya dukungan pemerintah daerah terhadap sektor pariwisata, keterlibatan masyarakat yang belum merata, perbedaan kepemilikan antara Keraton Surakarta dan wilayah administratif Sukoharjo, kurangnya promosi, serta keterbatasan sarana, prasarana, dan perawatan fasilitas penunjang.

5. REFERENSI

- Ananto, O. (2018). Persepsi pengunjung pada objek wisata Danau Buatan Kota Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(1).
- Ardi, R. P. (2024). An Empirical Study of Tourism Human Resources in Indonesia. *MWS: Management & Working Society*, 22(1). <https://doi.org/10.36276/mws.v22i1.421>
- Ariana, S., Helmi, S., Cahyadin, M., Arrova Dewi, D., & Alqudah, M. (2025). Evolving trends in human resource management research within tourism: Insights from a bibliometric analysis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 9(1), 273–291. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v9i1.35392>
- Darsana, I. M., & Sudjana, I. M. (2022). A literature study of Indonesian tourism human resources development in the era of Society 5.0. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 2691–2700. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.2014>
- Harahap, M. (2018). Tanggapan pengunjung terhadap fasilitas objek wisata Rumah Batu Serombou di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 5(1), 1–8.
- 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>
- Hermawati, A., Tuwuh Sembhodo, A., & Djawoto, D. (2022). Effects of integrated HRM on the optimization of marketing performance in tourism industry SMEs. *Jurnal Inovasi Ekonomi (JIKO)*, 7(2). <https://doi.org/10.22219/jiko.v7i02.22517>
- Kessi, A. M. P., Pananrang, A. D., Muchsidin, F. F., Rizal, M., & Ramlah, R. (2025). The role of leadership in effective and efficient human resource management decision making. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 509–524.

- Kusumaningrum, A. P., Pradini, G., & Miranda, M. A. (2023). The influence of tourism facilities and infrastructure on tourist satisfaction at Air Manis Beach tourist attraction Padang City. *IJEMBIS*, 3(2), 161–166.
- Kusworo, H. A., & Damanik, J. (n.d.). Pengembangan SDM pariwisata daerah: Agenda kebijakan untuk pembuat kebijakan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JSP)*. <https://doi.org/10.22146/jsp.11096>
- Luahambowo, M. A., Rostina, C. F., Barus, H. A., & Fauzi, F. (2024). Influence of human resources quality, competence and leadership on employee performance at the Department of Communication and Information North Sumatra Province. *International Journal of Economics Social and Technology*, 3(3), 50–59.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nadya, N., & Hulu, M. (2025). Peran strategis SDM dalam meningkatkan daya saing pariwisata berkelanjutan di wilayah pesisir Carita, Banten. *Jurnal Pariwisata*, 12(2), 92-105. <https://doi.org/10.31294/par.v12i2.26981>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81–87. <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i2.159>
- Ramadhan, G., Saefullah, M. A. S., Iskandar, R., Rusmana, O., & Romi Okta Viano, M. (2023). Analisis peran sumber daya manusia dalam pengembangan desa wisata Alamendah Rancabali Kabupaten Bandung. *Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism*, 4(1), 33–37. <https://doi.org/10.34013/mp.v4i1.877>
- Rizal, S., & Ramly, A. T. (2023). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi: Meningkatkan kinerja karyawan layanan pengadaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3(2), 101–116. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i2.14271>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rosiadi, A., Setiawan, M., & Moko, W. (2019). Praktek manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2208>
- Saputra, D., & Meirina, I. (2023). Pengaruh fasilitas wisata terhadap minat berkunjung wisata di Pulau Belibis Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1).
- Siregar. (2017). *Analisis proses rekrutmen karyawan pada Madani Hotel Medan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, D., & Rachmawati, L. (2021). Pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan SDM dalam pengelolaan desa wisata. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(2), 87–94.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

- Syahrizha, N. A. N., Estikowati, A. R., & Puspawigati, A. (2023). Analysis of facilities and community friendliness on tourist satisfaction in Osing Village, Banyuwangi. *Jurnal Penelitian*, 21(2).
- Wahyudi, A., Yudistira, A. P., Afandi, N., & Santoso, A. S. Y. D. (2021). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi untuk meningkatkan produktivitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.3898>
- Wardhana, Z. F., Sudiri, M., & Sengkey, F. (2024). The strategic role of human resource management in the tourism industry. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 8(2), 394–410. <https://doi.org/10.37484/jmph.080224>
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali.
- Yudhistira, P., & Daryana, A. P. (2024). Human resource management strategy in community-based tourism business in Lake Toba area. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.35899/biej.v6i2.950>