



MANAJEMEN USAHA DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA WISATA MERBABU PARK DESA KOPENG

Siswati^{1}, Lelahester Rina², & Tri Nugroho Budi Santoso³*

*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia
162019005@student.uksw.edu¹, lelahester.rina@uksw.edu², tri.budi.santosos@uksw.edu³*

**Corresponding author*

Abstrak: Manajemen Usaha dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Wisata Merbabu Park Desa Kopeng. Manajemen usaha sangat penting sebagai dukungan untuk mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen usaha di Wisata Merbabu Park. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model Miles and Huberman dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Wisata Merbabu Park dalam pelaksanaannya menggunakan fungsi manajemen POAC, yaitu dengan memberdayakan masyarakat lokal, merekrut tenaga kerja lokal, motivasi, dan pengontrolan. Manajemen sudah berjalan dengan baik. Namun masih ada kendala pada tahap pengontrolan, yaitu tidak ada penggunaan teknologi absensi karyawan. Hal ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan di Wisata Merbabu Park tidak efektif dan disiplin.

Kata kunci: Manajemen POAC; Memberdayakan; Motivasi; Pengontrolan; Produktivitas Kerja

Abstract: Business Management in an Effort to Increase Work Productivity in Merbabu Park Tourism, Kopeng Village. Business management is very important as a support for workforce management to achieve organizational goals. This study aims to analyze business management in the Merbabu Tourism Park. The method used is descriptive with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out by interviews, observation, and documentation studies. Data analysis techniques use the Miles and Huberman models with data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study show that Merbabu Park Tourism in its implementation uses the POAC management function, namely by recruiting local people, recruiting local workers, motivation, and control. Management has been going well. However, there are still obstacles at the control stage, namely the absence of employee attendance technology. This causes the work productivity of employees at the Merbabu Tourism Park to become ineffective and disciplined.

Keywords: POAC Management; empower; Motivation; control; Work productivity

History & License of Article Publication:

Received: 20/06/2023

Revision: 12/12/2023

Published: 28/02/2024

DOI: <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i1.62927>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini merupakan peristiwa yang tidak dapat dihindari oleh organisasi manapun termasuk organisasi publik, organisasi bisnis, dan organisasi sosial (Halisa, 2020). Peristiwa ini menyebabkan munculnya persaingan di berbagai bidang. Untuk menjadi kompetitif, setiap organisasi harus berevolusi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu diperlukan strategi yang tepat, yaitu mengutamakan kreativitas dan inovasi yang dapat dicapai dengan peningkatan produktivitas kerja (Aspiyah & Martono, 2016).

Produktivitas kerja diartikan sebagai suatu ukuran, selama seseorang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Aspiyah & Martono, 2016). Oleh karena itu, produktivitas kerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena karyawan dapat melakukan kegiatan produktif dalam waktu tertentu sehingga mampu memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Adanya kontribusi karyawan dalam proses kegiatan organisasi, dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan peran dan tanggung jawab yang dibebankan serta karyawan akan mengetahui dengan pasti apa yang perlu dilakukan sehubungan dengan pencapaian perusahaan (Iskandar, 2018).

Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan mampu memberikan kontribusi secara konsisten sehingga menyebabkan penurunan produktivitas kerja yang pada akhirnya dapat berdampak buruk terhadap kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem manajemen yang baik dan benar yang tentunya dapat memajukan perusahaan. Segala hal yang berkaitan dengan manajemen tersebut dikendalikan oleh orang yang memiliki wewenang dan kekuasaan yang disebut manajer. Peran manajer harus mampu memiliki jiwa kepemimpinan seperti memandu, mendukung, mengarahkan, dan mengevaluasi proses kerja di lingkungan kerja salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia.

Muhtarom (2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dengan seefektif mungkin sehingga sumber daya manusia dapat memuaskan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara struktur, sehingga memberikan dukungan yang besar dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus terlibat aktif dalam menerapkan praktik dan strategi yang diutamakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian) dan fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja). Dalam konteks

ini, MSDM harus memainkan peran penting dalam merumuskan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian, dan pengembangan karir serta harus berusaha untuk menciptakan SDM yang berkualitas guna memujudkan tujuan perusahaan (Utamy, 2020).

Penelitian tentang pengelolaan sumber daya manusia sudah banyak dilakukan. Luila (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengembangan fungsi manajemen sumber daya manusia pada PT Ageless Aesthetic Clinic menunjukkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia belum sepenuhnya dilakukan yaitu fungsi pengintegrasian karyawan, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Adanya pengembangan fungsi manajemen sumber daya manusia, maka diharapkan fungsi manajemen dilakukan dengan lengkap sehingga membantu dalam mengembangkan perusahaan. Kokasih N (2022) dalam penelitiannya yang berjudul analisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai BKPSDMD Kabupaten Batang Hari menunjukkan bahwa dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh BKPSDMD di Kabupaten Batang Hari dapat memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian telah dilakukan di bidang kesehatan dan bidang pemerintahan. Penelitian ini berfokus pada industri pariwisata dalam mengelola manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan produktivitas kerja di Wisata Merbabu Park Desa Kopeng. Pembangunan wisata dimulai tahun 2021, sehingga ini adalah wisata baru yang ada di Desa Kopeng. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengelolaan seperti apa yang diterapkan di wisata tersebut. Selain itu, ingin mengetahui hambatan dan strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Wisata Merbabu Park Desa Kopeng, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini ditunjukkan ketika tidak ada pemimpin, karyawan tidak produktif dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, ketepatan waktu pegawai masih rendah, terbukti dengan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja. Peristiwa ini menunjukkan ketidakdisiplinan para karyawan dalam memenuhi peraturan yang ada, yang kemudian akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Maharani & Wiyata (2020), yang menyatakan disiplin karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena semakin tinggi disiplin karyawan maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja.

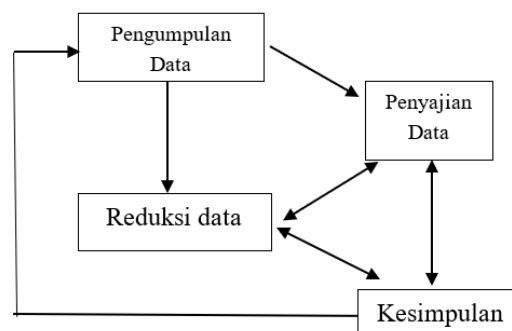
Berdasarkan fenomena yang ada dalam pengelolaan sumber daya manusia di Wisata Merbabu Park Desa Kopeng, serta masih sedikitnya peneliti yang melakukan penelitian tentang pengelolaan sumber daya manusia, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mencari tahu bagaimana penerapan, hambatan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan produktivitas kerja di Wisata Merbabu Park Desa Kopeng.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik ini digunakan untuk memvalidasi data karena perolehan data penelitian memerlukan pemahaman yang mendalam. Langkah pertama dalam penelitian ini adalah menentukan tempat dan subjek penelitian. Tempat penelitian ini adalah Wisata Merbabu Park, sedangkan subjeknya adalah manajer, karyawan, dan pengunjung Wisata Merbabu Park.

Penelitian ini menggunakan triangulasi untuk mengidentifikasi perbedaan informasi yang dikumpulkan dari satu atau lebih informan. Triangulasi sumber yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menguji kebenaran atau validitas data dengan meninjau berbagai sumber. Sumber utama dalam penelitian ini adalah manajer, karyawan, dan pengunjung Wisata Merbabu Park.

Apabila hasil wawancara sudah dianalisis tetapi masih belum mencakup data yang diinginkan, peneliti dapat melanjutkan wawancara kembali sampai informasi yang diperoleh sudah jenuh. Teknik analisis data dalam Sugiyono (2017) yang digunakan oleh peneliti dari Miles and Huberman dalam dimana tahap interaktif memiliki empat tahap, yaitu: a) pengumpulan data, b) reduksi data, c) penyajian data, d) verifikasi atau konklusi data. Berikut disajikan dalam bentuk gambar:



Gambar 1. Analisis Model Interaktif menurut Sugiyono (2017)

Berdasarkan gambar 1, proses penelitian dilakukan dalam suatu hubungan dan berlangsung terus menerus hingga diperoleh data yang diinginkan, sehingga memudahkan peneliti nantinya untuk menarik kesimpulan yang akan dijadikan hasil dan pembahasan tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan produktivitas kerja Wisata Merbabu Park Desa Kopeng.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi lapangan menunjukkan beberapa fenomena menarik dalam manajemen usaha di Wisata Merbabu Park Desa Kopeng. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan beberapa narasumber meliputi manajer, karyawan, dan pengunjung serta didukung oleh hasil observasi yang dilakukan peneliti.

Implementasi Manajemen Usaha di Wisata Merbabu Park

Implementasi manajemen usaha di Wisata Merbabu Park disajikan pada tabel yang telah didapatkan dari pengumpulan data lapangan, antara lain:

Tabel 1. Implementasi Manajemen Usaha Wisata Merbabu Park Desa Kopeng

Tahapan	Aktivitas yang dilakukan	Kendala yang dihadapi
<i>Planning</i> (perencanaan)	Memberdayakan Masyarakat Lokal, Menyediakan lapangan pekerjaan, Meningkatkan perekonomian masyarakat lokal	
<i>Organizing</i> (pengorganisasian)	Merekrut Tenaga Kerja Lokal, Membagi tugas sesuai dengan keahlian tenaga kerja, Training	
<i>Actuating</i> (pengarahan)	Memberi motivasi melalui slogan yang ada, Kerja sama dengan Dinas Pariwisata dan lembaga lain, Menghargai ide karyawan	
<i>Controlling</i> (pengawasan)	Pelayanan prima, Kebersihan	Tidak ada penggunaan teknologi absensi karyawan, sehingga mengakibatkan kedisiplinan karyawan masih rendah.

Sumber: Hasil analisis data di lapangan

Deskripsi Data dan Analisis

Deskripsi data penelitian akan disajikan berdasarkan hasil analisis tabel 1 yang terdiri dari: 1) Planning, 2) Organizing, 3) Actuating, 4) Controlling. Berikut penjelasan dari masing-masing tahapan manajemen yang didapatkan sebagai hasil analisis di lapangan yaitu:

1) *Planning* (Perencanaan)

Dibangunnya tempat wisata di Desa Kopeng memiliki tujuan utama untuk memanfaatkan potensi sumber daya alam yang ada Desa Kopeng. Tujuan yang kedua adalah untuk memberdayakan masyarakat lokal Desa Kopeng. Hal ini tunjukan dengan wawancara manajer Merbabu Park: *“Merbabu park itu antik ya jadi kami merekrut karyawan dari sekitar sini, dari sekitar sini masyarakat lokal yang tanpa pendidikan pariwisata, kami memperdayakan sumber daya yang ada di lingkungan sekitar bagaimana memanage mereka bisa bekerja”* (Wawancara, 09 Juni 2023).

Dengan demikian, adanya Wisata Merbabu Park dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Desa Kopeng, sehingga nantinya dapat mensejahterakan masyarakat melalui kontribusi yang diberikan wisata kepada pekerja. Hal ini dilakukan guna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat Desa Kopeng, seperti kutipan wawancara dengan karyawan yang berinisial N-F, yang mengatakan: *“Nah Lawu Grup ini konsepnya menuju wisata halal, jadi bisnis ini tuh mencari hal-hal yang bisa memajukan ekonomi daerah. Nah dari wisata MP ini kan bisa ya mbak memajukan ekonomi kopeng sini.”* (Wawancara, 13 Mei 2023).

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Pada proses pengorganisasian dalam manajemen harus dilakukan dengan baik dan benar, mulai dari awal tujuan pengorganisasian sampai dengan evaluasi pengorganisasian. Perencanaan manajemen Wisata Merbabu Park yaitu dengan merekrut tenaga kerja lokal, dengan begitu manajemen pengorganisasian di Wisata Merbabu Park adalah dengan mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan wisata. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara bersama karyawan yang berinisial N-A, yang menyatakan: *“Saya lulusan boga, pak dwi juga lagi nyari yang lulusan boga yang cewe. Saya nya ketemu sama pak dwi siang langsung di terima disini”* (Wawancara, 10 Juni 2023). Diperkuat kembali dengan hasil wawancara bersama karyawan yang berinisial N-E, yang juga mengatakan: *“Di sini membutuhkan pekerjaan diparkir, karena sebelum saya bekerja di sini itu, saya bekerja di parkir juga mbak. Jadi*

dari situ saya dipanggil pak dwi supaya kerja disini di parkir gitu” (Wawancara, 11 Juni 2023).

Pengelola wisata dalam menerima tenaga kerja disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki oleh pekerja, meskipun tidak memiliki pengalaman dalam bidang wisata. Hal ini dibuktikan dengan hasil kutipan wawancara dari manajer Merbabu Park, yang menyatakan: *“Disesuaikan apa pendidikannya atau apa yang diperkirakan mampu untuk dilakukan setiap karyawan yang mau masuk” (Wawancara, 09 Juni 2023).* Meskipun Wisata Merbabu Park tidak pernah membuka lowongan pekerjaan, tetapi masih ada tahap interview dan training. Adanya interview di manfaatkan pengelola sebagai cara untuk membagi tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja. Selain itu, hal ini juga digunakan sebagai perencanaan untuk memaksimalkan dalam pemberian training kepada pekerja dengan mendidik, melatih, dan praktek langsung dalam pekerjaan.

3) *Actuating* (Pengarahan)

Pada tahap ketiga ada pengarahan yang memiliki tujuan agar tenaga kerja dapat berkerja secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pengarahan pada setiap perusahaan dilakukan berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang rencanakan. Di Wisata Merbabu Park pengarahan yang dilakukan adalah dengan memotivasi para pekerja. Berikut ini pengamatan dari peneliti saat datang di kantor Wisata Merbabu Park:



Gambar 2. Slogan motivasi pekerja Wisata Merbabu Park

Berdasarkan gambar 4.1 terkait slogan motivasi untuk karyawan di Wisata Merbabu Park menunjukkan bahwa pengelola wisata selalu memberikan pengarahan kepada karyawan agar tetap semangat dalam bekerja. Selain itu ada motivasi lain yaitu dengan pengembangan karyawan melalui pelatihan. Berikut kutipan wawancara dari karyawan yang berinisial N-H, yang mengatakan: *“Kadang kalau di Lawu Grup ada*

acara yang eee pelatihan itu, nah Merbabu Park selalu mengirimkan anak-anak untuk belajar disana” (Wawancara, 09 Juni 2023).

Motivasi lainnya yang diberikan manajer kepada karyawan adalah dengan memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan ide-idenya, seperti kutipan wawancara dengan karyawan N-A, yang menyatakan: *“Banyak pengalaman terus resep-resep tuh juga berani mengembangkan soalnya kan pak dwi kadang kalau mau ngembangin resep gini- gini oke jadi sangat mendukung” (Wawancara, 10 Juni 2023).* Dengan motivasi-motivasi yang diarahkan kepada karyawan tersebut digunakan manajer agar Wisata Merbabu Park memiliki tenaga kerja yang selalu berkembang.

4) **Controlling (Pengawasan)**

Pentingnya pengawasan dalam manajemen guna memastikan bahwa pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik sesuai perencanaan. Dengan perencanaan untuk memberdayakan masyarakat Desa Kopeng sudah terlaksana dengan baik, hal ini dikarenakan hampir semua karyawan berasal dari Desa Kopeng. Hal ini dibuktikan dengan kutipan wawancara bersama karyawan berinisial N-F, yang menyatakan: *“..... kan banyak to mbak para pekerja yang dari kopeng disini”.* Tujuan ingin memberdayakan masyarakat Desa Kopeng dengan basic masyarakat yang pendidikan, keahlian, dan pengalamannya tidak cukup justru mengakibatkan adanya dampak yang tidak baik pada produktivitas kerja. Seperti kutipan wawancara bersama karyawan berinisial N-F mengatakan: *“Kalau kerjanya berat ya saya bisa meminta tolong sama rekan kerja lainnya kalau belum selesai ya bisa dikerjakan besok atau lain hari” (Wawancara, 10 Juni 2023).* Diperkuat dengan hasil wawancara bersama karyawan yang berinisial N-E, yang menyatakan: *“Kalau saya sendiri belum mbak karena kadang saya masih telat juga” (Wawancara, 11 Juni 2023).*

Kutip wawancara tersebut menunjukkan karyawan tidak disiplin bekerja. Hal ini disebabkan karena Wisata Merbabu Park masih menggunakan daftar hadir manual. Dimana hal tersebut bisa direkayasa oleh karyawan, seperti saat karyawan datang terlambat mereka tetap dapat mengisi laporan kehadiran seperti karyawan lain yang datang tepat waktu. Hal ini terlewatkan oleh pengawasan manajer, sehingga karyawan tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu, juga membuktikan bahwa pengawasan manajemen di Wisata Merbabu Park masih belum optimal. Hal ini diperkuat oleh kutipan hasil wawancara dengan karyawan yang berinisial N-E: *“Jarang mantau ya mbak karena memang manajer memiliki pekerjaan lain juga diluar tapi disini itu ada*

orang yang dipercaya manajer untuk mengawasi kinerja kami” (Wawancara, 11 Juni 2023).

Pembahasan Hasil Penelitian

Implementasi Manajemen dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja di Wisata Merbabu Park Desa Kopeng

Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang penting, karena guna menunjang produktivitas kerja. Pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen POAC, Wisata Merbabu Park Desa Kopeng dapat melakukan kegiatan yang meliputi *planning* (pemberdayaan masyarakat lokal), *organizing* (rekrutmen tenaga kerja lokal), *actuating* (motivasi), *controlling* (pengontrolan).

1) Planning (Perencanaan)

Dalam lingkungan bisnis pasti akan ada perubahan mengikuti perkembangan zaman. Oleh sebab itu, perencanaan sangat dibutuhkan untuk memprediksi kejadian di masa depan. Perencanaan Wisata Merbabu Park didasarkan pada budaya yang dimiliki lokal tersebut, yaitu dengan dibangunnya wisata di Desa Kopeng, pengelola memiliki tujuan untuk pemberdayaan masyarakat lokal. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang di paparkan oleh Marlina (2017) bahwa dilaksanakannya pemberdayaan masyarakat dapat meningkatkan perekonomian lokal. Hal ini ditunjukkan dengan dibukanya lowongan pekerjaan bagi masyarakat lokal, sehingga nanti para pekerja akan mendapat kontribusi berupa gaji. Dengan penerimaan kontribusi ini, maka diharapkan perekonomian masyarakat dapat meningkat dan mensejahterakan kehidupan masyarakat lokal.

Wisata Merbabu Park melakukan pemberdayaan masyarakat lokal menurut Susmiyati & Susanti (2019) sesuai dengan Peraturan Lokal Nomor 8 Tahun 2018 Pasal 20 ayat (1) tentang Tenaga Kerja Lokal, “Perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 80% (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud untuk melindungi pekerja lokal dalam mendapatkan pekerjaan. Melalui dibangunnya Wisata Merbabu Park ini dengan tujuan ingin mensejahterakan masyarakat lokal sesuai dengan penelitian terdahulu Hamzah & Hermawan (2018) dimana adanya Wisata Candi Borobudur dapat memberikan dampak positif pada perkembangan sosial masyarakat karena dapat membuka lowongan pekerjaan bagi masyarakat lokal.

Manajemen Usaha dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Wisata Merbabu Park Desa Kopeng
(Siswati)

<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i1.62927>

2) Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian ini adalah kegiatan dalam pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, pengintegrasian, dan koordinasi dalam organisasi (Luila, 2013). Pengorganisasian diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan membimbing para karyawan untuk mempunyai produktivitas kerja yang maksimal. Dengan perencanaan yang tepat, maka dapat memberikan panduan tentang persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Proses pengadaan tenaga kerja dari rekrutmen, seleksi, dan kemampuan kerja ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Rahmawati, 2022). Rekrutmen dan seleksi adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan guna mendapatkan calon pekerja yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini dilakukan karena sumber daya manusia adalah sumber yang paling penting, yang dapat mengembangkan suatu tujuan ke depan.

Dalam kegiatan pengorganisasian ini, Wisata Merbabu Park melakukan perekrutan tenaga kerja lokal, yaitu dengan memanfaatkan tenaga kerja dari Desa Kopeng dan sekitarnya. Langkah ini sesuai dengan perencanaan yaitu ingin memberdayakan masyarakat lokal. Kegiatan yang dilakukan dalam merekrut tenaga kerja adalah dalam pencarian tenaga kerja harus disesuaikan dengan keahlian tenaga kerja (Ramadhanti, 2021). Perekrutan tenaga kerja lokal tidak mudah dalam mengaplikasikannya, karena pengelola wisata Merbabu Park harus benar-benar mencari orang yang mau diajak untuk bekerja bersama tim untuk mengembangkan pengelolaan wisata. Oleh sebab itu pengelola Wisata Merbabu Park perlu menyaring tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan wisata (Muslimah, 2020).

3) Actuating (Pengarahan)

Karyawan dalam bekerja perlu dilakukannya pengarahan oleh atasan agar dapat melakukan kinerja dengan efektif (Luila, 2013). Pengarahan yang dilakukan Wisata Merbabu Park adalah dengan memotivasi karyawan karena ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dimana karyawan akan bekerja secara disiplin, tepat waktu dan tertip apabila diberi motivasi yang maksimal (Sinaga, 2020). Pengarahan dalam bentuk motivasi ini terdapat dua hal yang dilakukan pengelola. Pertama ada kerjasama dengan Dinas Pariwisata dan lembaga lain untuk pemberian pelatihan kepada

karyawan, yang bermanfaat bagi karyawan karena dari pelatihan dapat meningkatkan keterampilan karyawan (Ichsan & Nasution, 2021).

Kedua adalah pengelola selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi dengan mengembangkan ide-idenya yang dituangkan dalam pekerjaan. Hal ini dilakukan oleh karyawan karena sudah sering dikirim untuk melakukan penelitian, dan karyawan sudah mengalami pengembangan sumber daya manusia. Dengan hal ini, menjadi bagian penting bagi pengelola wisata karena sumber daya manusia adalah aset yang harus selalu dikelola secara strategis (Angliawati & Maulyan, 2020).

Dari pernyataan di atas, begitu pentingnya motivasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan semakin semangatnya karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dilakukan karyawan (Sutanjar & Saryono, 2019). Adanya motivasi yang diberikan karyawan Wisata Merbabu Park, hal ini berpengaruh terhadap pengembangan karyawan semakin baik.

4) Controlling (Pengawasan)

Menurut Delima (2021) pelaksanaan pengawasan digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan, sehingga pengawasan ini harus dilakukan secara rutin. Pengawasan ini dilakukan setiap saat, untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

Bentuk tindakan pengawasan yang diterapkan Wisata Merbabu Park adalah ditunjukkan kepada karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di wisata, seperti ditanamkan disiplin, jujur, loyalitas dan totalitas. Fakta yang didapatkan mengenai kehadiran serta kedisiplinan karyawan Merbabu Park masih rendah karena masih dilakukannya absensi secara manual. Menurut Luila (2013) pengawasan yang baik pada kedisiplinan karyawan karena menggunakan fasilitas teknologi dalam mengevaluasi tingkat kedisiplinan karyawan dapat menggunakan absen karyawan berbasis online.

Di era globalisasi saat ini, perkembangan zaman semakin pesat, begitu pula dalam bidang teknologi digital. Dengan teknologi yang semakin maju mampu membuat pekerjaan setiap orang menjadi lebih mudah, meskipun disisi lain faktor negatif yang ditimbulkan oleh teknologi juga tidak sedikit, namun faktor positifnya terbukti dapat menarik minat setiap orang untuk menggunakan teknologi. Oleh karena itu, karena perkembangan zaman yang semakin pesat, diharapkan Wisata Merbabu Park dapat memanfaatkan teknologi untuk mempermudah setiap pekerjaan.

Salah satu dengan munculnya teknologi absensi digital yang dapat memudahkan pengawasan, karena dengan teknologi tersebut kedisiplinan pegawai dapat terlihat secara detail berdasarkan jam kerja dan waktu pulang yang terekam dalam sistem. Selain itu, adanya teknologi absensi digital secara tidak langsung dapat meningkatkan akuntabilitas pegawai, mencegah kecurangan waktu dan meminimalisir hilangnya informasi absensi. Namun, organisasi masih perlu menerapkan sistem absensi manual untuk mengcover data absensi jika terjadi kejadian yang tidak terduga seperti listrik padam atau kerusakan pada sistem absensi digital.

KESIMPULAN

Manajemen usaha di Wisata Merbabu Park dalam pelaksanaannya dapat dikatakan sudah cukup baik, karena wisata memiliki budaya tertentu dalam manajemen tempat wisata tersebut. Meskipun masih ada kekurangan yang perlu untuk diperhatikan sebagai usaha perbaikan ke depannya. Manajemen Wisata Merbabu Park dalam pengelolaan SDM berdasarkan manajemen POAC dilakukan dengan Planning (memberdayakan masyarakat lokal), Organizing (merekruit tenaga kerja lokal), Actuating (motivasi), dan Controlling (pengontrolan). Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diperhatikan dalam organisasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang manajemen usaha dan penggunaan teknologi absensi berbasis online di Wisata Merbabu Park. Hal ini dapat membantu pengelola pariwisata dalam mengelola tenaga kerja yang terampil dan mempermudah pada pengawasan disiplin tenaga kerja. Saran yang dapat diajukan adalah Sebaiknya memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia dengan diadakannya lowongan kerja dengan analisis kebutuhan karyawan dan membuat job description. Hal ini akan membantu manajer dalam penerimaan tenaga kerja dengan mudah, sehingga kegiatan manajer bisa lebih fokus untuk pengembangan lainnya dalam wisata. Dengan semakin berkembangnya sistem teknologi yang semakin pesat, Wisata Merbabu Park perlu mengembangkan absensi karyawan berbasis online sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Bagi karyawan hendaknya tetap produktif dan disiplin dalam bekerja meskipun tidak dalam pengawasan manajer. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait pengelolaan sumber daya manusia, dapat mengembangkan tujuan penelitian yang akan diteliti sehingga lebih fokus pada apa yang sedang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Angliawati, R.Y. & Maulyan, F.F. 2020. Peran Talent Management dalam Pembangunan SDM yang Unggul. 2(2): 28–40.
- Aspiyah, M. & Martono, S. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4): 339–346.
- Delima S, R. 2021. Implementasi Pengawasan Dinas Lingkungan Hidup Dalam Mengatasi Pencemaran Lingkungan Pada Kawasan Industri di PT. Perkebunan Nusantara VI. 3(2): 88–100.
- Halisa, N.N. 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember): 14–22.
- Hamzah, F. & Hermawan, H. 2018. Evaluasi Dampak Pariwisata Terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat Lokal. *Jurnal Pariwisata*, 5(3): 195–202. Tersedia di <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/jp>.
- Ichsan, R.N. & Nasution, L. 2021. SOSIALISASI PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI PENDAHULUAN. 5(1): 48–53.
- Iskandar, D. 2018. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1): 23–31.
- Kokasih N, M.H. 2022. Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BKPSDMD Kabupaten Batang Har. *Citra Ekonomi*, (1): 17–24.
- Luilu, V., Bisnis, P.M., Manajemen, P.S., Petra, U.K. & Siwalankerto, J. 2013. Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt Ageless Aesthetic Clinic. 1(3).
- Maharani, A. & Wiyata, M.T. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia. *Winter Journal*, 1(1): 53–62.
- Marlina, N. 2017. Strategi Pembangunan Desa Wisata Kandri Menuju Kesejahteraan Masyarakat. *JHIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 1(2): 60–73.
- Muhtarom, A. 2015. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten. *Tarbawi*, 1(2): 117–130.
- Muslimah 2020. Strategi Rekrutmen dalam Manajemen Sumber. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(2): 79–96. Tersedia di <http://www.ejournal.anadwah.ac.id/index.php/Attalim/article/view/174/144>.
- Rahmawati, A.W.R. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bekauheni. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(2): 35–52.

Ramadhanti, B.D. 2021. Jurnal Bimbingan Konseling Pendidikan Islam Rekrutmen Berbasis Kompetensi Terhadap Keahlian Karyawan. 2(02): 47–53.

Sinaga, S. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2: 159–169.

Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALAFABETA.

Susmiyati, H.R. & Susanti, E. 2019. Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. 15: 11–31.

Sutanjar, T. & Saryono, O. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2): 321–325. Tersedia di <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>.

Utamy, R., Ahmad, S. & Eddy, S. 2020. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3): 225–236.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan artikel yang sudah peneliti laksanakan ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dari pihak lain. Maka dari itu, peneliti hendak mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah terlibat dan berkontribusi pada penulisan dan penerbitan artikel ini. Terkhusus peneliti berterima kasih kepada Ibu Lelahester Rina, S.Pd., M.Pd selaku dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP-UKSW. Bapak Tri Nugroho Budi Santoso, S.Pd., M.Pd selaku dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP-UKSW. Yang sudah membimbing dalam penulisan artikel ini sampai dengan selesai.

PROFIL PENULIS

Siswati merupakan mahasiswa dari Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Kristen Satya Wacana. Lelahester Rina, S.Pd., M.Pd. merupakan dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Kristen Satya Wacana dengan Google Scholar Id: Lelahester Rina, Sinta Id: 6705435. Tri Nugroho Budi Santoso, S.Pd., M.Pd. merupakan dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Kristen Satya Wacana dengan Google Scholar Id: Tri Nugroho Budi Santoso, Sinta Id: 6758466.