

Analisis Potensi Sumber Daya Manusia Untuk Mendukung Pengembangan Wisata di Desa Cogreg Kecamatan Parung Kabupaten Bogor

Wulandari Yulylestari¹; Rahmat Subur²

¹⁻²Universitas Pamulang, Email: wulylestari@gmail.com ; dosen01356@unpam.ac.id

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.8, No.1, November 2024
 Halaman : 60 - 67

ISSN (online) : 2599-171X
 ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Potensi Sumber Daya Manusia;
 Pengembangan Wisata; SWOT

JEL. classification : M31

Permalink:

DOI: 10.32493/frkm.v8i1.44605

Article info :

Received : Agustus 2022
 Revised : Oktober 2022
 Accepted : November 2022

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM
 Jl.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang
 Selatan – Banten
 Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah potensi Sumber

Daya Manusia untuk mendukung pengembangan wisata di Desa Cogreg dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Teknik analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Informan utama dalam penelitian ini yaitu penduduk asli desa Cogreg sebanyak 5 orang informan, serta 3 orang dari kantor pemerintahan desa Cogreg sebagai FGD yang terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa dan Kepala Seksi Pemerintahan Desa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan analisis SWOT dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan Forum Group Discussion (FGD). Hasil dan pembahasan penelitian ini menunjukkan Potensi Sumber Daya Manusia di Desa Cogreg cukup berpotensi untuk mendukung mengembangkan wisata yang ada di Desa Cogreg dengan menjadi bagian dari pengelolaan dan pemeliharaan tempat wisata yang ada di Desa Cogreg. Namun karena memang ada nya kendala yang diluar kendali Manusia seperti kondisi cuaca, iklim, dan bencana alam membuat Sumber Daya Manusia di Desa Cogreg tidak dapat di maksimalkan.

This study aims to determine whether the potential of Human Resources to support tourism development in Cogreg Village can increase economic growth. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The main informants in this research were 5 native residents of Cogreg village, as well as 3 people from the Cogreg village government office as FGDs consisting of the Village Head, Village Secretary and Head of the Village Government Section. This research uses a qualitative descriptive research method, with SWOT analysis and the data collection techniques used are observation, interviews, and Forum Group Discussion (FGD). The results and discussion of this research show that the human resource potential in Cogreg Village has the potential to support tourism development in Cogreg Village by being part of the management and maintenance of tourist attractions in Cogreg Village. However, because there are obstacles beyond human control, such as weather conditions, climate and natural disasters, human resources in Cogreg Village cannot be maximized.

A. PENDAHULUAN

Indonesia juga Negara yang kaya akan dengan keindahan alam nya maka dari itu Indonesia memiliki banyak tempat wisata yang dimana bisa meningkatkan perekonomian Indonesia. Pengembangan wisata di Desa – Desa pun mulai banyak di Indonesia. Dengan adanya sektor pariwisata yang dikembangkan dapat menyerap Sumber Daya Manusia dari warga sekitar, memberi pemasukan bagi daerah, dan dijadikan sebagai objek guna mencari penghasilan bagi masyarakat untuk berbisnis. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang baik dalam Desa memberikan peluang lebih besar bagi warga lokal untuk melibatkan diri dalam perkembangan industri pariwisata. Desa Cogreg berasal dari kata pacogregan yang artinya pertikaian, yang konon katanya Desa Cogreg dulu adalah tempatnya para jawara, diantaranya silat dan para jawara yang berasal dari etnis tionghoa. Desa Cogreg berada di provinsi Jawa Barat, Kabupaten Bogor, Kecamatan Parung. Potensi Sumber Daya Manusia untuk mendukung pengembangan wisata di Desa Cogreg sangat berarti bagi Desa Cogreg, karena dapat mengembangkan desa menjadi desa pariwisata. Kondisi sosial ekonomi penduduk di wilayah Kabupaten Bogor akan mengalami perubahan seiring dengan semakin berkembang nya penduduk dalam wilayah pemukiman di sekitar Jabodetabek, sebagai daerah penyangga kota Jakarta. Dengan adanya perubahan tersebut dapat menjadi faktor pendorong keterbukaan warga sekitar terhadap potensi desa yang dapat dijadikan suatu tempat usaha, seperti membuat tempat wisata di desa untuk pertumbuhan ekonomi.

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Cogreg termasuk cukup banyak untuk mendukung pengembangan tempat wisata, dengan adanya tempat wisata di Desa Cogreg banyak potensi SDM warga lokal yang dapat membantu mengembangkan Desa Cogreg. Menurut Sucipto dan Limbeng (2017:5) Wisata adalah kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh sebagian atau sekelompok orang dengan mengunjungi tempat tertentu untuk tujuan rekreasi, pengembangan pribadi, atau mempelajari keunikan daya Tarik wisata yang dikunjungi dalam jangka waktu sementara. Wisata juga merupakan suatu kegiatan yang membantu perekonomian suatu daerah yang dimana daerah tersebut punya daya Tarik untuk dikunjungi. Dengan adanya tempat wisata, perekonomian daerah dapat bertambah dan juga membantu warga lokal yang ada pada daerah tersebut. Begitu juga Desa Cogreg dengan adanya tempat wisata di Desa Cogreg dapat membantu perekonomian warga sekitar dan pertumbuhan ekonomi daerah.

B. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

menurut Dr. Kasmir, S.E., M.M. (2020:6) Manajemen adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrument, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Hasibuan (2020:10), "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan definisi lain dari Panggabean (2018:45) "suatu proses yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerja, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan".

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)

5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karier (*Career Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan Hutungan Kerja (*Separation*)

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Dr. Kasmir, S.E., M.M. (2020:8) juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Dr. Kasmir, S.E., M.M. (2020:8) juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawannya seperti:

1. Mempengaruhi
2. Memotivasi
3. Loyal

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:14) "manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang". Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan dengan Job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal
10. Mengatur pensiun dan pemberhentian dan pesangonnya.

Tenaga kerja manusia selain mampu cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk berkerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Analisis SWOT

Menurut Rangkuti (2016) Kegiatan yang paling penting dalam proses analisis adalah memahami seluruh informasi yang terdapat pada suatu kasus, menganalisis situasi untuk mengetahui isu apa yang sedang terjadi, dan memutuskan tindakan apa yang harus segera dilakukan untuk memecahkan masalah.

Pearce dan Robinson (2016:156) menyatakan Analisis SWOT merupakan akronim dari Strength (Kekuatan) dan weakness (Kelemahan) internal dari suatu perusahaan serta Opportunities (Peluang) dan Threat (Ancaman) lingkungan yang di hadapi. Dengan

menggunakan kerangka kerja kekuatan dan kelemahan dan kesempatan eksternal dan ancaman, instrumen ini memberikan cara sederhana untuk memperkirakan cara terbaik untuk melaksanakan sebuah strategi. Instrumen ini menolong para perencana apa yang bias dicapai, dan hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan oleh mereka.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini memberikan gambaran dan penjelasan yang tepat mengenai keadaan atau gejala yang dihadapi. Analisis kualitatif dilakukan dengan pendekatan wawancara dan diskusi kelompok terfokus untuk memperoleh masukan, atau informasi untuk analisis SWOT. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2023:9-10) "metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis. Wawancara dilakukan terhadap beberapa warga lokal di Desa Cogreg Kecamatan Parung Kabupaten Bogor untuk mendapatkan informasi dalam melengkapi analisis SWOT.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1 Lokasi Wisata Wana Griya



Gambar 1 Lokasi Wisata Wana Griya

Desa Cogreg Memiliki Beberapa Tempat Wisata yang ada di Desa, yaitu ada Wisata Pemandian Air Panas Gunung Panjang, dan Wisata Wana Griya. Wisata Pemandian Air Panas Gunung Panjang sudah beroperasi selama 3 Tahun, dimulai pada Tahun 2020 hingga 2023 tepatnya dibulan Oktober, diawal wisata ini berdiri pengunjung yang datang dihari biasa mencapai 100 orang pengunjung dan 500 orang pengunjung di hari libur. Namun ketika tempat Wisata Pemandian Air Panas ini mengalami kekeringan, hanya ada 10 orang pengunjung dihari biasa dan sekitar 70 orang pengunjung dihari Minggu. Sedangkan Wisata Wana Griya mulai beroperasi secara bertahap dimulai pada tahun 2018 hingga saat ini masih beroperasi. Pengunjung yang datang dihari biasa mencapai ratusan dan dihari libur mencapai ribuan pengunjung.

Wawancara

Pada pembahasan ini peneliti akan membahas mengenai fokus penelitian berdasarkan observasi dan wawancara dengan lima orang informan yang mewakili Desa Cogreg, dapat diketahui dari segi potensi SDM yang ada di Desa Cogreg cukup banyak, namun kurangnya pelatihan atau penyuluhan tentang pemeliharaan dan penanggulangan keadaan darurat seperti kondisi alam yang tidak menentu, membuat salah satu wisata didesa cogreg mengalami penurunan pengunjung yang berimbas kepada pengurangan karyawan.

Tempat wisata yang ada di Desa Cogreg berpotensi untuk membuka lapangan pekerjaan, karena tempat wisata yang ada di Desa Cogreg memanfaatkan Sumber Daya Manusia dengan merekrut karyawan yang mengutamakan penduduk sekitar, serta menjadi salah satu sumber penghasilan di Desa Cogreg sehingga adanya perputaran ekonomi yang baik di Desa Cogreg.

Namun ketika ada kondisi alam dimana air alami yang tidak lagi keluar dari wisata gunung panjang dan mengalami penurunan pemasukan dan pengurangan karyawan membuat potensi SDM di Desa Cogreg tidak dapat dimaksimalkan. Serta kurangnya keikutsertaan pemerintah daerah Bogor yang tidak menindak lanjuti permohonan izin desa, jadi menghambat pengembangan tempat – tempat wisata yang ada di Desa Cogreg.

Focus Group Discussion (FGD)

Pada pembahasan ini peneliti akan membahas mengenai fokus penelitian berdasarkan Focus Group Discussion (FGD) dengan tiga informan yang mewakili pemerintahan Desa Cogreg yaitu, Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Kepala Seksi Pemerintahan Desa. Dapat diketahui hasil Dari FGD ini yaitu Desa Cogreg memiliki potensi SDM yang cukup. Akan tetapi masih ada beberapa kurangnya kesadaran bagi penduduk bahwa menjalankan program yang dijelaskan dalam pelatihan yang di adakan pemerintah desa dapat mengembangkan kembali tempat wisata yang mengalami penurunan.

Serta sulitnya mendapatkan izin dari pemerintah daerah untuk mengembangkan wisata di Desa Cogreg. Karena Desa Cogreg sudah mengajukan permohonan izin dua kali kepada pemerintah daerah namun tidak ada tindak lanjut dari pemerintah daerah, serta kurangnya modal untuk melakukan pengembangan ulang tempat wisata yang ada atau membuat wisata baru yang ada di Desa Cogreg.

Pemerintah desa sudah memiliki program melalui Bumdes (Badan Usaha Milik Desa) yang dimana target nya menjadikan Desa Cogreg menjadi Desa Wisata dan memiliki PAD (Pendapatan Asli Daerah), namun tidak mudah bagi Desa untuk merealisasikan program tersebut dikarenakan izin kepada pemerintah daerah yang sulit.

Tabel 1 Hasil Matriks SWOT

Faktor-faktor Internal (IFAS)	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
	Memiliki SDM yang cukup untuk memenuhi tenaga kerja	Kurangnya pelatihan dalam potensi Sumber Daya Manusia yang ada
	Dukungan warga dan pemerintah cukup baik	Kesadaran warga untuk berinovasi mengembangkan tempat wisata yang tidak beroperasi kurang
	Keikutsertaan yang terkoordinasi baik	Kurangnya Kualitas Pendidikan
		Rendahnya minat belajar
		Faktor modal dan perizinan
Faktor-faktor Eksternal (EFAS)	Strategi (SO)	Strategi (WO)
<p>Peluang (O)</p> <p>Banyak tempat yang bisa dijadikan wisata</p> <p>warga cukup memiliki banyak lapangan pekerjaan</p> <p>Menambah penghasilan dari adanya tempat wisata yang ada di desa Cogreg</p>	<p>Pengembangan Program, untuk melakukan pengembangan tempat wisata yang kurang berjalan menjadi tempat wisata baru yang berpotensi membuka lapangan pekerjaan untuk warga desa Cogreg</p>	<p>Melakukan pelatihan kualitas SDM dan meningkatkan kualitas jenjang pendidikan di desa Cogreg</p>
Ancaman (T)	Strategi (ST)	Strategi (WT)
<p>Banyaknya pesaing dari desa sekitar</p> <p>Kurangnya dukungan perizinan dari pemerintah pusat daerah Bogor</p> <p>Rendahnya kesadaran untuk mengikuti pelatihan</p>	<p>Menambah fasilitas yang lebih menarik untuk pengunjung yang datang.</p>	<p>Melakukan program pelatihan untuk warga Desa Cogreg, Melakukan inovasi terbaru yang diminati pengunjung untuk mengimbangi pesaing yang ada.</p>

Keterangan Hasil Matriks SWOT :

1. Faktor – Faktor Internal/*IFAS (Internal Factor Analysis Summary)*
 - a. Kekuatan/*(Strength)*
 - 1) Memiliki SDM yang cukup untuk memenuhi tenaga kerja.
 - 2) Dukungan warga dan pemerintah cukup baik.
 - 3) Keikutsertaan yang terkoordinasi baik.
 - b. Kelemahan/*(Weaknesses)*
 - 1) Kurangnya pelatihan dalam potensi Sumber Daya Manusia yang ada.
 - 2) Kesadaran warga untuk berinovasi mengembangkan tempat wisata yang tidak beroperasi kurang.
 - 3) Kurangnya Kualitas Pendidikan.
 - 4) Rendahnya minat belajar.
 - 5) Faktor modal dan perizinan.
2. Faktor – Faktor Eksternal/*EFAS (External Factor Analysis Summary)*
 - a. Peluang/*(opportunities)*
 - 1) Banyak tempat yang bisa dijadikan wisata.
 - 2) Warga cukup memiliki banyak lapangan pekerjaan.
 - 3) Menambah penghasilan dari adanya tempat wisata yang ada di desa Cogreg.
 - b. Ancaman/*(Threats)*
 - 1) Banyaknya pesaing dari desa sekitar.
 - 2) Kurangnya dukungan perizinan dari pemerintah pusat daerah Bogor.
 - 3) Rendahnya kesadaran untuk mengikuti pelatihan.
3. Strategi Matriks SWOT
 - a. Strategi Kekuatan dan Peluang (SO)
Pengembangan Program, untuk melakukan pengembangan tempat wisata yang kurang berjalan menjadi tempat wisata baru yang berpotensi membuka lapangan pekerjaan untuk warga desa Cogreg.
 - b. Strategi Kelemahan dan Peluang (WO)
Melakukan pelatihan kualitas SDM dan meningkatkan kualitas jenjang pendidikan di desa Cogreg.
 - c. Strategi Kekuatan dan Ancaman (ST)
Menambah fasilitas yang lebih menarik untuk memikat pengunjung yang datang.
 - d. Strategi Kelemahan dan Ancaman (WT)
Melakukan program pelatihan untuk warga Desa Cogreg, Melakukan inovasi terbaru yang diminati pengunjung untuk mengimbangi pesaing yang ada.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut:

Potensi Sumber Daya Manusia di Desa Cogreg cukup berpotensi untuk mendukung mengembangkan wisata yang ada di Desa Cogreg dengan menjadi bagian dari pengelolaan dan pemeliharaan tempat wisata yang ada di Desa Cogreg. Namun karena memang ada nya kendala yang diluar kendali Manusia seperti kondisi cuaca, iklim, dan bencana alam membuat Sumber Daya Manusia di Desa Cogreg tidak dapat di maksimalkan.

Manfaat yang didapatkan oleh penduduk Desa Cogreg adalah mendapatkan lapangan pekerjaan, menambah perekonomian Desa Cogreg, Serta berjalannya perputaran perekonomian Desa Cogreg dengan baik. Akan tetapi apabila izin dari pemerintah daerah di dapatkan Desa Cogreg itu sangat membantu SDM yang ada di Desa Cogreg, dan dibuat atau dikembangkan lagi wisata – wisata yang ada dalam program pemerintahan desa. Karena dengan ada nya tempat wisata yang sudah berjalan sekarang cukup membantu perekonomian Desa Cogreg dan membantu warga penduduk Desa Cogreg.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hal yang disarankan : Bagi Desa Cogreg diharapkan hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam pengembangan wisata dan sumber daya manusia nantinya di Desa Cogreg. Penulis berharap agar pemerintah daerah segera memberikan izin untuk Desa Cogreg menjadi desa Wisata mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Aksara.
- Amelda Pramezwary, Juliana, Ira B. Hubner, (2021), *Desain Perencanaan Strategi Pengembangan Potensi Wisata Kuliner Dan Belanja Kota Bandung*
- Andriyani Hapsari, Mutawali, (2019), *Analisis SWOT Sebagai Perencanaan Desa Wisata Edukasi Agrikultur Cabe Dengan Pendekatan Konsep Pariwisata Berbasis Masyarakat di Desa Kabasaran, Parung Panjang, Kabupaten Bogor.*
- Cipari, D. (2024, Februari 23). *Keterlibatan Pemerintah Dalam Pengembangan Wisata Lokal di Desa Cipari.* Retrieved from cipari.desa.id: <https://cipari.desa.id/keterlibatan-pemerintah-dalam-pengembangan-wisata-lokal-di-desa-cipari>
- George R.Terry terjemahan Winardi, (2017). *Asas Asas Manajemen, Edisi ke*
- Hasibuan, Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri Sudarsono, Indah Susantun, (2019), *Pengembangan Potensi Wisata di Kawasan Pantai Selatan Kabupaten Gunung Kidul, Yogyakarta Indonesia, Jakarta.*
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajagrafindoPersada.
- Kemenparekraf. (2021, september 29). *7 Desa Wisata yang mengusung konsep sustainable tourism.* Retrieved from kemenparekraf.go.id: <https://www.kemenparekraf.go.id/ragam-pariwisata/7-Desa-Wisata-yang-Mengusung-Konsep-Sustainable-Tourism>
- Lasa, H.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*. Yogyakarta: Ombak.
- Moleong, Lexy J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musniasih Yuniati dan Ihsan, (2020), *Analisis Potensi Sumber Daya Manusia di Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2017 – 2019*
- Panggabean, Mutiara, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Gahalia* Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Reni Ria Armayani, Suryani, Habibah Shobri, (2022), *Analisis Potensi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Desa Gunung Merah*
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofiani, Kevin Gustian Yulius, Gracia Eugene Hardjasa, (2024), *Analisis Potensi Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Akomodasi Pondok Wisata Di Desa Wisata Besani*
- Sugiyono.2023.*Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tyas Raharjeng Pamularsih, (2020), *Strategi Pengembangan Potensi Wisata Alam di Desa Abangsongan, Kintamani, Kabupaten Bangli, Bali*