

PERAN PROGRAM PELATIHAN *HOMESTAY* DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI INDUSTRI PARIWISATA KABUPATEN PURWOREJO

Fera Dhian Anggraini¹, Dwi Endaryanti²

¹Akademi Pariwisata Indraprasta Yogyakarta

²Akademi Pariwisata Indraprasta Yogyakarta

feestroby@gmail.com

Abstrak

Pariwisata berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah, dengan fokus pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan fasilitas pendukung. *Homestay*, sebagai akomodasi utama berpotensi meningkatkan kunjungan wisatawan dan ekonomi lokal. Namun, pengelolaan *homestay* masih suboptimal akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan SDM. Dinas Pariwisata Kabupaten Purworejo berusaha meningkatkan peran *homestay* melalui pelatihan dan peningkatan pengetahuan serta keterampilan pengelolanya. Program pelatihan menjadi satu pendekatan yang dinilai efektif untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pengelola *homestay*. Pelatihan yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas layanan, manajemen operasional, dan produktivitas SDM di Kabupaten Purworejo.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dengan menganalisis secara sistematis peran dari program pelatihan *homestay* dalam meningkatkan produktivitas SDM di sektor pariwisata Kabupaten Purworejo. Metode penelitian menggunakan jenis deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan datanya melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi kepada subjek penelitian, yaitu peserta pelatihan *homestay* di Kabupaten Purworejo sebanyak 25 orang. Hasil penelitian terlihat bahwa secara sistematis program pelatihan *homestay* berperan positif terhadap peningkatan produktivitas SDM di Kabupaten Purworejo dalam sektor pariwisata. Hal ini terbukti dengan pengelola *homestay* di Kabupaten Purworejo menjadi lebih produktif dalam mengelola akomodasinya, yang tercermin dalam peningkatan kualitas layanan dan manajemen operasional yang lebih baik setelah mengikuti program pelatihan pengelolaan *homestay*.

Kata kunci: Program Pelatihan, *Homestay*, Produktivitas, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Pariwisata di Indonesia termasuk dalam sektor yang berpotensi besar dalam kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Hampir di seluruh wilayah di Indonesia memiliki potensinya

masing-masing yang dapat dimanfaatkan untuk membantu perkembangan laju perekonomian daerah. Purworejo merupakan salah satu Kabupaten di Jawa Tengah yang mempunyai banyak potensi dan atraksi wisata menarik di dalamnya. Berbagai

potensi dan atraksi wisata yang dimiliki oleh Kabupaten Purworejo diantaranya wisata alam, wisata bahari, wisata religi, wisata kuliner, dan wisata desa. Menyadari akan adanya potensi tersebut, pihak pemerintah Kabupaten Purworejo tengah menggalakkan industri pariwisata melalui Dinas Pariwisata yang bekerjasama dengan para pemangku kepentingan dan masyarakat secara langsung.

Selama beberapa tahun terakhir, Kabupaten Purworejo telah mengalami beberapa peningkatan dalam sektor pariwisatanya. Salah satu perkembangan yang terlihat adalah dari segi akomodasinya. Akomodasi merupakan subjek mendasar yang harus dipahami dalam proses interaksi sosial, yang dapat menciptakan hasil berupa keseimbangan dan kestabilan dalam masyarakat. Menurut Baldwin (1999), akomodasi adalah proses perubahan yang dilakukan oleh seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan barunya. Akomodasi dalam kepariwisataan merupakan suatu elemen industri pariwisata, karena akomodasi dapat berbentuk suatu tempat atau kamar bagi pengunjung atau wisatawan untuk beristirahat atau menginap atau tidur, mandi, makan dan minum serta menggunakan jasa pelayanan dan hiburan yang lainnya yang terdapat di dalamnya (Evita dkk., 2012).

Perkembangan akomodasi dalam sektor pariwisata di Kabupaten Purworejo adalah dengan berkembangnya usaha

homestay yang menawarkan akomodasi kepada wisatawan. *Homestay* sebagai alternatif variasi lain dari bentuk akomodasi, berperan penting dalam meningkatkan kunjungan wisatawan dan mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. *Homestay* adalah bentuk lain dari akomodasi selain hotel yang bertujuan untuk memberikan pengalaman interaksi langsung dengan penduduk setempat, budaya, dan kehidupan sehari-hari. Bangunan *homestay* umumnya terletak dekat dengan kawasan wisata yang bertujuan untuk disewakan kepada wisatawan. Selain itu, wisatawan dapat melihat kehidupan dan keseharian masyarakat, melihat pemandangan sekitar, bahkan menjalani kegiatan seperti penduduk lokal (Prihartini, 2017).

Homestay memiliki peranan penting di Kabupaten Purworejo sebagai elemen krusial dalam pengembangan sektor pariwisata yang berkelanjutan dan inklusif. Sebagai akomodasi alternatif yang menawarkan pengalaman lokal yang otentik, *homestay* tidak hanya menjadi tempat menginap bagi wisatawan, tetapi juga berfungsi sebagai jembatan antara pengunjung dan kehidupan masyarakat lokal serta budaya daerah. *Homestay* tidak hanya menawarkan tempat tinggal yang nyaman, tetapi juga peluang untuk berinteraksi dengan budaya dan kehidupan sehari-hari masyarakat setempat. Oleh karena itu, penting untuk mengoptimalkan peran *homestay* dalam

industri pariwisata dengan langkah memastikan bahwa pengelola *homestay* memiliki kecakapan keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam pengelolaan operasionalnya.

Berhasilnya operasional *homestay* dipengaruhi oleh banyak faktor. Tidak hanya bergantung pada fasilitas fisiknya, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas manajemen dan layanan yang diberikan kepada tamu. Pengelola *homestay* perlu memiliki keterampilan dalam berbagai aspek, seperti manajemen operasional, pemasaran, pemeliharaan properti, dan layanan pelanggan yang prima. Pelayanan yang prima menjadi salah satu bagian terpenting dalam menyukseskan keberhasilan operasional *homestay* karena dengan melakukan pelayanan prima otomatis kepuasan pelanggan akan tercapai. Kepuasan pelanggan adalah kunci dalam meraih keunggulan pada persaingan bisnis saat ini, termasuk dalam sektor pariwisata. Hal ini menjadi perhatian yang sejak lama diberikan oleh perusahaan, peneliti, dan para ahli pemasaran. (Tjiptono, 2005).

Mengingat pentingnya peran pengelola dalam menentukan pengalaman tamu, beberapa inisiatif telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan *homestay* di Kabupaten Purworejo melalui program pelatihan. Program pelatihan merupakan metode pendekatan yang umumnya digunakan untuk mendorong keterampilan

dan pengetahuan para pengelola *homestay*. Upaya ini dilakukan untuk menunjukkan langkah yang positif dalam meningkatkan kualitas *homestay* di Kabupaten Purworejo. Penelitian ini akan menginvestigasi dampak sebenarnya yang terjadi dari program pelatihan pengelolaan *homestay* terhadap produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kabupaten Purworejo dan menganalisis sejauh mana program pelatihan dapat berperan pada peningkatan produktivitas SDM di industri pariwisata di Kabupaten Purworejo serta kualitas pengelolaan *homestay* secara keseluruhan.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Program Pelatihan

Program pelatihan merupakan sekumpulan kegiatan yang disusun dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu atau kelompok dalam suatu bidang tertentu. Program pelatihan dalam pengelolaan *homestay* telah menjadi komponen penting dalam upaya meningkatkan kualitas layanan dan pengalaman tamu, serta memastikan keberlanjutan sektor pariwisata di berbagai destinasi. Shofiatun (2000) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah serangkaian proses dan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya.

Pelatihan merupakan pendekatan strategis untuk memperbaiki keterampilan,

pengetahuan, dan kapasitas sumber daya dalam menjalankan segala kegiatan operasionalnya. Berbagai penelitian dan literatur telah mengungkapkan efek positif dari program pelatihan terhadap produktivitas SDM. Terdapat tahapan-tahapan tertentu yang dilaksanakan saat menjalankan program pelatihan dengan disesuaikan temanya. Gomes (1995) menjelaskan bahwa terdapat tiga tahapan yang harus dilakukan dalam pelatihan yaitu:

- a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan
Tahapan awal cukup sulit untuk menilai kebutuhan-kebutuhan para pekerja yang ada. Tujuan penentuan ini sebagai pengumpulan informasi yang relevan untuk mengetahui dan/atau memastikan dibutuhkan atau tidaknya pelatihan.
- b. Desain Program Pelatihan
Ketepatan teknik pelatihan sangat bergantung pada hasil akhir yang akan dicapai dan mampu mengidentifikasi berbagai hal yang dibutuhkan supaya para pekerja dapat memahami dan melakukannya dengan baik.
- c. Evaluasi dan Program Pelatihan
Bertujuan untuk menguji apakah pelatihan berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan program pelatihan dapat diukur dari sejauh mana peserta pelatihan dapat diikuti

dengan baik dan semampu apa dalam menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja, baik tingkat individu maupun organisasi (Alwi, 2001).

Pelatihan dapat dijadikan sebagai media untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang memiliki SDM terlatih dalam cakupan sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu.

Tujuan pelatihan adalah untuk memungkinkan individu dalam ranah pekerjaannya agar dapat mengembangkan kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan khusus dengan baik dan untuk mencegah terjadinya kekurangan keterampilan disemua tingkat organisasi (Marwansyah, 2016). Adapun manfaat dari pelatihan adalah untuk menumbuhkan efisiensi dan efektivitas kerja, menumbuhkan produktivitas kerja, dan menambah mutu kerja. Secara garis besar tujuan dan manfaat diadakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan peserta agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas dengan lebih efektif, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerja atau konteks tertentu.

Program pelatihan dapat dilaksanakan dengan menggunakan beberapa metode pelatihan yang dapat disesuaikan dengan

kebutuhan. Terdapat beberapa metode pelatihan yang dapat digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan dan mengembangkan keterampilan peserta. Pemilihan metode tergantung pada tujuan pelatihan, karakteristik peserta, dan sumber daya yang tersedia. Menurut Sedarmayanti (2016), metode pelatihan untuk mengembangkan diri terdiri dari:

a. *On the Job Training*

Dilaksanakan langsung di tempat kerja yang sebenarnya dan dilakukan sembari mengerjakan pekerjaan.

b. *Off the Job Training*

Dilakukan di luar lokasi kerja yang sebenarnya dandi luar jam kerja rutin.

Pemilihan metode pelatihan yang tepat harus mempertimbangkan karakteristik peserta, tujuan pelatihan, konteks, serta sumber daya yang tersedia. Kombinasi berbagai metode pelatihan juga bisa menjadi pendekatan yang efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pemilihan metode pelatihan yang tepat merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dengan cara yang paling efektif dan sesuai dengan konteks.

2.2. *Homestay*

Homestay seringkali lebih pribadi dan informal daripada penginapan komersial seperti hotel atau resort. Pada dasarnya operasional *homestay* adalah tamu menginap

di rumah atau tempat tinggal pemilik rumah yang sebenarnya dan mereka dapat berinteraksi dengan host serta merasakan atmosfer kehidupan sehari-hari setempat. *Homestay* merupakan rumah tinggal masyarakat setempat yang sebagian kamarnya disewakan untuk tamu dalam jangka waktu tertentu guna mempelajari budaya setempat atau mengetahui rutinitas tertentu dari masyarakatnya (Gumara, 2022). *Homestay* berfungsi sebagai layanan akomodasi yang disewakan kepada tamu layaknya sebuah hotel, maka *homestay* harus memiliki fasilitas yang dapat digunakan oleh para tamu. Beberapa fasilitas umum yang dapat ditemukan dalam *homestay* yaitu kamar tidur, kamar mandi, ruang bersama, tempat parkir dan keamanan, parabotan rumah, akses internet, air mineral, dan menu sarapan.

Homestay merupakan salah satu akomodasi yang saat ini sedang banyak digemari masyarakat. Namun, terlepas dari hal tersebut *homestay* memiliki sejumlah kelebihan dan kekurangan yang perlu dipertimbangkan oleh wisatawan sebelum memutuskan untuk menginap. Berikut adalah kelebihan *homestay* pada umumnya:

- a. Pengalaman budaya yang otentik.
- b. Interaksi pribadi dengan masyarakat local.
- c. Kenyamanan dan kebersamaan lebih terjalin.
- d. Harga lebih terjangkau.

Sedangkan beberapa kekurangan yang terdapat pada *homestay* adalah:

- a. Keterbatasan privasi.
- b. Keterbatasan fasilitas.
- c. Keterbatasan pilihan lokasi.
- d. Ketidakpastian standar fasilitas dan penggunaan *homestay*.

Kelebihan dan kekurangan *homestay* harus dinilai berdasarkan preferensi pribadi, kebutuhan perjalanan, dan tujuan wisatawan. Memahami kelebihan dan kekurangan ini dapat membantu wisatawan membuat keputusan yang tepat tentang jenis akomodasi yang paling cocok untuk digunakan. Kelebihan dan kekurangan *homestay* ini juga perlu dipertimbangkan dalam merancang program pelatihan pengelolaan *homestay*. Program pelatihan dapat difokuskan untuk mengatasi tantangan yang mungkin dihadapi oleh pengelola *homestay*, seperti meningkatkan standar pelayanan, mengelola ekspektasi wisatawan, dan mengembangkan keterampilan manajerial.

2.3. Produktivitas

Produktivitas merupakan kegiatan yang menghasilkan produk barang atau jasa. Menurut Busro (2018), produktivitas adalah hasil dari sikap mental dan upaya manusia untuk mencapai tujuan yang lebih baik dengan memanfaatkan sumber daya secara maksimal, yang pada akhirnya dapat dinilai berdasarkan efisiensi penggunaan input untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas

memiliki unsur-unsur yang dipakai untuk mengukur keefektifannya. Unsur-unsur ini merupakan kunci dalam mengukur kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Unsur tersebut saling terkait namun memiliki perbedaan fokus dalam kontribusinya pada hasil yang diinginkan. Berikut adalah unsur-unsur produktivitas:

- a. Efisiensi
Mengacu pada kemampuan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya (waktu, tenaga kerja, material, uang, dan lain-lain) seefisien mungkin.
- b. Efektifitas
Berkaitan dengan sejauh mana suatu organisasi, kegiatan, atau proses mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.
- c. Kualitas
Mengacu pada tingkat keunggulan dan kesempurnaan dalam produk, layanan, atau hasil yang dihasilkan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi mental dan fisik karyawan, interaksi antara atasan dan bawahan, motivasi, pendidikan, kedisiplinan, keterampilan, sikap, dan lingkungan kerja. Selain itu, produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan yang didapatkan karyawan tersebut (Sutrisno, 2017). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, yaitu:

- a. Motivasi kerja.
- b. Pendidikan.
- c. Keterampilan.
- d. Kemampuan kerjasama.
- e. Tingkat penghasilan.
- f. Lingkungan kerja dan iklim kerja.
- g. Kecanggihan teknologi.
- h. Manajemen dan kepemimpinan.

Naik turunnya produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar. Namun, perusahaan sebaiknya berusaha menjaga tingkat keproduktivitasan pekerjaannya dengan menerapkan beberapa strategi. Berikut ini telah terangkum beberapa cara yang dapat diterapkan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan:

- a. Memberikan tugas sesuai dengan minat dan kemampuan SDM.
- b. Membangun komunikasi dua arah yang efektif.
- c. Menciptakan atmosfer kerja yang nyaman.
- d. Mengadakan *training* atau program pelatihan kerja.
- e. Menerapkan sistem *reward* dan *punishment*.
- f. Sebagai pengevaluasi.

2.4. Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM merupakan unsur yang pokok dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM tidak hanya menjadi faktor produksi dalam ekonomi, tetapi juga memainkan peran penting dalam pengembangan, inovasi dan

pertumbuhan organisasi atau masyarakat. Menurut Panggabean (2004), SDM adalah rangkaian proses yang mencakup manajemen, perencanaan, kepemimpinan, dan pengendalian berbagai aktivitas terkait, seperti analisis pekerjaan, perekrutan, penilaian kinerja karyawan, pengembangan, promosi, kompensasi, dan pengakhiran hubungan kerja. Tujuan dari proses ini adalah untuk mencapai target yang telah ditetapkan. SDM memiliki banyak fungsi bagi perusahaan yang melibatkan manajemen, pengembangan, dan optimalisasi SDM guna mencapai tujuan perusahaan. Fungsi SDM diantaranya:

- a. Sebagai tenaga kerja
Manusia memberikan jasa melalui kemampuan yang dimilikinya.
- b. Sebagai pemimpin
Jalannya suatu organisasi seperti perusahaan membutuhkan arahan, mulai dari tingkat atas hingga bawah.
- c. Sebagai tenaga ahli
Kemampuan seseorang dalam beberapa bidang, seperti teknologi, atau ekonomi, sangat penting untuk menunjang dan membangun perusahaan.
- d. Sebagai pengevaluasi
Dengan adanya SDM yang kompeten, maka setiap pegawai atau calon pegawai mendapat evaluasi dari SDM yang ada di perusahaan.

Penting untuk memahami bahwa SDM bukan hanya tentang angka-angka dan statistik dalam hal tenaga kerja tetapi juga tentang manusia sebagai individu yang memiliki kebutuhan, aspirasi, dan potensi untuk berkembang. Pengelolaan SDM sebaiknya melibatkan pendekatan yang holistik untuk mendukung pengembangan individu dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan masyarakat. Adanya SDM dalam sebuah perusahaan adalah sebagai salah satu aset paling berharga dan berperan penting dalam menjalankan operasional, mencapai tujuan, dan mendukung pertumbuhan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis peran program pelatihan *homestay* dalam meningkatkan produktivitas SDM di industri pariwisata di Kabupaten Purworejo. Metode kualitatif merupakan serangkaian cara yang digunakan untuk mengkaji dan menelaah lebih mendalam tentang signifikansi individu atau kelompok dalam masalah yang berhubungan dengan kemanusiaan atau social (Creswell, 2015). Sedangkan jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif untuk mempelajari masalah-masalah yang ada serta tata cara kerja yang berlaku yang bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan yang ada. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas SDM yang dilakukan

oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Purworejo dalam pengadaan pelatihan *homestay*.

Proses pengumpulan datanya dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati secara langsung dan mendalam terhadap subjek penelitian yaitu peserta pelatihan *homestay* di Kabupaten Purworejo sebanyak 25 orang. Pelaksanaan wawancara dilakukan secara semi terstruktur dan terbuka terhadap informan yang dimintai keterangan, pendapat, informasi, dan ide-ide. Informan yang dipilih meliputi beberapa informan kunci dan informan tambahan untuk mendukung penelitian. Sementara itu, untuk teknik dokumentasinya diperoleh melalui dokumen-dokumen, laporan, catatan, atau arsip yang relevan yang dimiliki oleh Dinas Pariwisata Purworejo sebagai penyelenggara pelatihan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini akan menguraikan temuan-temuan utama yang telah dianalisis dari data dan akan dijelaskan maknanya dalam lingkup penelitian yang memiliki relevansi dengan produktivitas SDM pada pelaksanaan program pelatihan *homestay* di Kabupaten Purworejo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran program pelatihan pengelolaan *homestay* dalam meningkatkan produktivitas SDM serta mengidentifikasi dampaknya terhadap perkembangan industri pariwisata di

Kabupaten Purworejo. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis perubahan SDM terhadap kontribusinya yang didapatkan dari program pelatihan *homestay*.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat beberapa temuan yang berkaitan dengan tingkat produktivitas SDM dalam pelaksanaan program pelatihan *homestay* yang diselenggarakan oleh Dinas Pariwisata Purworejo. Program pelatihan *homestay* berperan penting dalam upaya peningkatan produktivitas SDM dalam sektor pariwisata di Kabupaten Purworejo. Adapun peranan program pelatihan *homestay* terhadap produktivitas SDM tersebut adalah:

- a. Program pelatihan yang diselenggarakan sangat berkontribusi pada peningkatan produktivitas SDM pada sektor pariwisata di Kabupaten Purworejo.
- b. Terdapat beberapa aspek-aspek program pelatihan yang berpengaruh pada efektivitas kinerja dan produktivitas SDM, diantaranya desain dan tujuan pelatihan yang dirancang sudah sesuai dengan kebutuhan dan metode pengajaran yang digunakan sangat interaktif dan partisipatif.
- c. Program pelatihan yang diberikan dapat menggambarkan contoh konkrit peserta pelatihan dalam meningkatkan keterampilan mereka dan menerapkan dalam pekerjaan, misalnya diberikan sesi khusus untuk belajar praktik

secara langsung setelah materi pelatihan selesai disampaikan oleh tim mentor.

Melalui peranan program pelatihan *homestay* yang sudah terselenggara dengan efektif tersebut, berpengaruh positif pada perubahan sikap SDMnya sebagai peserta yang mengikuti program pelatihan. Hal ini dapat mendorong dan menumbuhkan produktivitas SDM pada sektor pariwisata di Kabupaten Purworejo. Adapun perubahan sikap SDM yang teridentifikasi adalah:

- a. Program pelatihan telah berhasil membentuk sikap, keterampilan, dan pengetahuan peserta untuk meningkatkan produktivitas. Contohnya adalah peserta melakukan praktik secara langsung proaktif dalam melayani pelanggan, berkomunikasi yang efektif dengan pelanggan, dan praktik mengatasi konflik di lapangan.
- b. Perubahan sikap yang terjadi adalah berfokus pada hasil dapat membentuk produktivitas yang baik dalam pengembangan program pelatihan *homestay*.

Penelitian ini juga menemukan adanya tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam mengimplementasikan program pelatihan *homestay* di Kabupaten Purworejo. Tantangan dan hambatan yang terjadi datang dari faktor internal maupun eksternal. Adapun beberapa tantangan dan hambatan utamanya

dalam pelaksanaan program pelatihan pengelolaan *homestay* tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan anggaran, waktu, dan tenaga kerja yang menjadi hambatan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif.
2. Kurangnya minat atau partisipasi aktif dari peserta pelatihan dapat mereduksi efektivitas program pelatihan yang diberikan.
3. Adanya perubahan kebijakan atau prioritas organisasi yang mendadak dapat mengubah arah atau fokus program pelatihan.
4. Kurangnya pemahaman penggunaan teknologi dalam pelatihan seperti platform *e-learning*. Platform ini dapat menghadirkan tantangan teknis dan kesulitan dalam memastikan akses yang konsisten.

Hambatan-tantangan tersebut dapat mempengaruhi efektivitas program pelatihan dan perubahan sikap dalam organisasi atau perusahaan karena dapat memperlambat proses pelaksanaan program pelatihan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan terkait untuk mengidentifikasi, mengatasi, dan meminimalkan hambatan dan tantangan ini. Pendekatan holistik yang melibatkan komunikasi yang baik, pemantauan yang cermat, dan penyesuaian program secara

kontinyu dapat membantu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan dari program pelatihan pengelolaan *homestay*.

Pemerintah Kabupaten Purworejo telah mengambil langkah-langkah positif dalam upaya meminimalkan hambatan dan tantangan dalam melaksanakan program pelatihan pengelolaan *homestay*. Berikut beberapa contoh langkah-langkah tersebut:

1. Identifikasi kebutuhan pelatihan

Pemerintah telah melakukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi kebutuhan yang sebenarnya dari pengelola *homestay*.

2. Pengembangan pelatihan berbasis konteks

Program pelatihan telah dirancang dengan mempertimbangkan karakteristik unik Kabupaten Purworejo. Ini mencakup konten yang berkaitan dengan budaya lokal, kearifan tradisional, dan potensi pariwisata di daerah tersebut.

3. Kolaborasi dengan pihak eksternal

Pemerintah bekerja sama dengan pakar industri pariwisata, ahli manajemen, dan lembaga pelatihan untuk memberikan sumber daya dan pengetahuan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan.

4. Pelatihan berkelanjutan

Program pelatihan tidak hanya satu kali tetapi dijalankan secara berkelanjutan. Ini membantu pengelola

homestay untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka seiring berjalannya waktu.

Langkah-langkah positif ini menunjukkan komitmen pemerintah Kabupaten Purworejo dalam mengatasi hambatan dan tantangan dalam melaksanakan program pelatihan pengelolaan *homestay*. Program pelatihan pengelolaan *homestay* diharapkan dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kualitas *homestay*, pengalaman wisatawan, dan pertumbuhan sektor pariwisata secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang pada bagian pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Program pelatihan pengelolaan *homestay* berperan aktif dalam meningkatkan produktivitas SDM pada sektor pariwisata di Kabupaten Purworejo.
2. Program pelatihan pengelolaan *homestay* dalam membentuk sikap, keterampilan, dan pengetahuan peserta terbukti dapat meningkatkan produktivitas SDM yang mengikuti program pelatihan.
3. Program pelatihan pengelolaan *homestay* berhasil memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas SDM pada sektor pariwisata di Kabupaten Purworejo.

4. Peserta pelatihan mengalami perubahan positif dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap setelah mengikuti program pelatihan *homestay*.

5. Terdapat tantangan dalam mengimplementasikan program pelatihan, seperti memastikan kesinambungan dan penyesuaian dengan perkembangan teknologi industri.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diajukan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut adalah:

1. Pemerintah Kabupaten Purworejo melalui Dinas pariwisatanya perlu mengembangkan dan memperbarui program pelatihan untuk menjawab perubahan kebutuhan dan tuntutan industri pariwisata.
2. Perlu menerapkan teknologi dalam pengelolaan *homestay* dan program pelatihan agar dapat meningkatkan produktivitas SDM dan efisiensi kualitas layanan.
3. Melakukan pengembangan kemitraan dengan pelaku industri pariwisata lainnya agar dapat meningkatkan kualitas program pelatihan sehingga produktivitas SDMnya dapat tercapai dengan maksimal.
4. Dapat mengatasi hambatan dan tantangan dengan tepat seperti pemeliharaan keberlanjutan program

dan pemahaman yang tepat tentang perubahan kerja agar dapat memastikan sukses implementasi program pelatihan.

Secara garis besar penelitian ini dapat disimpulkan bahwa program pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas SDM pada sektor pariwisata di Kabupaten Purworejo. Peserta pelatihan mengalami perubahan positif dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kerja tim setelah mengikuti program pelatihan. Implementasi keterampilan yang diperoleh dari pelatihan berkontribusi pada peningkatan produktivitas SDM.

6. REFERENSI

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFU UGM: Yogyakarta.
- Baldwin, E. A. 1999. *Edible Coatings for Fresh Fruits and Vegetables: past, present, and future. Dalam : Krochta JM, Baldwin EA, Nisperos-Carriedo MO, eds. Edible Coatings and Films to Improve Food Quality*. Lancaster. Technomic Pub. CO. Inc.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Evita, R., Sirtha, I. N., dan Sunartha, I. N. (2012). Dampak Perkembangan Pembangunan Sarana Akomodasi Wisata terhadap Pariwisata Berkelanjutan di Bali. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*. Vol. 2, No. 1, 109-222.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gumara, A. P. 2022. *Analisis Potensi Pengembangan Homestay di Jorong Sungai Angek Desa Wisata Simarasok* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat).
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Prihartini, N. 2017. *Homestay dan Ekowisata Sawah dengan Pendekatan Arsitektur Organik di Kaliurang* (Doctoral Dissertation, Uajy).
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shofiyatun,S. 2000. *Optimast Sintesa Serbuk Keramik SiC dari Bahun Baht Silika Amorf*. Slripsi-FMIPA Universitas Brawijaya: Malang.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2005. *Pemasaran Jasa Prinsip,Penerapan dan Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.