

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia terdiri lebih dari 17.000 pulau sehingga memiliki keragaman budaya yang luar biasa. Keragaman budaya di Indonesia memiliki peran yang penting dalam berbagai sektor kehidupan masyarakat, termasuk dalam sektor ekonomi, sosial, dan politik. Di satu sisi, keragaman ini merupakan aset berharga yang dapat mendorong kegiatan pariwisata. Bagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, industri pariwisata dapat digunakan sebagai media pembangunan ekonomi tanpa perlu dana investasi yang besar. Pariwisata adalah salah satu sektor yang potensial untuk mendukung dalam perkembangan perekonomian, sehingga menjadi salah satu sektor prioritas yang dikembangkan (Anisah & Riswandi, 2015). Sektor pariwisata akan memberikan banyak pemasukan pada suatu daerah yang sadar pada potensi wisata yang dimiliki, adanya otonomi daerah menjadikan masing-masing daerah berupaya menggali secara besar-besaran potensi daerah yang dimiliki.

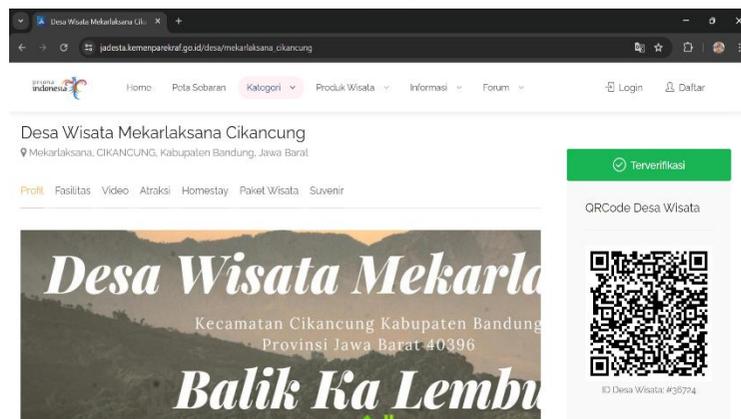
Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 Indonesia memiliki 83.971 desa yang tersebar di 38 Provinsi. Desa sebagai entitas geografis dan administratif memiliki peran yang sangat penting dalam struktur sosial dan ekonomi suatu negara. Banyak masyarakat desa yang masih tertinggal dalam berbagai aspek dibandingkan dengan mereka yang tinggal di kota. Akses terhadap pendidikan, dan kesempatan kerja di desa sering kali lebih terbatas, sehingga tingkat kesejahteraan masyarakat desa pun cenderung lebih rendah. Tetapi di desa memiliki keunggulan tersendiri dari pada kota, yaitu kekayaan alam dan budaya yang melimpah. Potensi ini memberikan peluang bagi desa untuk berkembang sebagai destinasi wisata yang menarik sehingga dapat dikembangkan menjadi desa wisata. Dengan manajemen yang tepat dan pengelolaan yang baik, desa wisata memberikan dampak positif untuk masyarakat setempat. Manajemen dan pengembangan desa wisata di Kabupaten Bandung telah diatur pada Peraturan Daerah No. 7 tahun 2020 tentang Pengelolaan

dan Pengembangan Desa Wisata pada BAB III Pasal 6. Salah satu tujuan desa wisata menurut PERDA ini, ialah meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembukaan peluang kerja dan usaha baru, serta peningkatan usaha dan jasa yang sudah ada, sehingga pendapatan masyarakat sekitar desa wisata mengalami peningkatan.

Desa-desanya di Jawa Barat memiliki hutan-hutan yang lebat, pegunungan yang menakjubkan, serta sungai dan air terjun yang memukau. Hutan-hutan di Jawa Barat tidak hanya menawarkan pemandangan yang indah, tetapi juga berfungsi sebagai paru-paru dunia dan habitat bagi berbagai flora dan fauna endemik. Selain hutan, desa-desanya di Jawa Barat juga menawarkan kekayaan budaya yang beragam. Tradisi lokal, kesenian, dan kerajinan tangan yang unik dapat menjadi daya tarik tambahan bagi wisatawan yang mencari pengalaman yang autentik. Desa-desanya yang terletak di sekitar hutan-hutan ini memiliki potensi besar untuk dikembangkan menjadi destinasi wisata.

Desa Mekarlaksana merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Cikancung Kabupaten Bandung. Desa Mekarlaksana ini sudah menjadi desa wisata sejak Desember tahun 2022 yang diresmikan oleh Bupati Bandung. Keberadaan Desa Wisata Mekarlaksana dipelopori oleh kesadaran kelompok sadar wisata (POKDARWIS) yang ingin desanya lebih banyak dikenal oleh banyak orang. Saat ini, Mekarlaksana masuk kepada kategori desa wisata ritisan menurut JADESTA.

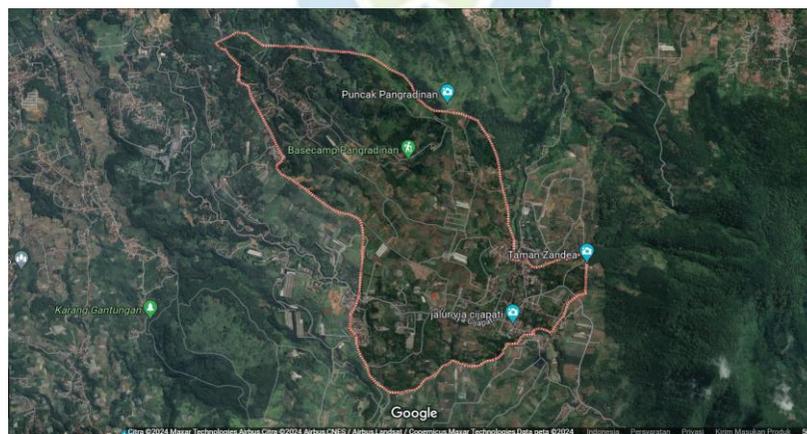
Gambar 1.1
Website Profile Desa Wisata Mekarlaksana



Sumber: (https://jadesta.kemenparekraf.go.id/desa/mekarlaksana_cikancung)

Desa Wisata Mekarlaksana menerapkan konsep *community-based tourism*, di mana seluruh kegiatan desa wisata ini dikelola oleh masyarakat dan untuk masyarakat. Dalam konsep ini, masyarakat lokal menjadi aktor utama dalam pengembangan dan pengelolaan desa wisata. Desa ini memiliki fasilitas untuk edukasi seperti belajar mengelola kopi, belajar bertani dan belajar untuk membuat otak-otak. Selain wisata alam dan edukasi, desa ini pula memiliki kebudayaan yaitu kesenian tradisional kuda lumping. Kesenian tradisional ini melibatkan para penari yang menampilkan gerakan menyerupai kuda lumping, mengenakan kostum berwarna-warni dan diiringi musik tradisional. Selain itu, terdapat juga pertunjukan pencak silat, seni bela diri khas Jawa. Pengunjung tidak hanya dapat menyaksikan pertunjukan ini, tetapi juga berkesempatan mempelajari gerakan dasar dari para ahlinya. Desa Wisata Mekarlaksana bisa ditemuh dengan jarak 12 km dari alun-alun Majalaya Kabupaten Bandung.

Gambar 1.2
Lokasi Desa Wista Mekarlaksana



Sumber: Lokasi Desa Wisata Mekarlaksana

[\(https://www.google.com/maps/place/Desa+Wisata+Mekarlaksana/\)](https://www.google.com/maps/place/Desa+Wisata+Mekarlaksana/)

Sebagai salah satu obyek wisata, Desa Mekarlaksana terus melakukan berbagai upaya peningkatan seperti menyusun aturan desa, melestarikan lingkungan, dan membangun infrastruktur (Farhan, 2023). Meskipun memiliki banyak potensi, pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana belum berjalan secara efektif. Hal ini

terlihat dari jumlah pengunjung yang masih sedikit, yang menunjukkan pengembangan Desa Wisata belum efektif. Berdasarkan data, jumlah kunjungan wisatawan ke Desa Wisata Mekarlaksana pada tahun 2023 dan 2024 masih rendah. Adapun tabel jumlah kunjungan wisatawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kunjungan Wisatawan Desa Wisata Mekarlaksana Tahun 2023-2024

Tahun	Total Wisatawan
2023	290
2024	580
Total	870

Sumber : Arsip Desa Wisata Mekarlaksana

Dalam konteks pengembangan desa wisata, harus ditunjang dengan koordinasi dan hubungan kerja yang efektif agar pengembangan desa wisata dapat berjalan secara efektif. Sakti (2020) menyatakan bahwa koordinasi dan hubungan kerja adalah dua elemen yang saling berkaitan, di mana hubungan kerja yang baik menjadi sarana utama dalam mencapai koordinasi yang efektif. Hubungan kerja yang efektif akan mendukung proses komunikasi dan kolaborasi dalam organisasi, sehingga koordinasi dapat dicapai dengan baik dan menghasilkan pengelolaan yang lebih efisien. Kepemimpinan kepala desa memiliki peran penting dalam menjalankan strategi pengelolaan desa wisata. Menurut Yukl (2013), kepemimpinan yang efektif melibatkan pengaruh sosial yang kuat dan pengambilan keputusan yang strategis untuk memastikan bahwa pengembangan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia juga berperan krusial dalam mengelola dan menjalankan berbagai program wisata. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa efektivitas pengembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada, di mana individu yang memiliki keterampilan dan motivasi yang baik akan lebih mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks desa wisata, kepemimpinan yang efektif dan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi faktor kunci dalam pengembangan desa wisata yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus untuk menguji

permasalahan ini secara empiris dalam penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana Kecamatan Cikancung Kabupaten Bandung.**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis diatas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini dengan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala desa berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana?
3. Seberapa besar pengaruh antara kepemimpinan kepala desa dan kualitas sumber daya manusia secara simultan terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis dapat diambil tujuan dari penulisan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala desa berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala desa dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan uraian masalah yang dikaji oleh penulis. Penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat serta dampak yang positif bagi banyak pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang bisa didapatkan meliputi:

1. Manfaat Secara Teoretis

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang administrasi publik, terutama dalam hal kepemimpinan, sumber daya manusia dan desa wisata.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Bagi penulis, berharap agar penelitian ini mampu meningkatkan pengetahuan maupun pemahaman penulis serta bisa memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Administrasi Publik di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- b. Bagi Instansi, diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi pemerintahan desa untuk dijadikan bahan pertimbangan dan masukan dalam proses menjalankan kepemimpinan desa wisata dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.
- c. Bagi penulis selanjutnya, penulis berharap penelitian ini mampu menjadi acuan ataupun referensi bagi peneliti yang tertarik dalam menyusun penelitian dengan topik atau bidang yang sama.

E. Kerangka Pemikiran

Pariwisata berbasis desa memiliki potensi besar dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama di daerah yang kaya akan budaya dan sumber daya alam seperti Desa Mekarlaksana. Namun, efektivitas pengembangan desa wisata tidak selalu berjalan optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan desa wisata adalah kepemimpinan kepala desa dan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan desa wisata.

Kepemimpinan merupakan kapasitas seseorang dalam memengaruhi, membimbing, dan memberikan dorongan kepada individu maupun kelompok guna

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kartono, 2016 kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan merupakan salah satu keterampilan inti. Pemimpin harus mampu menganalisis situasi, mengevaluasi opsi yang tersedia, dan memilih keputusan terbaik yang mendukung tujuan organisasi atau kelompok. Proses ini melibatkan pemahaman terhadap risiko, potensi, serta dampak jangka panjang dari setiap keputusan yang diambil. Keputusan yang tepat akan membantu organisasi mencapai hasil yang diharapkan secara efisien dan efektif.

2. Kemampuan Memotivasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggotanya. Hal ini mencakup pemberian dorongan emosional, penghargaan atas prestasi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan diri. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan loyalitas anggota terhadap organisasi, sehingga mereka lebih antusias untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

3. Kemampuan Komunikasi

Komunikasi adalah fondasi kepemimpinan, pemimpin yang baik harus mampu menyampaikan ide, visi, dan arahan secara jelas dan persuasif kepada anggota kelompok atau organisasi. Selain itu, kemampuan mendengarkan masukan, menangani konflik, dan menjalin hubungan interpersonal yang baik juga menjadi bagian penting dari komunikasi efektif. Komunikasi yang baik memastikan bahwa semua pihak memahami peran mereka dan tujuan yang ingin dicapai.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Mengendalikan bawahan melibatkan kemampuan untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja anggota organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menetapkan ekspektasi yang jelas, memberikan umpan balik konstruktif, serta memastikan bahwa semua anggota bekerja sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan. Pengendalian ini juga mencakup kemampuan untuk menjaga disiplin dan menyelesaikan konflik secara adil dan bijaksana.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kualitas yang menunjukkan komitmen seorang pemimpin terhadap tugas dan kewajibannya. Pemimpin yang bertanggung jawab tidak hanya memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai, tetapi juga bersedia mengambil alih tanggung jawab atas kegagalan atau kesalahan yang terjadi. Sifat ini mencerminkan integritas dan dedikasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat dari anggota kelompok.

Selain kepemimpinan, faktor kualitas sumber daya manusia juga memegang peran penting. Hutapea (2008) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator kualitas sumber daya manusia menurut Hutapea :

1. Memahami Bidang Kerja

Memahami bidang kerja adalah kemampuan individu dalam mengenali dan menguasai aspek-aspek yang berhubungan dengan tugasnya. Dalam konteks desa wisata, sumber daya manusia yang memahami bidangnya akan memiliki wawasan mendalam mengenai konsep ekowisata, daya tarik wisata, serta strategi pengembangan dan pemasaran desa wisata.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang luas mengenai industri pariwisata, strategi pemasaran, serta teknik pelayanan wisatawan membantu dalam meningkatkan daya tarik desa wisata dan efektivitas pengelolaannya. Sumber daya manusia yang memiliki wawasan luas akan mampu berinovasi dalam menciptakan program wisata yang menarik serta memahami cara meningkatkan pengalaman wisatawan

3. Kemampuan

Kemampuan mencerminkan sejauh mana individu dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kemampuan mencakup keterampilan teknis seperti pengelolaan organisasi, pelayanan, serta keterampilan manajerial dalam pengelolaan keuangan

dan operasional organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, bekerja secara efisien, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pengembangan desa wisata.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja mengacu pada motivasi dan antusiasme individu dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja tinggi akan lebih berinisiatif dalam mengembangkan program organisasi, serta bekerja dengan penuh dedikasi untuk kemajuan organisasi. Semangat kerja juga mencerminkan tingkat kepuasan sumber daya manusia dalam pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Kemampuan Perencanaan dan Pengorganisasian

Kemampuan perencanaan dan pengorganisasian mengacu penyusunan strategi, dan mengatur tugas secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan perencanaan dan pengorganisasian yang baik akan memastikan bahwa desa wisata berkembang secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2007), efektivitas mengacu pada tingkat pencapaian tujuan organisasi yang dapat bervariasi dari sangat efektif hingga tidak efektif. Suatu kegiatan atau program dianggap efektif jika berhasil mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Adapun indikator efektivitas menurut Sutrisno adalah sebagai berikut :

1. Pemahaman Program

Pemahaman program mengacu pada sejauh mana pihak-pihak yang terlibat, baik itu pemimpin, pelaksana, maupun masyarakat, mengerti dan mengetahui tujuan, strategi, serta langkah-langkah yang terkandung dalam sebuah program. Pemahaman ini sangat penting karena menjadi dasar bagi pelaksanaan yang efektif. Tanpa pemahaman yang baik, risiko kesalahan dalam implementasi program akan meningkat, yang dapat menghambat pencapaian tujuan.

2. Tepat Sasaran

Tepat sasaran berarti program atau kegiatan yang dirancang benar-benar menyentuh kebutuhan dan permasalahan yang menjadi prioritas. Sebuah program yang tepat sasaran harus diarahkan kepada kelompok atau individu yang memang menjadi target utama, sehingga manfaat dari program tersebut dapat dirasakan langsung oleh pihak yang membutuhkan. Indikator ini juga menjadi ukuran efektivitas dalam alokasi sumber daya dan pencapaian dampak yang diinginkan.

3. Tepat Waktu

Tepat waktu menunjukkan kemampuan program untuk dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Ketepatan waktu adalah faktor penting dalam menjaga momentum dan efisiensi program, terutama dalam situasi di mana keterlambatan dapat memengaruhi hasil akhir. Program yang berjalan tepat waktu mencerminkan perencanaan dan pengelolaan yang baik.

4. Tercapainya Tujuan

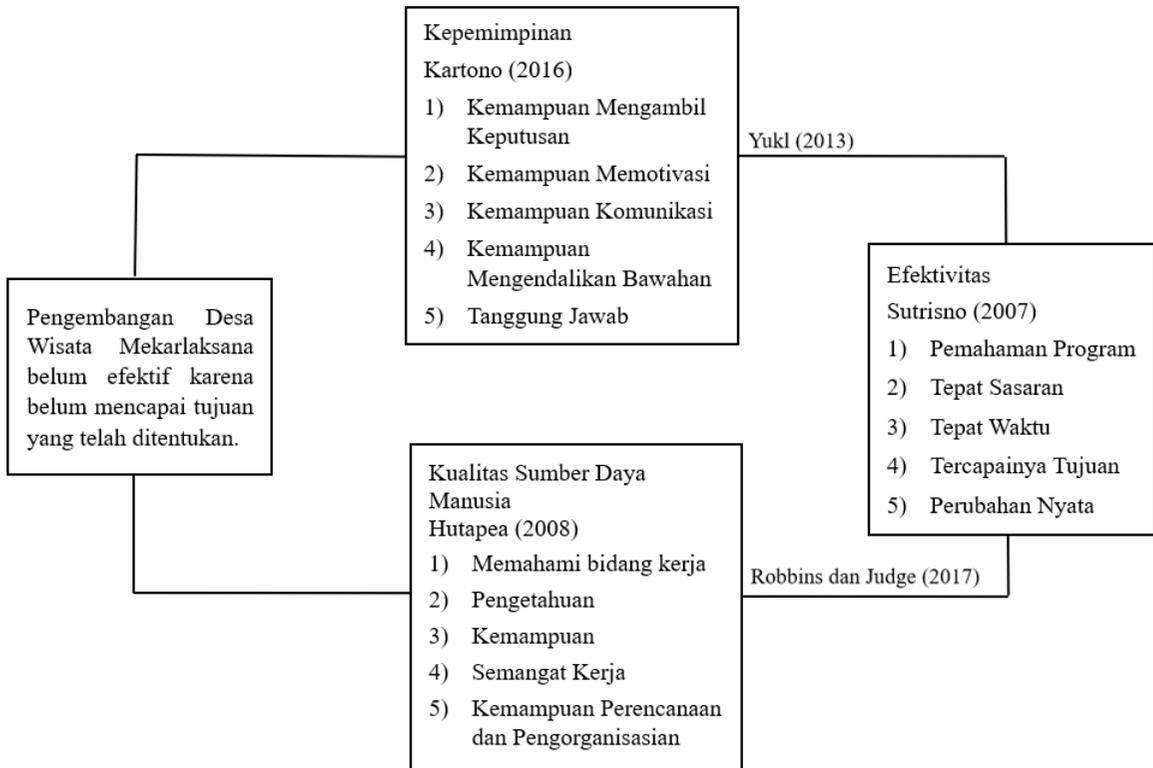
Tercapainya tujuan merupakan ukuran utama keberhasilan suatu program. Hal ini mencerminkan sejauh mana program telah mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan di awal. Evaluasi terhadap pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan membandingkan hasil aktual dengan indikator keberhasilan yang telah ditentukan. Jika tujuan tercapai, maka program dapat dianggap efektif.

5. Perubahan Nyata

Perubahan nyata adalah dampak langsung yang dapat diamati setelah program dilaksanakan. Indikator ini mencakup peningkatan kualitas hidup, perubahan kebiasaan, atau manfaat lain yang dirasakan oleh individu atau kelompok sasaran. Perubahan nyata menjadi bukti bahwa program tidak hanya berhasil secara administratif, tetapi juga memberikan manfaat konkret yang relevan dengan kebutuhan masyarakat atau organisasi.

Peneliti menggunakan teori Kartono (2016) sebagai Variabel X1, teori Hutapea (2008) sebagai Variabel X2 dan teori Sutrisno (2007) sebagai Variabel Y. Sehubungan dengan itu kerangka yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 1.3
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Peneliti, 2025

F. Hipotesis

Berdasarkan rancangan dari kerangka pemikiran diatas yang sudah dipaparkan, maka dengan demikian peneliti menarik hipotesisnya sebagai berikut:

H₁₁: Terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan kepala desa terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana.

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan kepala desa terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana.

H₁₂: Terdapat pengaruh secara parsial antara kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana.

H₁₃: Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala desa dan kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala desa dan kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengembangan Desa Wisata Mekarlaksana.

