

**ANALISIS PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL  
DALAM PROGRAM GERAKAN MASYARAKAT PEDULI WISATA (GEMAPESTA)  
DI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN WONOSOBO**

Tri Agatis Sukana

NPP. 32.0478

*Asdaf Kabupaten Wonosobo, Provinsi Jawa Tengah*

*Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: triagatiss@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Citra Firmadhani, S.IP., M.Tr.IP

**ABSTRACT**

**Problem/Background (GAP):** Human resource development (HRD) is a strategic element in the tourism sector, especially in responding to the demands of the digital era, which emphasizes technological adaptation and innovation in digital promotion. Wonosobo Regency, as a leading tourist destination, faces challenges due to the low digital competence of local tourism actors. Although tourist visits are increasing, skills in utilizing digital media for tourism promotion and management remain limited. This creates a gap between the tourism potential and the capacity for effective digital promotion. To address this issue, the Department of Tourism and Culture initiated the Community Tourism Awareness Movement (GEMAPESTA) to enhance the technology-based capacity of human resources. **Purpose:** This study is to analyze human resource development in the digital era through training programs within GEMAPESTA. **Method:** The research employs a descriptive qualitative approach using the HR training and development theory by Sedarmayanti (2016). Data were collected through in-depth interviews with seven informants and documentation. The informants consisted of officials from the Department of Tourism and Culture and community-based tourism actors involved in the GEMAPESTA program. **Result:** The results indicate that the GEMAPESTA program has contributed positively to improving the knowledge and skills of the community in managing and promoting tourist destinations. **Conclusion:** The program has been implemented quite well and in line with its objectives, although challenges remain, such as limited technological infrastructure and uneven digital literacy. This study recommends strengthening collaboration between government, local communities, and the private sector to support the sustainability of the program and enhance the effectiveness of human resource development in the digital tourism sector.

**Keywords:** Human Resource Development, Digital Era, GEMAPESTA, Department of Tourism and Culture

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam sektor pariwisata, khususnya dalam menghadapi tuntutan era digital yang menekankan pada adaptasi teknologi dan inovasi promosi digital. Kabupaten Wonosobo sebagai destinasi wisata unggulan menghadapi tantangan berupa rendahnya kompetensi digital masyarakat pelaku wisata. Meskipun kunjungan wisatawan meningkat, keterampilan dalam memanfaatkan media digital untuk promosi dan pengelolaan wisata masih terbatas. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara potensi wisata dengan kemampuan promosi digital. Untuk menjawab tantangan tersebut, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menginisiasi program Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA) guna meningkatkan kapasitas SDM berbasis teknologi. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan SDM di era digital melalui pelatihan dalam program GEMAPESTA. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teori pelatihan dan pengembangan SDM dari Sedarmayanti (2016). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam kepada tujuh informan dan dokumentasi. Informan terdiri dari pejabat Disparbud dan masyarakat pelaku wisata yang terlibat dalam program GEMAPESTA. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa program GEMAPESTA memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan masyarakat dalam pengelolaan serta promosi destinasi wisata. **Kesimpulan:** Program ini berjalan dengan cukup baik dan sesuai dengan tujuan, meskipun masih terdapat tantangan seperti keterbatasan infrastruktur teknologi dan literasi digital yang belum merata. Penelitian ini merekomendasikan penguatan kolaborasi antara pemerintah, komunitas lokal, dan sektor swasta untuk mendukung keberlanjutan program serta meningkatkan efektivitas pengembangan SDM di sektor pariwisata berbasis digital.

**Kata Kunci:** Pengembangan SDM, Era Digital, GEMAPESTA, DISPARBUD

### I. PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur esensial dalam kerangka manajemen modern yang tercermin dalam konsep 6M: Man, Money, Method, Material, Machine, dan Market. Menurut Hasibuan (2016), SDM adalah penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, dan keberhasilan suatu lembaga sangat ditentukan oleh kualitas manusianya. Dalam era globalisasi yang sarat dengan perubahan cepat dan kompleksitas teknologi, pengembangan SDM yang adaptif menjadi suatu keharusan strategis. Dalam konteks sektor jasa seperti pariwisata, peran SDM menjadi sangat sentral. Menurut Evans, Campbell, & Stonehouse (2012), menyatakan bahwa dalam organisasi berbasis jasa, kualitas SDM merupakan faktor utama yang menentukan performa layanan dan kepuasan pelanggan. Pariwisata, sebagai salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi, memerlukan SDM yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga mampu mengikuti dinamika digitalisasi. Industri pariwisata diakui sebagai salah satu sektor terbesar dan paling beragam di dunia, yang berkontribusi signifikan sebagai sumber pendapatan dan penciptaan lapangan kerja, serta memegang peranan strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara (Abadi dkk, 2018).

UU No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata menekankan pentingnya peran masyarakat, pemerintah, dan swasta dalam mendukung kegiatan wisata secara kolaboratif.

Kabupaten Wonosobo, sebagai daerah dengan kekayaan alam dan budaya yang tinggi seperti Dataran Tinggi Dieng, memiliki potensi besar untuk mengembangkan sektor pariwisata. Namun, tantangan besar masih dihadapi, terutama dalam aspek literasi digital SDM pariwisata. Penelitian Sulastri & Uriawan (2020) menegaskan bahwa keberhasilan promosi dan pengelolaan pariwisata masa kini sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam memanfaatkan teknologi informasi. Hal ini diperkuat oleh temuan yang menyebutkan bahwa pelatihan berbasis digital dapat meningkatkan kualitas layanan wisata dan memperluas jangkauan promosi (Hermawan, 2019).

Kabupaten Wonosobo sebagai salah satu daerah tujuan wisata unggulan di Provinsi Jawa Tengah memiliki kekayaan alam, budaya, dan keunikan lokal yang tinggi. Dataran Tinggi Dieng, sebagai ikon utama pariwisata daerah, menjadi magnet utama bagi wisatawan domestik maupun mancanegara. Hal ini menandakan bahwa potensi pariwisata Wonosobo sangat besar untuk terus dikembangkan. Namun demikian, besarnya potensi tersebut belum sepenuhnya diiringi oleh kesiapan SDM lokal dalam mengelola dan mempromosikan sektor pariwisata secara profesional dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Di era digital saat ini, transformasi teknologi telah mengubah pola perilaku wisatawan yang cenderung mencari informasi, melakukan reservasi, dan memberikan ulasan melalui platform digital. Oleh karena itu, kemampuan SDM dalam memanfaatkan teknologi digital menjadi aspek yang krusial untuk meningkatkan daya saing pariwisata lokal. Untuk menjawab tantangan tersebut, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo meluncurkan program Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA). Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas SDM lokal melalui pelatihan berbasis digital serta mendorong keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan destinasi wisata secara berkelanjutan. Konsep ini sejalan dengan program pendampingan masyarakat Nagari Tikus Selatan di Sumatera Barat, yang menunjukkan bahwa penguatan kapasitas digital masyarakat mampu meningkatkan efektivitas promosi wisata berbasis web dan berkontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi lokal (Ardiansyah dkk., 2023).

Program pelatihan GEMAPESTA mencakup aspek teknis pengelolaan wisata, penggunaan media sosial, dan promosi digital, sehingga masyarakat tidak hanya menjadi penonton dalam industri pariwisata, tetapi juga menjadi pelaku aktif yang mampu mengembangkan dan menjaga potensi lokalnya. Selain itu, GEMAPESTA juga berperan dalam meningkatkan literasi digital masyarakat agar mampu bersaing dalam arus globalisasi. Dengan mengintegrasikan pelatihan berbasis teknologi dan pemberdayaan masyarakat lokal, program ini menjadi salah satu langkah strategis pemerintah daerah dalam memperkuat sektor pariwisata berbasis komunitas dan lingkungan. Menurut penelitian terdahulu, pelatihan SDM berbasis digital terbukti mampu meningkatkan kualitas layanan dan daya saing pariwisata suatu daerah (Suryana, 2024).

Namun demikian, kajian terkait efektivitas program GEMAPESTA dalam mengembangkan SDM pariwisata di era digital masih terbatas. Belum terdapat penelitian yang secara spesifik menelaah implementasi dan dampak program ini terhadap peningkatan kualitas SDM dan kontribusinya terhadap pembangunan pariwisata daerah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengembangan SDM melalui pelatihan dalam program GEMAPESTA, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif serta memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan mutu pelayanan pariwisata di Kabupaten Wonosobo. Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat teridentifikasi strategi pengembangan SDM yang relevan dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, sekaligus memperkuat posisi Kabupaten Wonosobo sebagai destinasi wisata unggulan yang dikelola secara profesional dan berkelanjutan. Kajian ini menjadi penting dalam mendukung peran pemerintah daerah dalam meningkatkan kompetensi masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui sektor pariwisata.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Seiring dengan pesatnya perkembangan sektor pariwisata di Indonesia, termasuk di Kabupaten Wonosobo, kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, adaptif, dan memiliki literasi digital yang tinggi menjadi semakin mendesak. Berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM dalam sektor pariwisata, terutama yang berbasis teknologi digital. Menurut Hermawan (2019), menekankan bahwa pelatihan kepada masyarakat lokal terbukti dapat meningkatkan kualitas layanan dan jumlah kunjungan wisatawan. Menurut Muliawanti dkk. (2020), menyatakan bahwa pemberdayaan SDM melalui pelatihan digital berdampak positif terhadap peningkatan ekonomi kreatif daerah. Sementara itu, menurut Suryana (2024), menunjukkan bahwa literasi digital masyarakat memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas promosi pariwisata secara daring.

Meskipun demikian, kajian-kajian tersebut secara umum masih bersifat makro dan belum secara spesifik membahas model atau program pelatihan tertentu yang diterapkan oleh pemerintah daerah dalam rangka pengembangan SDM pariwisata. Penelitian yang secara khusus mengevaluasi efektivitas program pelatihan berbasis digital yang diinisiasi oleh pemerintah daerah masih terbatas. Terlebih lagi, belum ditemukan penelitian yang secara eksplisit menelaah implementasi program Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA) sebagai strategi pengembangan SDM di sektor pariwisata lokal.

Program GEMAPESTA yang digagas oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo mengusung pendekatan yang cukup inovatif, yaitu integrasi antara pelatihan teknis pengelolaan pariwisata dan pemanfaatan teknologi digital untuk promosi dan pelayanan wisata. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan masyarakat lokal dalam pengelolaan pariwisata sekaligus memperkuat daya saing destinasi wisata di era digital. Akan tetapi, hingga saat ini belum terdapat penelitian yang mengkaji secara mendalam mengenai sejauh mana program tersebut berhasil meningkatkan kapasitas SDM lokal, apa saja tantangan implementasinya, serta dampaknya terhadap pengelolaan dan promosi pariwisata di Kabupaten Wonosobo.

Kesenjangan inilah yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan. Penelitian ini berupaya untuk mengisi celah ilmiah dengan melakukan analisis mendalam terhadap pengembangan SDM melalui program GEMAPESTA, khususnya dalam konteks tantangan dan peluang yang dihadirkan oleh era digital. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya literatur pengembangan SDM berbasis digital di sektor pariwisata, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan di tingkat daerah untuk meningkatkan efektivitas program-program pelatihan SDM di masa mendatang.

## **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu sebelumnya yang relevan dengan topik pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam konteks sektor pariwisata dan tantangan era digital. Beberapa hasil studi terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan SDM di sektor ini membutuhkan pendekatan adaptif, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Menurut Wiryanto (2017), dalam penelitiannya mengenai kebijakan pengembangan kompetensi SDM sektor pariwisata menekankan pentingnya reformasi birokrasi dan program sertifikasi kompetensi yang terukur. Menurut Budiarti dkk. (2021), mengusulkan model pengembangan SDM pariwisata berbasis kompetensi manajerial, teknis, dan sosial-kultural yang diterapkan di kawasan lokal Jatigede. Menurut Rusman (2022), membahas tantangan SDM di era globalisasi dan menyoroti pentingnya penguasaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi manajerial. Menurut Damayanti dkk. (2023), memfokuskan pada strategi

pengembangan SDM di sektor industri dengan pendekatan kuantitatif, menekankan pentingnya kecocokan kompetensi kerja dan pemanfaatan brainstorming sebagai alat evaluasi. Selanjutnya, menurut Alwy (2022), menyajikan perspektif manajer generasi baru dalam mengelola SDM di era digital, yang mengedepankan efisiensi berbasis data dan penguasaan literasi teknologi. Sedangkan menurut Amarullah dkk. (2022), meneliti peran pelatihan dan sertifikasi kompetensi dalam meningkatkan kualitas SDM di lingkungan perguruan tinggi untuk menghadapi tantangan digitalisasi.

Adapun penelitian lainnya seperti, konsep *smart tourism destinations* yang memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan pengalaman wisata melalui layanan yang dipersonalisasi (Buhalis & Amaranggana, 2015), pentingnya penggunaan *data analytics* dalam merancang layanan pariwisata yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan wisatawan (Xiang & Fesenmaier, 2017), serta pengembangan kerangka *smart tourism* yang menyoroti pentingnya teknologi, pengalaman pengguna, dan keterlibatan masyarakat dalam digitalisasi sektor pariwisata (Gretzel dkk., 2015). Sejalan dengan penelitian ini, referensi penulis lainnya seperti, efektivitas pelatihan nonklasikal dalam pengembangan kompetensi ASN di era Revolusi Industri 4.0 yang hasilnya menunjukkan bahwa metode pelatihan adaptif terhadap teknologi mempercepat peningkatan kinerja pegawai (Basri, dkk., 2021), inovasi digital “Go Mandalika” sebagai strategi *smart branding* oleh Dinas Pariwisata Lombok Tengah yang dinilai efektif dalam membangun citra destinasi dan meningkatkan daya tarik wisata lokal (Fahlevvi & Yuska, 2025), implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi di era digital yang menekankan bahwa kompetensi teknologi dan adaptasi digital menjadi syarat mutlak bagi efektivitas organisasi publik (Kusuma, 2021), serta pemanfaatan teknologi informasi dan media sosial oleh Disparbud Kabupaten Ngada efektif dalam promosi wisata dan pemberdayaan masyarakat lokal secara digital (Mandala & Fahlevvi, 2024).

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan**

Penelitian ini menghadirkan kebaruan ilmiah melalui fokus kajian yang secara khusus menganalisis pengembangan SDM di sektor pariwisata melalui pengembangan pelatihan dalam konteks penerapan program pengembangan pelatihan Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA) oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo. Berbeda dengan studi terdahulu yang cenderung mengkaji pelatihan SDM atau pemberdayaan masyarakat secara umum dalam pengembangan pariwisata, penelitian ini menitikberatkan pada integrasi pelatihan teknis dan literasi digital berbasis komunitas dalam satu program strategis berbasis kebijakan lokal.

Program GEMAPESTA belum banyak dijadikan objek kajian akademik, terutama dalam kerangka pengembangan SDM digital yang adaptif terhadap dinamika promosi dan pengelolaan destinasi wisata berbasis teknologi. Penelitian ini juga menyajikan kontribusi teoretis dan praktis melalui eksplorasi tantangan serta strategi penguatan kapasitas SDM lokal di era digital, guna meningkatkan daya saing pariwisata daerah secara berkelanjutan. Dengan demikian, studi ini memperluas cakrawala pengembangan SDM pariwisata yang tidak hanya berbasis kompetensi teknis, namun juga kemampuan digital dan partisipasi komunitas dalam promosi pariwisata berbasis lokal.

#### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan pelatihan di era digital dalam program Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA) di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo

## II. METODE

Penelitian dengan judul Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital dalam Program Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA) di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menggambarkan secara mendalam proses pengembangan sumber daya manusia dalam Program Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA) di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo. Menurut Sugiyono (2019), metode kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial dari perspektif partisipan, dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam dan dokumentasi.

Penulis melakukan pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur terhadap 7 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang Pemasaran, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, staf, serta pelaku wisata dari masyarakat lokal. Teknik *purposive sampling* digunakan dalam penentuan informan, dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka secara langsung dalam pelaksanaan program GEMAPESTA. Data sekunder juga dikumpulkan melalui dokumen resmi seperti laporan kegiatan, foto, notulen, serta arsip pelatihan. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah penulis sendiri, yang bertindak sebagai pengumpul, penganalisis, sekaligus penafsir data. Data dianalisis menggunakan model analisis kualitatif menurut Creswell dalam Sedarmayanti (2016), yang mencakup tahap: penyediaan data mentah, pengorganisasian dan menyiapkan data untuk dianalisis, membaca keseluruhan data, meng-*coding* data, menentukan tema dan membuat deskripsi, menghubungkan antar tema dan deskripsi, serta menginterpretasi tema dan deskripsi.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital melalui Pengembangan Pelatihan dalam Program Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (Gemapesta) di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo

Penelitian ini mengkaji pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital dalam Program Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA) yang dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo. Menurut Nachias, S., dkk (2025), mengemukakan bahwa pentingnya integrasi antara teori dan praktik dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), dengan pendekatan global dan responsif terhadap perubahan zaman, termasuk transformasi digital. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan teori pelatihan dan pengembangan, yang mencakup tiga dimensi utama: penentuan kebutuhan pengembangan, pelaksanaan pengembangan, dan evaluasi pengembangan (Sedarmayanti, 2016).

#### 1. Penentuan Kebutuhan Pengembangan

Penentuan kebutuhan pengembangan merupakan proses identifikasi kesenjangan antara keterampilan aktual dengan kompetensi ideal yang dibutuhkan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan telah dilakukan melalui survei kebutuhan kompetensi yang melibatkan masyarakat pelaku wisata. Adapun hasil survei kebutuhan kompetensi SDM Pariwisata, sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Survei Kebutuhan Kompetensi SDM Pariwisata**

No	Jenis Kompetensi	Persentase Responden Belum Menguasai (%)	Prioritas Pelatihan	Catatan
1	2	3	4	5
1	Desain Konten Promosi (Canva, poster)	72%	Tinggi	Banyak pelaku wisata belum pernah mendesain
2	Manajemen akun media sosial	65%	Tinggi	Belum paham media sosial
3	Fotografi destinasi wisata	58%	Sedang	Perlu praktik langsung di lokasi wisata
4	<i>Storytelling</i> promosi wisata	67%	Tinggi	Kurang bisa membuat narasi yang menarik
5	Pengelolaan reservasi digital (WA, google form)	60%	Sedang	Belum terbiasa mencatat pemesanan online

Sumber: Survei awal kebutuhan pengembangan (oleh Disparbud Wonosobo, 2024)

Dalam konteks digitalisasi, kebutuhan kompetensi SDM yaitu perlunya untuk memiliki sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan teknologi digital, seperti pemasaran digital, pengelolaan informasi pariwisata, serta pelayanan kepada pengunjung. Kompetensi ini juga mencakup kemampuan untuk mengadaptasi dan mengintegrasikan perkembangan teknologi ke dalam pekerjaan di sektor pariwisata. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan kompetensi yang perlu diatasi melalui kegiatan pengembangan agar memenuhi tuntutan digitalisasi. Sumber daya manusia yang mengikuti perkembangan tentunya akan lebih menambah nilai positif, baik bagi dinas, daerah, dan khususnya bagi diri sendiri. Disparbud Wonosobo telah mengarahkan program GEMAPESTA untuk menjawab kesenjangan ini secara strategis melalui penyusunan modul pelatihan digital dan peningkatan literasi teknologi masyarakat.

## 2. Pelaksanaan Pengembangan

Menghadapi tantangan dan peluang era digital, sektor pariwisata di Kabupaten Wonosobo dituntut untuk melakukan transformasi, khususnya dalam penguatan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo telah merespons kebutuhan ini melalui pelaksanaan program GEMAPESTA sebagai strategi pengembangan kompetensi digital bagi SDM pariwisata lokal. Pelaksanaan pengembangan dilakukan setelah tahap identifikasi kebutuhan, dengan fokus pada peningkatan kompetensi sesuai perkembangan teknologi informasi. Pelaksanaan pengembangan SDM dalam program GEMAPESTA didasarkan pada dua indikator utama, yaitu metode atau teknik pengembangan dan jenis pengembangan yang diterapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, pelaksanaan pengembangan dilakukan melalui beragam pendekatan, antara lain pelatihan tatap muka, pelatihan daring, workshop praktik, seminar, webinar, mentoring, serta pendampingan lapangan yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Metode-metode tersebut menunjukkan adanya orientasi pembelajaran adaptif dan kontekstual yang memperhatikan karakteristik peserta serta dinamika lokal. Adapun data pelatihan digital GEMAPESTA tahun 2024, sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Data Pelatihan Digital GEMAPESTA 2024**

No	Jenis Kegiatan	Lokasi	Jumlah Peserta	Materi Pelatihan	Narasumber
1	2	3	4	5	6
1	Pelatihan Pemasaran Digital	Desa Sembungan	25	Canva, Iklan Instagram	Disparbud & Praktisi
2	Pelatihan Fotografi Wisata	Desa Kejajar	20	Dasar Fotografi & Editing	Komunitas Fotografi Wonosobo
3	Pelatihan Pembuatan Video Promosi	Desa Dieng	28	Video pendek & Reels	Influencer Lokal
4	Workshop Literasi Digital	Kantor Disparbud	30	Dasar Google Workspace & Sosial Media	Mitra Diskominfo Kabupaten Wonosobo
5	Simulasi Pengelolaan Destinasi	Lapangan Gardu Pandang	20	Tata Kelola Wisata	Tim Disparbud

Sumber: Laporan Program Kegiatan GEMAPESTA, 2024

Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menjelaskan bahwa pelatihan diselenggarakan bekerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki kompetensi dalam bidang digitalisasi pariwisata. Selain itu, pendekatan mentoring digunakan untuk memberikan pendampingan langsung dari para ahli kepada peserta pelatihan, guna memastikan adanya transfer pengetahuan secara efektif. Pelatihan juga diberikan kepada komunitas pelaku pariwisata seperti Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis), dengan materi yang disesuaikan seperti manajemen media sosial, desain promosi digital, dan strategi pemasaran berbasis platform daring. Dari temuan di lapangan, metode pelatihan berbasis digital dan tatap muka dipadukan secara strategis untuk menggabungkan fleksibilitas teknologi dengan kedalaman interaksi langsung. Hal ini menunjukkan bahwa program GEMAPESTA tidak hanya merespons kebutuhan teknis pelatihan, tetapi juga mengikuti tren global dalam pengembangan SDM yang berbasis teknologi. Menurut Basri dkk. (2021), pelatihan nonklasikal seperti e-learning menjadi solusi adaptif dalam meningkatkan kompetensi ASN di tengah keterbatasan pelatihan konvensional, terutama dalam era Revolusi Industri 4.0. Implementasi serupa dalam GEMAPESTA mempertegas pentingnya integrasi pelatihan berbasis daring dalam menjawab tantangan literasi digital dan perluasan jangkauan pelatihan masyarakat pelaku pariwisata di tingkat lokal.

Pendekatan berbasis mentoring dan kolaborasi dengan komunitas pelaku ekonomi kreatif turut memperkuat orientasi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan spesifik sektor pariwisata Wonosobo. Kegiatan pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga diarahkan pada penguatan sikap adaptif, kreatif, dan kolaboratif dalam menghadapi tantangan transformasi digital. Relevansi pendekatan ini diperkuat oleh studi yang menemukan bahwa upaya promosi pariwisata melalui teknologi digital di Kabupaten Ngada juga menghadapi tantangan serupa, seperti

keterbatasan SDM yang kompeten dan infrastruktur teknologi yang belum merata (Mandala dan Fahlevvi, 2024). Namun, mereka menekankan bahwa implementasi pelatihan dan penguatan kapasitas berbasis teori e-government menjadi kunci keberhasilan transformasi digital di sektor pariwisata. Hal ini menegaskan bahwa pelaksanaan program GEMAPESTA telah berada pada jalur yang tepat dalam membangun ekosistem pariwisata digital berbasis komunitas

Dengan pelaksanaan yang beragam dan berbasis kebutuhan nyata, program pengembangan ini mencerminkan prinsip efektivitas dan keberlanjutan. Melalui strategi ini, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo tidak hanya meningkatkan kompetensi digital SDM, tetapi juga membangun ekosistem pembelajaran pariwisata yang tangguh dan responsif terhadap perkembangan zaman. Meskipun demikian, keterbatasan infrastruktur seperti akses internet yang belum merata dan rendahnya literasi digital di beberapa desa wisata menjadi kendala utama. Pelatihan telah melibatkan kolaborasi dengan komunitas lokal dan mitra eksternal, namun efektivitasnya masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal kesinambungan dan monitoring pasca pelatihan.

### 3. Evaluasi Pengembangan

Evaluasi merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk menilai efektivitas suatu kegiatan atau program, termasuk sejauh mana pelaksanaannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, evaluasi pengembangan SDM di era digital melalui pengembangan pelatihan dalam program GEMAPESTA oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo dilakukan untuk mengukur pencapaian hasil pelatihan serta kontribusinya terhadap peningkatan kompetensi digital pelaku pariwisata. Pengembangan SDM terlaksana sesuai dengan tujuan. Adapun evaluasi hasil pelatihan GEMAPESTA, sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Evaluasi Pelatihan GEMAPESTA**

No	Indikator Evaluasi	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan	Perubahan
1	2	3	4	5
1	Jumlah akun media sosial aktif milik pelaku wisata	5 akun	18 akun	13 akun
2	Jumlah konten promosi yang <i>diposting</i> per bulan	10 konten	45 konten	35 konten
3	Jumlah kunjungan ke halaman media sosial	±400	±2.500	±2.100
4	Permintaan jasa pramuwisata melalui online	Rendah	Sedang-Tinggi	Kenaikan Signifikan
5	Minat masyarakat untuk ikut pelatihan lanjutan	Rendah	Tinggi	Antusiasme Meningkat

Sumber: Laporan Program Kegiatan GEMAPESTA, 2024

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa mayoritas peserta merasa ada peningkatan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan. baik dari sisi penggunaan media sosial untuk promosi wisata, maupun pengelolaan konten digital. Hal ini memperkuat relevansi temuan

yang menyatakan bahwa SDM digital membutuhkan pelatihan yang menggabungkan aspek teknologi dengan peran strategis SDM dalam organisasi (Kusuma, 2021). Di tengah tantangan seperti keterbatasan infrastruktur dan literasi digital yang belum merata, keberhasilan GEMAPESTA menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan lokal yang dikombinasikan dengan pendekatan digital dapat menjadi solusi konkret dalam pembangunan kapasitas SDM sektor pariwisata.

Namun, beberapa hambatan yang ditemukan antara lain keterbatasan akses terhadap teknologi dan jaringan internet. Menurut Fahlevvi dan Yuska (2025), implementasi pengembangan SDM berbasis digital bertujuan memperkuat citra destinasi melalui inovasi digital, namun menemui tantangan pada aspek keterbatasan SDM di bidang digital marketing, literasi digital masyarakat, serta infrastruktur teknologi. Berikut disajikan data ketersediaan infrastruktur digital di desa wisata:

**Tabel 3.4**  
**Ketersediaan Infrastruktur Digital di Desa Wisata Tahun 2024**

No	Nama Desa Wisata	Akses Internet	Ketersediaan Komputer	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Sembungan	Terbatas	1 Unit (Balai Desa)	Perlu penguatan jaringan
2	Parikesit	Baik	3 Unit (Balai Desa)	Sudah aktif digunakan
3	Dieng	Baik	5 Unit (BUMDes)	Desa percontohan
4	Giyanti	Terbatas	Tidak tersedia	Belum dijangkau
5	Keseneng	Sedang	2 Unit (Koperasi Desa)	Pemula Digitalisasi

Sumber: Laporan Program Kegiatan GEMAPESTA, 2024

Evaluasi terhadap program pelatihan tidak hanya dilihat dari output kegiatan, tetapi juga pada kontribusinya terhadap efektivitas organisasi. Menurut Amalia, R. (2017), menekankan bahwa pengembangan SDM merupakan aktivitas yang harus diarahkan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan moral pegawai agar mampu menjawab tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks GEMAPESTA, hasil pelatihan menunjukkan perubahan signifikan pada indikator digitalisasi, namun masih diperlukan pendekatan berkelanjutan untuk menjangkau desa wisata dengan keterbatasan infrastruktur.

Selain itu, minimnya tindak lanjut pasca pelatihan, serta kurangnya umpan balik sistematis yang digunakan untuk merancang pelatihan selanjutnya juga menjadi tantangan yang harus dievaluasi. Program evaluasi masih bersifat insidental dan belum adanya kegiatan asesmen, pengayaan, ujian, atau tes kepada peserta pelatihan berkaitan dengan pemahaman setelah pelaksanaan kegiatan pengembangan pelatihan. Namun, beberapa langkah telah dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo sebagai bentuk tindak lanjut evaluasi program GEMAPESTA, di antaranya:

**Tabel 3.5**  
**Tindak Lanjut Evaluasi Program**

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Tujuan	Status
1	21	3	4	5
1	Monitoring mingguan via grup WA	Juli-September 2024	Mendampingi peserta pasca pelatihan	Berjalan
2	Pembentukan komunitas “Duta Digital Wisata Wonosobo”	Tahun 2024	Membentuk tim relawan promosi wisata digital	Berjalan sesuai prosedur
3	Pelatihan lanjutan digitalisasi UMKM	Desember 2024	Pemanfaatan <i>marketplace</i> untuk produk wisata	Dalam perencanaan

Sumber: Laporan Program Kegiatan GEMAPESTA, 2024

Meskipun beberapa langkah telah dilaksanakan sebagai bentuk tindak lanjut evaluasi program GEMAPESTA, namun tetap perlu adanya asesmen, pengayaan, ujian, atau tes setelah kegiatan pelatihan berlangsung guna mengetahui tingkat pemahaman peserta selama pelaksanaan kegiatan. Di sisi lain, dampak yang dihasilkan dan dirasakan adanya program GEMAPESTA ini, khususnya dampak ekonomi bagi pelaku usaha di sektor pariwisata, sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Dampak Ekonomi Program GEMAPESTA terhadap Pelaku Usaha**

No	Jenis Usaha	Rata-rata Pendapatan Bersih (per minggu)		Persentase Kenaikan
		Sebelum GEMAPESTA	Setelah GEMAPESTA	
1	2	3	4	5
1	Homestay	Rp 1.200.000	Rp 2.300.000	91,7%
2	Warung Makan	Rp 900.000	Rp 1.450.000	61,1%
3	Rental Motor	Rp 700.000	Rp 1.250.000	78,6%
4	Oleh-oleh	Rp 800.000	Rp 1.400.000	75,0%
5	Pramuwisata	Rp 1.100.000	Rp 2.000.000	81,8%

Sumber: Laporan Program Kegiatan GEMAPESTA, 2024

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo memberikan pelayanan wisata dalam bentuk digital melalui *website Wonosobo Tourism Information Center (WOTIC)* dilakukan guna menyediakan informasi seputar pariwisata Wonosobo yang mudah diakses melalui perangkat android dan situs web resmi. Sejalan dengan itu, platform online seperti *jelajahwonosobo.com* juga hadir sebagai media informasi utama yang menampilkan ulasan destinasi, panduan perjalanan, serta informasi kegiatan dan promosi. Kemudian, pemanfaatan barcode/QR Code menjadi inovasi berikutnya dalam penyebaran informasi yang cepat dan efisien. Barcode ini terintegrasi pada berbagai media digital dan cetak untuk memudahkan akses ke informasi destinasi dan event. Masyarakat maupun wisatawan bisa langsung mengakses informasi dengan scan, baik itu lokasi, sejarah tempat, sejarah budaya, hotel, restoran, biro perjalanan, atau objek wisata, serta pengalaman yang menarik guna meningkatkan kunjungan wisatawan.

### **3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terkait dengan program pengembangan pelatihan Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA) yang diselenggarakan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo sejalan dengan penelitian sebelumnya dan memberikan dampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital, khususnya dalam sektor pariwisata. Berdasarkan hasil analisis terhadap tiga dimensi pengembangan, yaitu penentuan kebutuhan, pelaksanaan, dan evaluasi, diperoleh gambaran bahwa program telah mampu menjawab sebagian besar tantangan digitalisasi dalam pengelolaan dan promosi pariwisata lokal.

Pada dimensi penentuan kebutuhan pengembangan, ditemukan bahwa proses identifikasi kompetensi dilakukan secara terstruktur melalui survei awal, yang menghasilkan peta kebutuhan pelatihan pada bidang-bidang utama seperti desain konten digital, manajemen media sosial, serta pengelolaan platform reservasi daring. Hasil ini sejalan dengan temuan yang menekankan pentingnya identifikasi kompetensi teknis dan sosial-budaya dalam pengembangan SDM pariwisata berbasis lokal (Budiarti dkk., 2021). Namun, penelitian ini lebih menekankan pada kompetensi digital sebagai kebutuhan mendesak yang belum sepenuhnya dibahas dalam penelitian terdahulu tersebut.

Pada aspek pelaksanaan pengembangan, program GEMAPESTA menggunakan metode pelatihan campuran (*blended learning*), termasuk pelatihan tatap muka, webinar, workshop, serta mentoring. Metode ini dinilai efektif dalam menjawab tantangan literasi digital yang beragam di kalangan peserta. Hal ini konsisten dengan temuan yang menyoroti pentingnya pendekatan berbasis teknologi dalam pengembangan SDM di era digital (Alwy, 2022). Namun, perbedaan mencolok dalam penelitian ini adalah adanya keterlibatan komunitas dan pelaku ekonomi kreatif lokal secara langsung dalam proses pelatihan, yang belum banyak diulas dalam studi Alwy (2022).

Pada tahap evaluasi pengembangan, hasil wawancara menunjukkan bahwa program memberikan dampak positif yang nyata terhadap peningkatan kompetensi peserta. Para pelaku usaha seperti pengusaha kuliner dan pemilik penginapan menyatakan bahwa pelatihan membantu mereka memahami strategi promosi digital, sekaligus membuka akses terhadap platform seperti WOTIC yang mendukung promosi usaha mereka. Menurut Amarullah dkk. (2022), yang menegaskan bahwa pelatihan digital mampu meningkatkan daya saing SDM di era transformasi digital. Namun, penelitian ini menambahkan dimensi keberlanjutan pelatihan melalui akses terbuka terhadap materi dan pendampingan pascapelatihan.

### **3.3. Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Selain temuan utama yang berkaitan langsung dengan proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam program GEMAPESTA, penelitian ini juga menemukan sejumlah hal menarik yang memberikan gambaran lebih luas mengenai dinamika implementasi program di lapangan, diantaranya:

- a. ditemukan bahwa tingkat antusiasme dan partisipasi masyarakat lokal cukup tinggi, terutama dari kalangan pelaku usaha kecil seperti pengusaha kuliner, pemilik homestay, serta anggota kelompok sadar wisata (Pokdarwis). Mereka menunjukkan kemauan belajar yang kuat meskipun latar belakang pendidikan dan pengalaman digital sangat beragam. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang kontekstual dan praktis dapat diterima dengan baik, bahkan oleh peserta dengan keterbatasan literasi teknologi.

- b. penelitian ini mengungkap bahwa ketersediaan dan akses terhadap materi pelatihan secara digital menjadi salah satu faktor yang mendukung keberlanjutan hasil pelatihan. Para peserta sangat mengapresiasi kebijakan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang memungkinkan mereka menyimpan dan mempelajari kembali materi pelatihan dalam format digital. Pendekatan ini menjadi bentuk praktik pembelajaran berkelanjutan (lifelong learning) yang jarang ditemukan pada program pelatihan konvensional sebelumnya.
- c. adanya integrasi program pelatihan dengan platform digital lokal seperti WOTIC (Wonosobo Tourism Center) memberikan nilai tambah yang signifikan. Platform ini tidak hanya menjadi media promosi pariwisata, tetapi juga menjadi sarana praktis bagi peserta pelatihan untuk menerapkan langsung keterampilan digital yang diperoleh, seperti mengunggah konten promosi usaha, menjalin komunikasi dengan calon wisatawan, serta memperluas jaringan pemasaran.
- d. ditemukan adanya kesenjangan generasi dalam adopsi teknologi digital. Meskipun peserta dari kalangan muda cenderung cepat menguasai materi pelatihan, peserta dari generasi lebih tua membutuhkan pendekatan berbeda yang lebih sederhana dan interaktif. Dinas Pariwisata merespons hal ini dengan menyediakan materi pelatihan berbasis multimedia yang mudah diakses dan dipahami, serta melibatkan mentor untuk pendampingan personal.
- e. terdapat indikasi bahwa keberhasilan program GEMAPESTA tidak hanya dipengaruhi oleh desain pelatihan, tetapi juga oleh dukungan kelembagaan dan kepemimpinan dinamis di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo. Kepemimpinan yang terbuka terhadap inovasi, serta kebijakan yang adaptif terhadap perkembangan digital, menjadi katalis penting dalam mendorong efektivitas program pengembangan SDM ini.

Temuan-temuan menarik ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM di sektor pariwisata bukan sekadar proses teknis, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh pendekatan sosial, kultural, dan struktural yang menyertainya. Oleh karena itu, keberhasilan program serupa di masa mendatang sangat ditentukan oleh sensitivitas terhadap konteks lokal dan kemampuan lembaga untuk beradaptasi dengan dinamika perubahan.

#### **IV. KESIMPULAN**

Analisis pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan pelatihan di era digital di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo sudah berjalan cukup baik dalam dimensi penentuan kebutuhan yang terdiri dari 2 (dua) indikator yaitu survei kebutuhan pengembangan dan kebutuhan kompetensi, namun dalam dimensi pelaksanaan pengembangan dan evaluasi pengembangan masih terdapat hambatan. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa SDM di sektor pariwisata Kabupaten Wonosobo masih berada dalam tahap pengembangan, terutama dalam aspek pemanfaatan teknologi digital. Menanggapi kondisi tersebut, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo melaksanakan program Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA) sebagai strategi peningkatan kapasitas digital SDM pariwisata. Program ini mencakup berbagai metode pengembangan seperti seminar, workshop, mentoring, kolaborasi lintas sektor, literasi digital, pelatihan tatap muka maupun daring, serta optimalisasi pemanfaatan platform digital WOTIC. Implementasi program GEMAPESTA memberikan kontribusi positif dalam peningkatan literasi digital, keterampilan teknis, serta partisipasi masyarakat lokal dalam promosi dan pengelolaan destinasi wisata secara digital. Pendekatan pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi menunjukkan kesesuaian antara pelaksanaan program dengan tuntutan transformasi digital di sektor pariwisata.

Meskipun demikian, pelaksanaan program tidak lepas dari kendala, seperti keterbatasan infrastruktur teknologi dan rendahnya literasi digital di sebagian kelompok masyarakat. Tantangan ini memerlukan strategi tindak lanjut yang bersifat kolaboratif dan berkelanjutan. Sinergi antara pemerintah, pelaku usaha, dan komunitas lokal menjadi kunci dalam mewujudkan pengembangan SDM pariwisata yang inklusif dan adaptif. Oleh karena itu, keberhasilan program GEMAPESTA tidak hanya ditentukan oleh efektivitas pelatihan teknis, tetapi juga oleh dukungan kebijakan, kepemimpinan kelembagaan, dan keterlibatan aktif masyarakat sebagai aktor utama dalam pembangunan pariwisata daerah berbasis digital.

#### **Keterbatasan Penelitian.**

Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni dalam hal waktu yang cukup singkat.

#### **Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).**

Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital dalam Program Gerakan Masyarakat Peduli Wisata (GEMAPESTA) di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

#### **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada kedua orang tua yaitu Bapak Sarbini dan Ibu Tuter Pariyah yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis. Terima kasih kepada dosen pembimbing dan dosen penguji sebagai mentor yang membantu penulis dalam mengembangkan pikiran dan menyusun hasil penelitian ini. Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Wonosobo beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.

#### **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Abadi, F. A., Sahebi, I. G., Arab, A., Alavi, A., & Karachi, H. (2018). Application of Best-Worst Method in Evaluation of Medical Tourism Development Strategy. *International Journal of Applied Industrial Engineering*, 5(1), 1–13.  
<https://doi.org/10.4018/IJAIE.2018010101>
- Alwy, M., (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(3), 25–34.  
<https://doi.org/10.31219/osf.io/3x6ub>
- Amalia, R. (2017). *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*. Bandung: Literatur IPDN.
- Amarullah, A., Ikhfi, I., dan Siti, M. (2022). Pengembangan SDM di Era Digital melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 3(1), 122–130.  
<https://prosiding.utm.ac.id/index.php/sinamu/article/view/90>
- Ardieansyah, A., Ilham, R., Rotzami, R., Asmungi, A., Ricola, D. A., Alifkah, M. H., & Ramadhan, A. B. (2023). Pendampingan masyarakat Nagari Tikus Selatan dalam penggunaan literasi digital untuk mendukung wisata berbasis web di Provinsi Sumatera Barat. *Transformasi: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 3(3), 272–284.

- <https://doi.org/10.29313/transformasi.v3i3.12341>
- Basri, W. S., Huseno, T., & Johannes, A. W. (2021). Pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam penerapan pelatihan nonklasikal pada era Revolusi Industri 4.0 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemerintahan*, 6(2), 144–155.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2637924>
- Budiarti, I., Iffan, M., Mahardika, K., Seftiani, S., Warlina, L., & Sufa'atin, S. (2021). Kajian Model Pengembangan SDM Pariwisata Di Kawasan Jatigede Kec. Darmaraja Kab. Sumedang. *Indonesian Community Service and Empowerment Journal (IComSE)*, 1(1), 45–52.  
<https://doi.org/10.21111/icomse.v1i1.12345>
- Buhalis, D., & Amaranggana, A. (2015). Smart tourism destinations enhancing tourism experience through personalisation of services. *Information and Communication Technologies in Tourism*, 377–389.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-14343-9\\_28](https://doi.org/10.1007/978-3-319-14343-9_28)
- Damayanti, A., Dewi, A., dan Misti, H. (2023). Analisis Pengembangan SDM dan Kemampuan Kerja Karyawan di Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Efisiensi Kerja Karyawan: Peran Mediasi *Brainstorming*. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 55–67.  
<https://doi.org/10.25030/jm-mp.v9i1.321>
- Evans, Nigel, David Campbell & George Stonehouse. (2012). *Strategic Management for Travel and Tourism*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Fahlevvi, M. R., & Yuska, W. (2025). Go Mandalika: Inovasi digital Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Tengah dalam penerapan smart branding destinasi lokal. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 8(3), 112–120.  
<https://doi.org/10.55587/triwikrama.v8i3.210>
- Gretzel, U., Sigala, M., Xiang, Z., & Koo, C. (2015). Smart tourism: foundations and developments. *Electronic Markets*, 25(3), 179–188.  
<https://doi.org/10.1007/s12525-015-0196-8>
- Hermawan, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Lokal terhadap Pengelolaan Pariwisata. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 3(2), 101–109.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1457891>
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusuma, F. K. (2021). Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis kompetensi di era digital. *Program Studi Manajemen Keamanan dan Keselamatan Publik, Fakultas Perlindungan Masyarakat, Institut Pemerintahan Dalam Negeri*, 2(1), 61–70.  
<https://jurnal.ipdn.ac.id/JKKKP/article/view/234>
- Mandala, D. R. T. L., & Fahlevvi, M. R. (2024). Pemanfaatan teknologi informasi untuk promosi pariwisata melalui media sosial di Dinas Pariwisata Kabupaten Ngada (Studi di Desa Lengkosambi Utara). *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 6(1), 147–173.  
<https://doi.org/10.55587/jtkp.v6i1.213>
- Muliawanti, L., Dwi, S. (2020). Digitalisasi Destinasi sebagai Strategi Pengembangan Promosi Pariwisata di Kabupaten Magelang. *Warta Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 5(2), 33–42.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2134564>

- Nachias, S., Seok Chai, D., Manongsong, A.M., Mustafa, M. (2025). Shaping tomorrow: Human Resource Development Internasional at the Forefront of Change. *Human Resource Development Internasional*, 28(1), 1–17.  
<https://doi.org/10.1080/13678868.2025.1991012>
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 12(2), 88–97.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2928765>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 55–63.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2301107>
- Suryana, A. Y. (2024). Optimalisasi Pengelolaan Informasi di Era Digital Guna Menyukkseskan Pembangunan Nasional. *Kertas Karya Ilmiah Perseorangan (TASKAP)*. Lembaga Ketahanan Nasional RI.  
<https://lemlitbang.leknas.go.id/taskap/suryana-2024>
- Wiryanto, W. (2017). Kajian Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Era Reformasi Birokrasi. *Prosiding Seminar dan Call for Paper Reformasi Birokrasi*, 1(1), 201–210.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1134507>
- Xiang, Z., & Fesenmaier, D. R. (2017). Analytics in smart tourism design. *Tourism Management Perspectives*, 23, 115–120.  
<https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.05.003>

