

TESIS

**PENGEMBANGAN KAPASITAS DESA WISATA DI DESA PAO
KECAMATAN TOMBOLO PAO KABUPATEN GOWA**

***CAPACITY BUILDING OF TOURISM VILLAGE IN PAO VILLAGE
TOMBOLO PAO DISTRICT GOWA REGENCY***

NUR FAJAR

E012211003



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR
2024**

TESIS

**PENGEMBANGAN KAPASITAS DESA WISATA DI DESA PAO
KECAMATAN TOMBOLO PAO KABUPATEN GOWA**

***CAPACITY BUILDING OF TOURISM VILLAGE IN PAO VILLAGE
TOMBOLO PAO DISTRICT GOWA REGENCY***

NUR FAJAR

E012211003



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR**

2024

LEMBARAN PERSETUJUAN

**PENGEMBANGAN KAPASITAS DESA WISATA DI DESA PAO
KECAMATAN TOMBOLO PAO KABUPATEN GOWA**

Disusun dan diajukan oleh

NUR FAJAR

E012211003

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
Pada tanggal **31 Januari 2024**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

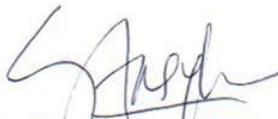


Prof. Dr. H. Moh. Thahir Haning, M.Si.
NIP. 1957050771984031001

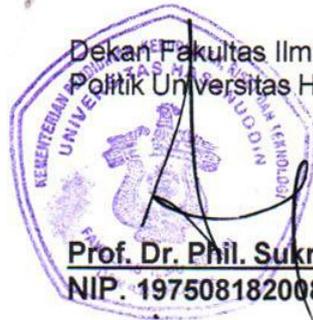
Dr. Muhammad Yunus, MA.
NIP. 195910301987031002

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Publik,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Hasanuddin,



Dr. Gita Susanti, M.Si.
NIP. 19650311 199103 2 001



Prof. Dr. Phil. Sukri, S.I.P., M.Si.
NIP. 197508182008011008

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nur Fajar

Nim : E012211003

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 31 Januari 2024

Yang menyatakan,



Nur Fajar

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil alamin. Puji syukur kepada Allah subhanahu wata'alla atas rahmat dan petunjuknya, sehingga peneliti diberikan kelancaran dalam menyelesaikan tesis ini. Karya ini merupakan tugas akhir dan mencapai gelar Magister Administrasi Publik (M.AP) pada Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.

Dengan selesainya penulisan tesis ini, penulis menyadari tanpa bantuan, bimbingan arahan serta dukungan berharga dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah mengarahkan dan mendukung penulis antara lain, kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ibunda Nurhayati dan Ayahanda Muh Arfah yang selalu memberikan motivasi dan dukungan serta doa yang tiada henti-hentinya, terimakasih atas didikan, kasih sayang, semangat yang selalu diberikan sehingga bapak dan mama menjadi satu-satunya alasan utama tesis ini bisa terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk bisa mengenyam pendidikan di kampus almamater merah tercinta.

3. Bapak Dr. Phill. Sukri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Suparman, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemitraan, Riset dan Inovasi, Prof. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan dan Dr. Moehammad Iqbal Sultan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber daya dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta seluruh stafnya.
4. Ibu Dr. Gita Susanti, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
5. Terima Kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Prof. Dr. H. Moh. Thahir Haning, M.Si., sebagai tim pembimbing I dan Bapak Dr. Muhammad Yunus, MA., sebagai tim pembimbing II, atas waktu dan perhatian yang telah diberikan untuk melakukan pemeriksaan dan bimbingan dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
6. Para Tim Penguji Bapak Dr. Suryadi Lambali, MA., Ibu Dr. Syahribulan, M.Si., dan Prof. Dr. Muh Nur Sadik, M.PM., yang telah memberikan saran dan masukan guna menyempurnakan tesis ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik yang telah membagi ilmunya dan membimbing penulis selama mengikuti proses perkuliahan pada jenjang Magister

Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

8. Seluruh Staff Departemen Ilmu Administrasi dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin yang telah membantu pengurusan berkas selama kuliah, seminar proposal, ujian hasil dan ujian tutup.
9. Seluruh informan dalam penelitian ini, yang sudah memberikan data, informasi dan waktunya dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian dan tesis ini.
10. Dedikasi kepada istri tercinta saya Alawiyah yang dengan kelapangan hatinya memberikan dukungan selama penelitian, proses belajar dan mengurus segala keperluan yang saya butuhkan serta doa-doanya agar segala urusan dimudahkan.
11. Anak tercinta saya Fawwaz Alfarizqi yang selalu menjadi penyemangat dalam suka dan duka. Insyaallah menjadi anak sholeh dan sukses.
12. Kakanda Nasrul Haq, S.Sos., M.PA., yang selama ini mendukung, mengawal, dan memotivasi saya dalam penyelesaian studi.
13. Saudara-saudari seperjuangan Magister Administrasi Publik Universitas Hasanuddin Angkatan 2021 semoga kita senantiasa diberikan kemudahan dan kesuksesan di jalan masing-masing.
14. Teman-teman seperjuangan lintas almamater JEGER TOGA yang senantiasa berjuang bersama, Wahyu, S.Sos., Rahmat Muhajir,

S.AP., Firzal Al Habzi, S.AP., Agung Faturrohman, S.Kom., Nur Ilahi Syam, S.T., dan Azmar Arsyad, S.AP.

15. Seluruh rumpun keluarga yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas doa dan dukungannya.

Penulis menyadari dalam proses penyelesaiannya, tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran gagasan, serta ide kritis demi perbaikan tesis ini lebih baik.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Makassar, 31 Januari 2024

Nur Fajar

ABSTRACT

NUR FAJAR. *Capacity Development of Tourism Village at Pao Village, Tombolo Pao District, Gowa Regency* (supervised by H. Moh. Thahir Haning and Muhammad Yunus).

The tourism village capacity development is an ongoing process and involves various parties. With the proper development, the tourism village has the potential to boost the local economy, preserves the culture and nature, and provide the social benefits to the local community. The research was conducted for two months at Pao Village, Tombolo Pao District, Gowa Regency. The research used the qualitative descriptive method. The research informants were as many as 12 (twelve) people from Pao Village government, management of village-owned enterprises, village supervision agency, tourism village manager and Pao Village community. The informants were considered to know the tourism village capacity development implementation at Pao Village, Tombolo Pao District. The research data were collected through the observation, interview, and documentation. The data validation was carried out through the triangulation of sources, techniques, and time and the data were then processed through the data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawing. The research result indicates that the tourism village capacity development at Pao Village, Tombolo Pao District, is seen from 3 (three) assessment indicators: 1) the task network has not been fully fulfilled in tourism village capacity development of at Pao Village due to the ineffective result obtained from the primary organization, secondary organization and supporting organization, 2) the organization is not entirely effective and running well perceived from the unfulfilled assessment of the goal, work system, incentive system, leadership management, physical resource, behavioural norm and technical assistance. Meanwhile, the informal-formal communication is good, 3) the human resource, including the assessment of the training, acceptance, utilization, and memory. All three are considered not to meet the criteria either because there is still the problem found, namely the lack of the accessibility, quality of training, lack of synergy between the stakeholders, no selection, and lack of involvement of the local community in the tourism village development.

Key words: capacity development, tourism village



ABSTRAK

NUR FAJAR. *Pengembangan Kapasitas Desa Wisata di Desa Pao, Kecamatan Tombolo Pao, Kabupaten Gowa* (dibimbing oleh Moh. Thahir Haning dan Muhammad Yunus).

Pengembangan Kapasitas Desa Wisata merupakan proses yang berkelanjutan dan melibatkan berbagai pihak. Dengan pengembangan yang tepat, Desa Wisata memiliki potensi untuk meningkatkan perekonomian lokal, melestarikan budaya, dan alam, serta memberikan manfaat sosial bagi masyarakat setempat. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan di Desa Pao, Kecamatan Tombolo Pao, Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif. Informan dalam penelitian ini berjumlah dua belas orang, berasal dari Pemerintah Desa Pao, Pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), Badan Pengawasan Desa (BPD), pengelola Desa Wisata, dan masyarakat Desa Pao. Informan tersebut dianggap mengetahui tentang pelaksanaan Pengembangan Kapasitas Desa Wisata yang ada di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao. Data penelitian ini dikumpul melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu kemudian dianalisis melalui teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao dilihat dari tiga indikator penilaian, yaitu 1) jejaring tugas, belum sepenuhnya terpenuhi dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao karena belum efektifnya hasil yang diperoleh dari organisasi primer, organisasi sekunder, dan organisasi pendukung, 2) organisasi, belum seluruhnya efektif dan berjalan dengan baik. Dilihat dari belum terpenuhinya penilaian tujuan, sistem kerja, sistem insentif, manajemen kepemimpinan, sumber daya fisik, norma perilaku, dan bantuan teknis sedangkan pada komunikasi informal-formal sudah baik, dan 3) Sumber Daya Manusia, meliputi penilaian pelatihan, penerimaan, pemanfaatan, dan pengingatan. Ketiganya dinilai belum memenuhi kriteria baik, karena masih ditemukannya permasalahan, yaitu kurangnya aksesibilitas, kualitas pelatihan, kurangnya sinergi antarpemangku kepentingan, tidak ada seleksi, dan kurang melibatkan masyarakat lokal dalam pengembangan Desa Wisata.

Kata kunci: pengembangan kapasitas, desa wisata



DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Konsep Pengembangan Kapasitas	12
1. <i>Capacity Building</i> dalam Perspektif Administrasi Publik	12
2. Pengertian <i>Capacity Building</i>	17
3. Tujuan <i>Capacity Building</i>	26
4. Karakteristik <i>Capacity Building</i>	27
5. Dimensi dan Tingkat <i>Capacity Building</i>	28
6. Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Capacity Building</i>	35
B. Desa Wisata.....	37
1. Pengertian Desa Wisata	37
2. Komponen Desa Wisata	40
3. <i>Prinsip</i> Pengembangan Desa Wisata.....	42
4. <i>Komponen</i> Produk Desa Wisata	44
5. <i>Kriteria</i> Desa Wisata	45
C. Tinjauan Penelitian terdahulu	46
D. Kebaruan / <i>Novelty</i>	48
E. Kerangka Pikir.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	55
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	55
C. Fokus Penelitian	56
D. Sumber Data.....	60
E. Informan Penelitian.....	61

F. Teknik pengumpulan data	62
G. Teknik analisis Data.....	65
H. Pengabsahan data.....	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	68
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	68
1. Gambaran Umum Kabupaten Gowa	68
2. Gambaran Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao	70
B. Hasil Penelitian	79
1. Jejaring Tugas	79
2. Organisasi.....	89
3. Sumber Daya Manusia (SDM).....	106
4. Keberhasilan Pengembangan Desa Wisata.....	119
C. Pembahasan.....	120
1. Jejaring Tugas	120
2. Organisasi.....	126
3. Sumber Daya Manusia (SDM).....	135
4. Keberhasilan Pengembangan Kapasitas Desa Wisata Pao	141
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	142
A. Kesimpulan	142
B. Saran	145
DAFTAR PUSTAKA.....	148
LAMPIRAN	153

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintah Desa Pao	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Dimensi, Fokus dan Tipe Pengembangan Kapasitas	29
Tabel 2.2 Komparasi Hasil Penelitian Terdahulu	49
Tabel 3.1 Daftar Informan Penelitian.....	62
Tabel 4.1 Daftar Nama Dusun Desa Pao	73
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Desa Pao	74
Tabel 4.3 Tingkat Kesejahteraan Penduduk Desa Pao	75
Tabel 4.4 Pekerjaan Pokok Kepala Keluarga Desa Pao.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan kapasitas merupakan kemampuan suatu organisasi berdasarkan hukum yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis, sehingga dapat melaksanakan fungsi-fungsi kelembagaan dalam wujud satu atau beberapa kegiatan sesuai dengan peran dan peranannya, serta tugas-tugas pokok dan kompetensinya. Sejalan dengan adanya pengertian tersebut, upaya pengembangan kapasitas kelembagaan dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan sejumlah kapasitas kelembagaan, karena dengan adanya diversifikasi kegiatan kelembagaan. dengan kata lain kapasitas kelembagaan tersebut dikembangkan seiring dengan diversifikasi kegiatan yang sedang dilakukan (Purwaka, 2010).

Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa pengembangan kapasitas kelembagaan merupakan peningkatan kapasitas untuk masing-masing kegiatan kelembagaan yang diverifikasikan. Dengan demikian pengembangan kapasitas kelembagaan adalah sejumlah peningkatan kapasitas yang diperlukan untuk mengintensifkan seluruh kegiatan kelembagaan dalam rangka diversifikasi.

Konsep *capacity building* merupakan upaya peningkatan kemampuan, keterampilan, kemampuan pegawai sangat diperlukan untuk melaksanakan dan mengingat urgensinya dalam era otonomi daerah.

Dengan adanya *capacity building* maka setiap daerah mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para aparatnya. Jika kompetensi dari aparatur meningkat dengan adanya *capacity building* tersebut, bukan suatu hal yang mustahil akan memperbaiki kinerja dan produktivitasnya (Yuwono dkk, 2003).

Pengembangan kapasitas dalam lingkup pemerintah daerah merupakan bagian yang tidak bisa terpisahkan dari pemerintahan atau dalam organisasi. Pengembangan kapasitas dalam organisasi dapat dilakukan dengan berbagai macam cara misalnya dengan melakukan peningkatan kemampuan di tingkat individu dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dengan kata lain suatu proses pelatihan atau pengembangan dalam hal apapun dan dalam lingkup apapun tidak mungkin terjadi tanpa adanya upaya pengembangan kapasitas bagi pelaku maupun juga sistem yang mengaturnya. Selain dari pengembangan kapasitas sumber daya manusia, di dalam pemerintahan kelompok atau organisasi daerah juga penting dalam meningkatkan performa aparatur dalam menjalankan tugas-tugas sebagai seorang abdi daerah dan negara, serta regulasi dan deregulasi kebijakan pemerintah daerah yang dijalankan (Soeprapto, 2006).

Pengembangan kapasitas pemerintah daerah tidak bisa berjalan sesuai dengan keinginan sistem dan tujuan yang dicita-citakan tanpa adanya bantuan pemerintah daerah. Dengan adanya pemerintah daerah dan dengan hadirnya pemerintahan daerah merupakan suatu proses yang

urgen bagi kehidupan masyarakat. Namun jika tidak adanya pemerintah daerah, maka masyarakat akan hidup dalam ketidak teraturan dan hidup dalam ketidak tertiban. Tugas pokok dari adanya pemerintah daerah adalah untuk mengatur dan melindungi masyarakat dan warganya agar senantiasa hidup dalam keadaan yang teratur aman dan tertib.

Adapun fungsi-fungsi utama Dari pemerintahan menurut Sarundajang (2011) antara lain sebagai fungsi pengaturan (*regulation*) dan fungsi sebagai pelayanan (*services*) keterbatasan kemampuan pemerintahan negara kepada pemerintah daerah, maka dari itu setiap kewenangan untuk menjalankan fungsi pelayanan umum didistribusikan secara sentral dan lokal.

Membangun kapasitas pemerintah di Negara-negara berkembang seperti Indonesia telah menjadi perhatian terutama sejak ditetapkannya Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang telah direvisi menjadi undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang disertai dengan berbagai peraturan pelaksanaannya. Undang undang tersebut telah mengamanatkan perlunya upaya-upaya yang terkoordinasi secara nasional untuk menjamin otonomi daerah. Kebijakan-kebijakan pelaksanaan dari Undang-undang 32 tahun 2004 muncul, dalam hal ini peraturan pemerintah nomor 6 tahun 2008 tentang pedoman evaluasi penyelenggaraan pemerintah daerah telah menjadi pengungkit utama bagi upaya perwujudan kapasitas pemerintah daerah.

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan bagian yang penting di berbagai aspek kehidupan, salah satunya dalam instansi pemerintahan, pengembangan kapasitas penting untuk meningkatkan kemampuan atau menjadikan lebih baik kinerja aparatur dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara yang dapat mengganggu kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik (Sari, 2013). Adapun seperti halnya yang telah dilaksanakan oleh kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata pemerintahan dalam pengembangan kapasitas, sehingga penting bagi kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gowa untuk melaksanakan yang dimaksud dengan *capacity building* atau pengembangan kapasitas karena suatu organisasi dapat meningkatkan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu tetapi juga kemampuan organisasi untuk mencapai misinya secara efektif. Oleh karena itu penting bagi pemerintah daerah untuk melakukan *capacity building* dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja aparatur pemerintah yang berpengaruh dalam pelayanan publik, berdasarkan PP No.59 tahun 2012 tentang kerangka nasional pengembangan kapasitas pemerintah daerah, kantor Dinas kepemudaan, Pariwisata Kabupaten Gowa yang merupakan institusi pemerintahan daerah juga khususnya pengembangan kapasitas kelembagaan. sehingga pengembangan kapasitas kelembagaan penting untuk disoroti karena mencakup tiga hal yaitu pengembangan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan

reformasi kelembagaan yang berpengaruh terhadap peningkatan kapasitas pemerintah.

Dasar hukum pengembangan pariwisata yang sesuai dengan prinsip pengembangan adalah Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataan (Pasal 6: Pembangunan kepariwisataan dilakukan berdasarkan asas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 yang diwujudkan melalui pelaksanaan rencana pembangunan kepariwisataan dengan memperhatikan keanekaragaman, keunikan, dan kekhasan budaya dan alam, serta kebutuhan manusia untuk berwisata). Pasal 8: 1) Pembangunan kepariwisataan dilakukan berdasarkan rencana induk pembangunan kepariwisataan yang terdiri atas rencana induk pembangunan kepariwisataan nasional, rencana induk pembangunan kepariwisataan provinsi, dan rencana induk pembangunan kepariwisataan kabupaten/kota. 2) Pembangunan kepariwisataan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian integral dari rencana pembangunan jangka panjang nasional. Pasal 11: Pemerintah bersama lembaga yang terkait dengan kepariwisataan menyelenggarakan penelitian dan pengembangan kepariwisataan untuk mendukung pembangunan kepariwisataan.) serta (Pasal 12:1) Aspek-aspek penetapan kawasan strategis pariwisata). Adapun dasar hukum tentang pariwisata di Kabupaten Gowa.

Permasalahan yang masih terus berlanjut di daerah Kabupaten Gowa tepatnya di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao, masih banyak

ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan pariwisata sehingga mengurangi aspek keindahan, kebersihan dan ketertiban, ditambah belum adanya pengelola yang jelas serta akses jalan yang kurang mendukung juga dapat dilihat saat menuju kawasan air terjun. Adapun kerangka teori yang digunakan terkait dengan pengembangan kapasitas, Grindle (1997) mengemukakan bahwa *capacity building* merupakan serangkaian strategi yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya fisik meliputi: pertama yaitu jejaring tugas yang meliputi organisasi primer, organisasi sekunder dan organisasi pendukung. Kedua yaitu organisasi yang meliputi tujuan, sistem kerja, sistem insentif, manajemen kepemimpinan, sumber daya fisik, komunikasi informal dan formal, norma perilaku dan bantuan teknis. Ketiga yaitu Sumber Daya Manusia yang meliputi pelatihan, penerimaan, pemanfaatan dan pengingatan.

Permasalahan selanjutnya terlihat dari aspek sistem kerja. Pada unsur tersebut, pemerintah Desa Pao belum bisa bersinergi dengan lembaga lain baik itu lembaga kepemudaan maupun lembaga dari pihak luar yang terkait dalam pengelolaan Desa Wisata di Desa Pao. Selanjutnya, pada unsur organisasi, pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa itu belum berjalan dengan baik, di karenakan belum adanya struktur pengelola desa wisata yang jelas dan penjagaan objek wisata yang terbilang tidak terkontrol. Pada akhirnya, setiap pendatang bebas masuk begitu saja

tanpa registrasi pembayaran masuk kedalam objek wisata. Hal tersebut terjadi karena pemerintah belum menerapkan insentif yang cukup kepada pihak pengelola wisata sehingga acuh dalam menjalankan tugas. Hal lain juga disebabkan karna kurangnya pengadaan infrastruktur, sarana dan prasarana sebagai penunjang ketertarikan wisatawan lokal maupun internasional untuk datang melakukan kunjungan wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa. Adapun unsur yang lain yakni sumber daya manusia (SDM) yang di mana pemerintah Desa Pao belum mampu menerapkan sistem perekrutan yang baik dalam pengembangan Desa Wisata. Pelaksana atau pengelola Desa Wisata tidak memiliki kompetensi dan wawasan yang luas dalam hal mengelola Desa Wisata sehingga tidak memiliki peningkatan yang lebih baik.

Selanjutnya masalah yang timbul dari pengembangan kapasitas yaitu masih lemahnya kapasitas kelembagaan yang meliputi peningkatan sumber daya serta sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan kondisi pengembangan. Sehingga pengembangan kapasitas kelembagaan yang kurang berjalan dengan baik dapat mempengaruhi disiplin aparatur, kegiatan peningkatan kualitas SDM guna meningkatkan pelayanan investasi, peningkatan iklim dan investasi dan realisasi (Manurung, 2017).

Maka dari itu pengembangan kapasitas atau *capacity building* sangat diperlukan dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Gowa pengembangan kapasitas sumber daya manusia, pengembangan

kapasitas dalam sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kinerja pegawai. Selain itu masih banyak prosedur-prosedur dan mekanisme-mekanisme pekerjaan dalam hal pengembangan pariwisata juga masih belum terlaksana dengan baik, masih banyak masyarakat yang mengeluh terhadap kinerja dinas yang belum maksimal dalam menjalankan program kerja termasuk dalam pengelolaan dan pengembangan pariwisata, hal tersebut karena masih kurang diterapkannya peraturan-peraturan yang menunjang kedisiplinan para pegawai. Selain itu kurangnya publikasi dan promosi yang dilakukan pemerintah sehingga kurangnya masyarakat yang mengetahui akan keberadaan beberapa objek wisata tersebut khususnya yang ada di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.

Pengembangan Desa Wisata Pao juga masih ditemukan dan dihadapkan pada sejumlah permasalahan yang memerlukan perhatian dan penyelesaian. Diantaranya permasalahan umum yang sering muncul dalam pengembangan desa wisata pao yaitu Masyarakat setempat kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan terkait manajemen wisata, pelayanan pelanggan, pemasaran, dan aspek-aspek lain yang mendukung pengembangan desa wisata secara efektif. Kerjasama yang lemah antara pemerintah lokal, sektor swasta, dan masyarakat setempat yang menghambat perkembangan desa wisata. Dan juga kurangnya fasilitas umum dan tidak memadai yang menghambat pertumbuhan sektor pariwisata di Desa Pao.

Dalam pengembangan kapasitas pemerintah daerah teori Grindle 1997 merupakan kerangka konseptual yang paling umum digunakan dan berhubungan dengan *capacity building* memiliki tiga komponen atau dimensi, yaitu jejaring tugas, organisasi, dan Sumber daya manusia. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia perhatian diberikan kepada pengadaan dan penyediaan personel profesional dan teknis, adapun kegiatan yang dilakukan adalah yaitu melalui pendidikan dan latihan, pemberian gaji dan upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistem rekrutmen yang tepat, adapun yang berkaitan dengan penguatan organisasi yaitu pusat perhatian ke manajer kinerja pejabatnya dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsi-fungsi yang ada dalam pengaturan mikro. Melihat dari beberapa uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengembangan Kapasitas Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dipaparkan dan dijelaskan pada lembaran sebelumnya secara umum, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana jejaring tugas dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana organisasi dalam Pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa?

3. Bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa?
4. Bagaimana keberhasilan dalam pengembangan kapasitas desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui jejaring tugas dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui organisasi dalam Pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
4. Untuk mengetahui keberhasilan dalam pengembangan kapasitas desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan rujukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang terkait dengan *capacity building* desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak pemerintah daerah khususnya pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gowa dalam upaya pengembangan kawasan pariwisata.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Pengembangan Kapasitas

1. *Capacity Building* Dalam Perspektif Administrasi Publik

Pengembangan Kapasitas (*capacity building*), baik sumberdaya aparatur maupun kelembagaan, adalah untuk meningkatkan kinerja pemerintah melalui pengembangan berbagai strategi yang dapat meningkatkan efisiensi, keefektifan dan responsivitas, sebagaimana dinyatakan oleh Grindle (1997) bahwa *“capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance”*.

Keberadaan dan peran penting Administrasi Publik dalam kehidupan umat manusia di dunia ini, tidak dapat disangsikan lagi. Seluruh peristiwa-peristiwa besar dalam sejarah umat manusia selalu berkaitan dengan apa yang kita kenal sekarang sebagai administrasi publik. Praktek organisasi dan manajemen dalam kehidupan bersama atau dalam kehidupan publik sama tuanya dengan peradaban itu sendiri. hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Frederickson yang mengatakan bahwa : *“All the great human events in history were probably achieved by what are would today call public administration. Organization and management practices in collective or public setting are as old as*

civilization". Semua orang besar dalam sejarah mungkin mencapai kesuksesan melalui apa yang saat ini kita sebut sebagai administrasi publik (Frederickson & Smith, 2002).

Secara alamiah, manusia dalam hidup dan kehidupan ini baik dalam konteks individual maupun kolektif, selalu dihadapkan pada berbagai permasalahan. Oleh karena itu manusia baik secara individual maupun kolektif akan selalu berusaha untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapinya itu dengan sebaik-baiknya. Dalam rangka mencari cara atau metode yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah tersebut maka diperlukan bantuan dari ilmu pengetahuan agar masalah yang dihadapi tersebut dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu mencapai taraf kehidupan yang lebih baik dimasa mendatang. Dalam konteks inilah ilmu Administrasi Publik hadir ditengah-tengah kehidupan ini. Kehadiran ilmu Administrasi Publik dalam rangka membantu pemecahan masalah-masalah publik ini, telah ditegaskan oleh Zauhar (2007), yang mengatakan bahwa dari kelahirannya yang dibidani oleh Wilson (1878), Ilmu Administrasi Publik selalu berorientasi pada pemecahan masalah-masalah publik yang dihadapi oleh masyarakat dan pemerintah. Dinamika perubahan permasalahan yang muncul dihadapi oleh Negara dan dicarikan pemecahannya. Hanya dengan demikian Administrasi

Publik mempunyai makna dalam kancah keilmuan maupun dalam masyarakat.

Hal lain yang dapat dikemukakan disini adalah bahwa di dunia ini terdapat berbagai macam kepentingan yang bertentangan satu sama lain, yang penyelesaiannya dapat dilakukan dengan baik, hanya kalau Administrasi Publik berfungsi dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Adams dalam White (1927) yang mengatakan bahwa administrasi publik adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan berbagai macam energy sosial yang seringkali bertentangan satu sama lain dalam suatu organism yang bulat dan padu sedemikian rupa sehingga energi-energi yang ada dapat bergerak sebagai komponen dari satu kesatuan. Memang, betapa kacaunya suatu masyarakat yang tidak didukung oleh Administrasi Publik yang baik. Semakin maju suatu masyarakat semakin dituntut untuk mengembangkan Administrasi Publik yang lebih canggih.

Penjelasan di atas sebenarnya merupakan justifikasi tentang perlu dan pentingnya Ilmu Administrasi Publik baik secara teoritik maupun secara empiris. Administrasi Publik memang sangat diperlukan, baik untuk keperluan praktis dan utamanya untuk keperluan ilmiah. Menurut Caiden (1982) eksistensi Administrasi Publik melekat pada eksistensi Negara. Karena itu juga, Gorgon (1986) menjelaskan Administrasi Publik sebagai lahan intelektual yang terus tumbuh, menarik, energik, tetapi juga selalu

mengandung banyak perdebatan, selain banyak Negara maka aplikasi konsep Administrasi Publik diwujudkan melalui penyelenggaraan pemerintahan dari suatu Negara.

Pada saat ini, di berbagai belahan dunia, aplikasi konsep Administrasi Publik dalam penyelenggaraan pemerintahan cenderung dilaksanakan dalam konteks sistem pemerintahan yang demokratis. Di Indonesia hal ini dapat dilihat sebagai dampak dari adanya proses reformasi yang telah memberikan banyak perubahan bagi bangsa Indonesia. Perubahan telah terjadi diberbagai bidang kehidupan dan berdampak luas bagi masyarakat.

Mengingat pentingnya institusi pemerintahan daerah, maka dalam setiap implementasi kebijakan desentralisasi pada dasarnya juga terkandung upaya melakukan pembangunan kapasitas pemerintahan daerah dalam arti pembangunan kapasitas untuk mengatur dan mengurus penyelenggaraan pemerintah sesuai dinamika dan tuntutan kebutuhan masyarakat setempat. Secara lingkungan biologis, fisik, kimiawi dan psikis yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan memenuhi visi dan melaksanakan misinya melalui program jangka pendek, menengah dan panjang. Sistem dalam organisasi selalu berkembang seperti perkembangan struktur dan fungsi.

Sehubungan dengan perubahan lingkungan, organisasi harus memiliki kemampuan menanggapiya secara kuat.

Tanggapan ini lazim disebut sebagai adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Adaptasi memastikan organisasi tetap dalam koridor pencapaian tujuannya dan terlebih lagi mampu bertahan hidup. Sebagai contoh saat ini ada tuntutan untuk melakukan perubahan orientasi penilaian kinerja organisasi, dari organisasi berorientasi *output* ke arah level *outcome* dan dampak. Namun dalam kenyataannya, masih banyak yang belum mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan ini. Dalam kaitan ini, banyak muncul kendala operasional diantaranya adalah kebingungan aparat pemerintah daerah dalam memasukkan indikator-indikator pengukuran sebagai *input*, *output* atau *outcome* (Wijaya, 2007). Hal ini jelas menunjukkan diperlukannya upaya peningkatan kualitas SDM aparatur pelaksana dalam konteks pembangunan kapasitasnya (*capacity building*).

Pengembangan Kapasitas (*capacity building*) merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan zaman. Pembangunan kapasitas adalah suatu komponen esensial dalam setiap reformasi institusional. Seiring berjalannya waktu, pembahasan mengenai pengembangan kapasitas semakin luas, tidak hanya di lingkungan pemerintah akan tetapi juga berkembang ke berbagai institusi lainnya.

Pembangunan kapasitas diperlukan di berbagai institusi untuk keberlangsungan hidup organisasi. Tanpa pembangunan kapasitas, organisasi tidak dapat bertahan dalam menghadapi kompetisi. Pembangunan kapasitas adalah bagian dari perjuangan mempertahankan hidup (*struggle for life*) bagi sebuah organisasi.

2. Pengertian *Capacity Building*

Penelusuran definisi *capacity building* memiliki variasi antara satu ahli dengan ahli lainnya. Hal ini dikarenakan *capacity building* merupakan kajian yang multi dimensi, dapat dilihat dari berbagai sisi, sehingga pendefinisian yang masih sulit didapat. Secara umum konsep *capacity building* dapat dimaknai sebagai proses membangun kapasitas individu, kelompok atau organisasi. *Capacity building* dapat juga diartikan sebagai upaya memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, potensi dan bakat serta penguasaan kompetensi-kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tak terduga. *Capacity building* dapat pula dimaknai sebagai proses kreatif dalam membangun kapasitas yang belum nampak

Grindel (1997) menyebutkan *capacity building* merupakan upaya yang ditunjukkan untuk mengembangkan suatu strategi guna meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsivitas kinerja

pemerintah. Efisiensi disini dalam hal waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai outcome, efisiensi berupa kepatutan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan serta responsivitas bagaimana menyesuaikan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.

Kapasitas dapat diartikan sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, motivasi, sumberdaya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu (Milen, 2006).

Selanjutnya dengan mengaitkan Penjelasan *capacity building* yang dapat dilihat sebagai suatu proses untuk mempengaruhi atau menggerakkan berbagai perubahan tingkatan (*multi-level*) pada individu, kelompok, organisasi dan sistem yang berusaha memperkuat kemampuan adaptasi diri dan organisasi sehingga mereka dapat merespon perubahan lingkungannya secara terus-menerus (Morisson, 2001).

Selanjutnya, pendapat tentang *capacity building* dari UNDP dan *Canadian International Development Agency* (CIDA) memberikan pengertian pengembangan kapasitas sebagai proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi dan masyarakat

meningkatkan kemampuan mereka untuk menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*), memecahkan permasalahan, merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara yang berkelanjutan (Millen, 2006).

Dewan Internasional untuk Inisiatif Lingkungan Lokal (ICLEI) menyarankan bahwa pemerintah daerah, sebagai tingkat pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat, memiliki peran penting dalam memfasilitasi peluang bagi warga lokal untuk mengambil tindakan terhadap isu-isu keberlanjutan lokal (ICLEI 1997).

Pengembangan kapasitas merupakan konsep yang ambigu baik dalam konseptualisasi maupun dalam implementasinya (Eade, 1997). Epstein dkk (2000) berpendapat bahwa sulit untuk menunjuk pada kerangka praktik yang baik yang diterima secara luas baik untuk warga negara atau bagi mereka yang mencoba untuk melibatkan warga negara.

Studi percontohan Cuthill (2002) kemudian Ilato (2017) dalam bukunya mengemukakan bahwa pengembangan kapasitas pemerintah daerah berarti upaya menyesuaikan, mereformasi, dan memodifikasi semua kebijakan, peraturan, prosedur, mekanisme kerja, koordinasi; meningkatkan keterampilan dan kualifikasi

aparatur pemerintah daerah; dan merubah sistem nilai dan sikap yang dijadikan acuan aparatur pemerintah daerah agar pemerintah daerah mampu menyelenggarakan tata pemerintahan yang demokratis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selanjutnya mengemukakan Terdapat sembilan bidang yang perlu ditangani dalam pengembangan kapasitas Pemerintahan Daerah, yaitu:

- a. Kerangka aturan Pemerintah Daerah,
- b. Pengembangan kelembagaan pemerintah daerah,
- c. Pengelolaan sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah,
- d. Manajemen keuangan pemerintah daerah,
- e. Mendukung dan memperkuat DPRD dan BPD/ pemberdayaan masyarakat dan lembaga swadaya masyarakat,
- f. Sistem perencanaan,
- g. Pembangunan ekonomi daerah,
- h. Manajemen proses transisi/peranan kepegawaian daerah,
- i. Program-program sektoral untuk mendukung desentralisasi yang mencakup bidang-bidang: Pendidikan, Permukiman dan prasarana wilayah, Pertanian (termasuk perkebunan dan peternakan), Penanaman modal, Industri dan perdagangan, Perhubungan, Kelautan dan perikanan, dan Sektor-sektor lain seperti lingkungan hidup, pariwisata, arsip, koperasi, dan lain-lain.

Istilah peningkatan kapasitas telah digunakan dalam berbagai teks kontra, mengungkapkan makna dan penjelasan yang berbeda. Istilah ini dianggap berkorelasi erat dengan pengembangan SDM, yaitu meningkatkan pengetahuan dan pelatihan karyawan. Lapangan ini cukup sempit, yang berkonsentrasi pada pengembangan staf oleh pendidikan formal dan pekerja terlatih untuk mengisi kesenjangan personil yang berkualitas dalam operasi industri (Rajabifard & Williamson, 2004) dalam (Wassem et al., 2019).

Peningkatan kapasitas itu sendiri juga mencakup area yang luas termasuk pembelian perangkat keras dan perangkat lunak komputer, bantuan konsultasi dalam segala hal mulai dari penggalangan dana hingga perencanaan strategis, pembinaan direktur eksekutif, pelatihan anggota dewan, dan banyak lagi. Ini tidak berarti kita tidak dapat mendefinisikan peningkatan kapasitas (Wing, 2004).

Pengertian mengenai karakteristik dari pengembangan kapasitas menurut Milen (2004) bahwa Pengembangan kapasitas tentunya merupakan proses peningkatan terus menerus (berkelanjutan) dari individu, organisasi atau institusi, tidak hanya terjadi satu kali. Ini merupakan proses internal yang hanya bisa difungsikan dan dipercepat dengan bantuan dari luar sebagai contoh penyumbang (donatur).

Dalam perkembangannya, pendefinisian *capacity building* sampai saat ini dimaknai berbeda-beda oleh para ahli hal ini dilatarbelakangi karena *capacity building* merupakan konsep yang universal dan memiliki dimensi yang beragam. Seperti yang dikatakan oleh Sueprpto (2003) mengatakan bahwa *capacity building* (pengembangan Kapasitas) bukanlah produk melainkan sebuah proses, pengembangan kapasitas adalah proses pembelajaran multi-tingkatan meliputi multi individu, grup, organisasi, dan sistem, pengembangan kapasitas menghubungkan ide terhadap sikap dan pengembangan kapasitas dapat disebut sebagai *actionable learning* dimana pengembangan kapasitas meliputi sejumlah proses-proses pembelajaran yang saling berkaitan, akumulasi benturan yang menambah prospek untuk individu dan organisasi agar secara terus menerus beradaptasi atas perubahan.

Capacity building (pengembangan kapasitas) sebagai proses mengembangkan dan meningkatkan keterampilan, bakat, kemampuan sumber daya organisasi sebagai kebutuhan untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan menumbuhkan organisasi di era perubahan yang cepat (Fatimah, 2021).

Pengertian *capacity building* yaitu kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus menerus (Yuswijaya,

2008). Senada dengan pengertian *capacity building* merupakan suatu pembaharuan institusi yang lebih berorientasi pada pada institusi dan sistem, dan makrostruktur. Dimensi ini dapat dicapai apabila terdapat beberapa aturan-aturan permainan penguasa ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan hukum dan pembaharuan budaya organisasi, pembaharuan kebijakan dan hukum dan pembaharuan konstitusi (Kasmad, 2015).

Peningkatan kapasitas itu sendiri juga mencakup area yang luas termasuk pembelian perangkat keras dan perangkat lunak komputer, bantuan konsultasi dalam segala hal mulai dari penggalangan dana hingga perencanaan strategis, pembinaan direktur eksekutif, pelatihan anggota dewan, dan banyak lagi. Ini tidak berarti kita tidak dapat mendefinisikan peningkatan kapasitas (Wing, 2004).

Dalam konteksnya yang paling luas, konsep partisipasi warga merupakan bagian dari diskusi yang lebih luas tentang demokrasi yang berlangsung selama hampir 3000 tahun (Croft & Beresford 1996).

Dalam konteks kontemporer, efektivitas demokrasi perwakilan utama semakin ditantang (Saul 1997). Bloomfield dkk (1998) menyarankan bahwa asumsi demokrasi perwakilan, di mana warga memilih salah satu dari mereka sendiri untuk mewakili suara mereka dalam pemerintahan, mungkin lebih bermakna dalam

komunitas kecil yang menghadapi perubahan yang relatif lambat. Masyarakat modern sekarang dihadapkan dengan perubahan yang cepat dan masalah yang kompleks dan ada kesulitan yang meningkat bagi perwakilan terpilih untuk mengelola secara efektif kepentingan sosial, lingkungan dan ekonomi yang beragam dari konstituen lokal mereka. Hal ini menunjukkan perlunya memasukkan pengetahuan yang lebih luas dalam pengambilan keputusan (Bloomfield et al, 1998) dan menyediakan konteks untuk seruan demokrasi yang lebih partisipatif di mana warga negara aktif dan terlibat dalam isu-isu saat ini daripada pasif dan menarik diri (Epstein et al, 2000).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas yang mendefinisikan *capacity building* dapat di pahami bahwa pengembangan kapasitas adalah upaya pemerintah, masyarakat atau individu-individu dalam mengembangkan keterampilan, keahlian, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan. Program *capacity building* (pengembangan kapasitas) pada dasarnya didesain untuk memperkuat kemampuan dalam mengevaluasi pilihan-pilihan kebijakan mereka dalam menjalankan keputusan-keputusan yang efektif. Pengembangan kapasitas termasuk didalamnya pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan, pengetahuan, teknologi dan juga asistensi finansial.

Eade (1997) mengemukakan bahwa pemikiran saat ini tentang *capacity building* paling dipengaruhi oleh gagasan tentang partisipasi, pemberdayaan, masyarakat sipil dan gerakan sosial. Namun, dia berpendapat bahwa, sebagai pendekatan pembangunan, pengembangan kapasitas diilustrasikan dengan baik oleh empat contoh apa yang bukan. Pertama, pengembangan kapasitas tidak boleh menimbulkan ketergantungan.

Pengertian mengenai karakteristik dari pengembangan kapasitas menurut Milen (2004) bahwa Pengembangan kapasitas tentunya merupakan proses peningkatan terus menerus (berkelanjutan) dari individu, organisasi atau institusi, tidak hanya terjadi satu kali. Ini merupakan proses internal yang hanya bisa difungsikan dan dipercepat dengan bantuan dari luar sebagai contoh penyumbang atau donatur.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas yang mendefinisikan *capacity building* dapat di pahami bahwa pengembangan kapasitas adalah upaya pemerintah, masyarakat atau individu-individu dalam mengembangkan keterampilan, keahlian, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan. Program *capacity building* (pengembangan kapasitas) pada dasarnya didesain untuk memperkuat kemampuan dalam mengevaluasi pilihan-pilihan kebijakan mereka dalam menjalankan keputusan-keputusan yang efektif. Pengembangan kapasitas termasuk

didalamnya pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan, pengetahuan, teknologi dan juga asistensi finansial.

3. Tujuan *Capacity Building*

Capacity building (pengembangan kapasitas) adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja (Keban, 2000). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari *capacity building* (pengembangan kapasitas) adalah pembelajaran, berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidak tahuan dan ketidakpastian dalam hidup dan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan. tujuan dari *capacity building* dapat dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Efisiensi dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcome*
- b. Efektifitas berupa kepatasan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan
- c. Responsivitas yaitu bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut
- d. Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi, dan sistem.

Menurut Rickett dalam Hardjanto (2006) menyebutkan Lebih jauh dirumuskan bahwa tujuan dari pengembangan kapasitas adalah:

- a. Mengakselerasikan pelaksanaan desentralisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Pemantauan secara proporsional, tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan peningkatan kapasitas daerah.
- c. Mobilisasi sumber-sumber dana Pemerintah, Daerah dan lainnya.
- d. Penggunaan sumber-sumber dana secara efektif dan efisien.

4. Karakteristik *Capacity Building*

Karakteristik *capacity building* menurut Gandara (2008) dapat dilihat dengan melihat hal-hal sebagai berikut :

- a. Merupakan sebuah proses yang berkelanjutan
- b. Memiliki esensi sebagai proses internal
- c. Dibangun dari potensi yang telah ada
- d. Memiliki nilai intrinsik sendiri
- e. Mengurus masalah perubahan
- f. Menggunakan pendekatan integrasi dan holistik

Indikator-indikator tersebut dapat dimaknai bahwa *capacity building* merupakan suatu proses yang berlangsung secara berkelanjutan, bukan berangkat dari pencapaian hasil semata,

seperti yang telah dijelaskan bahwa *capacity building* adalah proses pembelajaran akan terus menerus secara berkelanjutan dan bertahap sesuai dengan keadaan lingkungan (Gandara, 2008).

Pengertian mengenai karakteristik dari pengembangan kapasitas menurut (Milen, 2004) bahwa Pengembangan kapasitas tentunya merupakan proses peningkatan terus menerus (berkelanjutan) dari individu, organisasi atau institusi, tidak hanya terjadi satu kali. Ini merupakan proses internal yang hanya bisa difungsikan dan dipercepat dengan bantuan dari luar sebagai contoh penyumbang (donator).

5. Dimensi dan Tingkat *Capacity Building*

Dalam pengembangan kapasitas (*capacity building*) memiliki beberapa dimensi, fokus dan tipe kegiatan. Yang mana Dimensi, fokus dan tipe kegiatan tersebut diantaranya menurut Grindle (1997:9) meliputi Human resource development (pengembangan sumber daya manusia), *Organizational strengthening* (penguatan organisasi) dan *Institutional reform* (reformasi institusi/birokrasi). Berdasarkan pernyataan diatas maka dimensi, fokus dan tipe/jenis pengembangan kapasitas menurut Grindle dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Dimensi, fokus dan tipe/jenis pengembangan kapasitas

Dimensi	Fokus	Jenis Kegiatan
Pengembangan sumber daya manusia	Penyediaan tenaga profesional dan teknis	Pelatihan, gaji, kondisi pekerjaan, rekrutmen
Penguatan organisasi	Sistem manajemen untuk meningkatkan kinerja tugas dan fungsi tertentu; Struktur mikro	Sistem insentif, pemanfaatan personel, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, struktur manajerial
Reformasi instusional	Kelembagaan dan sistem; Struktur makro	Aturan main untuk rezim ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan hukum, reformasi konstitusional

Sumber : Grindle, 1997

Berdasarkan tabel diatas grindle menyatakan bahwa *apabila* dalam *capacity building* serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas, maka *capacity building* tersebut harus memusatkan perhatian pada dimensi (1) pengembangan sumber daya manusia, (2) pengembangan organisasi (3) reformasi kelembagaan. Grindle (1997).

Lebih lanjut pada studi Grindle dan *Hilderbrand* (Grindle, 1997: 35-36) tentang pengembangan kapasitas pada kelembagaan

organisasi publik yang mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu, yaitu:

- a. *Task network dimension* (dimensi jaringan tugas); yaitu merujuk pada sekumpulan organisasi yang terlibat dalam penyelesaian tugas apapun yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh sejauh mana jaringan tersebut mampu mendorong komunikasi dan koordinasi dan sejauh mana individu-individu dalam organisasi di jaringan tersebut dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif. Jaringan dapat disusun dari organisasi-organisasi yang berada di dalam dan di luar sektor publik; termasuk LSM dan organisasi sektor swasta.
 - 1) Organisasi-organisasi primer memiliki peranan sentral dalam pelaksanaan sebuah tugas;
 - 2) Organisasi-organisasi sekunder penting bagi kerja-kerja organisasi primer;
 - 3) Organisasi-organisasi pendukung yang memberikan layanan dan bantuan yang memungkinkan tugas tersebut untuk dilaksanakan.
- b. *Organizational dimension (Dimensi Organisasi)*; yaitu merujuk kepada tempat yang menguntungkan dimana riset diagnostik biasanya dilaksanakan meliputi penentuan;

- 1) Tujuan, mengacu pada parameter atau ukuran yang digunakan untuk menilai dan mengukur pencapaian hasil dari program atau proyek pengembangan kapasitas
- 2) Sistem kerja, merujuk pada metode atau tanda-tanda yang digunakan untuk mengukur dan menilai efektivitas proses pengembangan kapasitas organisasi atau individu.
- 3) Sistem Insentif, merujuk pada rangkaian insentif yang diberikan kepada individu, tim, atau organisasi untuk mendorong mereka untuk meningkatkan dan mengembangkan kapasitas mereka.
- 4) Manajemen Kepemimpinan; merujuk pada upaya seorang pemimpin atau manajer untuk mengelola dan mengarahkan tim atau organisasi agar dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kemampuan dan potensi anggota mereka.
- 5) Sumber Daya Fisik, merupakan komponen penting dalam pengembangan kapasitas, terutama ketika berkaitan dengan organisasi atau infrastruktur. Sumber daya fisik mencakup segala sesuatu yang bersifat konkret dan dapat dilihat serta diraba.
- 6) Komunikasi Informal-Formal, komunikasi informal dapat berperan penting karena memungkinkan pertukaran ide, pengalaman, dan pengetahuan antara individu dan kelompok tanpa harus melalui proses formal. Hal ini dapat

meningkatkan kreativitas, inovasi, dan memperkuat hubungan antar anggota tim. Sedangkan komunikasi formal sering digunakan untuk menyampaikan informasi penting, proyek kerja, perencanaan, dan evaluasi. Komunikasi formal memastikan bahwa pesan disampaikan secara jelas dan tepat, meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahpahaman.

- c. Norma Perilaku, merupakan panduan atau standar perilaku yang diikuti oleh individu atau kelompok yang terlibat dalam proses pengembangan kapasitas. Norma-norma perilaku ini membantu menciptakan lingkungan yang positif, efektif, dan berorientasi pada tujuan dalam upaya meningkatkan kapasitas.
- d. Bantuan Teknis, mengacu pada ukuran atau parameter yang digunakan untuk mengevaluasi dan mengukur efektivitas bantuan teknis yang diberikan kepada individu, organisasi, atau negara dalam rangka meningkatkan kapasitas mereka dalam suatu bidang tertentu. Bantuan teknis bertujuan untuk memberikan dukungan, pengetahuan, dan keterampilan kepada penerima bantuan agar mereka dapat mengatasi tantangan dan meningkatkan kemampuan mereka.

Faktor-faktor ini menjalankan dan mendesak kinerja karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi output organisasi dan membentuk perilaku orang-orang yang bekerja di dalamnya.

a. *Human resources dimension* (dimensi sumber daya manusia).

Dimensi kelima dari kapasitas berfokus pada bagaimana sumber daya manusia dididik dan ditarik untuk berkarir di sektor publik dan pemanfaatan serta penyimpanan individu ketika mereka mengejar karir seperti ini. Dimensi- dimensi ini berfokus terutama pada kemampuan manajerial, profesional, dan teknis serta sejauh mana pelatihan dan jenjang karir mempengaruhi kinerja keseluruhan pada setiap tugas yang diberikan.

- 1) Pelatihan, bertujuan untuk memberikan wawasan baru, meningkatkan keterampilan, dan memperluas pengetahuan peserta dalam berbagai bidang.
- 2) Penerimaan, merujuk pada cara dan proses mengadopsi atau menerima perubahan dalam kapasitas sumber daya manusia, organisasi, atau sistem secara keseluruhan.
- 3) Pemanfaatan, merujuk pada berbagai cara dan strategi yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas individu, kelompok, organisasi, atau masyarakat dalam mencapai tujuan tertentu. Pengembangan kapasitas merupakan elemen kunci dalam memajukan individu atau entitas, baik dalam lingkungan bisnis, pemerintahan, maupun masyarakat umum.
- 4) Peningkatan, mengacu pada pentingnya terus-menerus meningkatkan dan memperkuat kemampuan individu,

kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Pengembangan kapasitas melibatkan proses untuk mengidentifikasi kelemahan, menilai kebutuhan, dan merencanakan tindakan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Kapasitas menurut Riyadi dalam Fauzi (2016) mengemukakan bahwa Tingkatan pengembangan kapasitas merupakan proses dalam meningkatkan kemampuan orang, organisasi atau sistem untuk mencapai maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan kapasitas dapat dilihat sebagai suatu proses untuk melakukan atau menggerakkan perubahan di berbagai tingkatan (individu, kelompok, organisasi dan sistem) untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan penyesuaian diri dari orang, dan organisasi sehingga mereka dapat merespon lingkungannya yang selalu berubah.

Berdasarkan penjelasan dari pengembangan kapasitas diatas dapat disimpulkan terdapat tiga tingkatan pengembangan kapasitas lembaga yaitu:

- a. Level individual kapasitas yang diperlukan mencakup aspek-aspek kognitif (pengetahuan dan keahlian teknokratik), afeksi (komitmen, motivasi, konsistensi, dan sikap-sikap altruistik lainnya), dan evaluatif (visi, misi, daya inisiatif, dsb) individual menyelenggarakan pemerintahan.

- b. Level organisasional, kapasitas yang diperlukan mencakup keseluruhan semua mata-rantai pembuatan kebijakan publik mulai dari tahapan agenda setting dan perumusan kebijakan hingga pada implementasi dan pengawasan pelaksanaan kebijakan.
- c. Tingkat sistem, kapasitas yang diperlukan menyangkut kemampuan untuk melembagakan keseluruhan kapasitas individu dan organisasional sebagai sebuah prosedur, mekanisme, dan standar baku dalam kerja pemerintah daerah.

Hal ini akan terlihat dari produk-produk kebijakan, misalnya Perda, standard operating procedure (SOP), keputusan dan edaran bupati ataupun keputusan pimpinan DPRD pada semua tingkatan pemerintahan. Pada tingkat yang paling tinggi, pelembagaan dapat dilihat dari adanya kesepakatan semua stakeholders di tingkat lokal mengenai nilai, mekanisme, prosedur, dsbnya yang bersifat baku dan mengikat bagi semua pihak dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.

6. Faktor – faktor yang mempengaruhi *Capacity Building*

Warsito, dkk (2003) dalam *capacity building* (pengembangan kapasitas) terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi *capacity building* diantaranya meliputi lima hal pokok yang paling

penting, yaitu di antara hal pokok tersebut adalah komitmen bersama, kepemimpinan, reformasi peraturan, reformasi kelembagaan dan pengakuan tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki antara lain:

- a. Komitmen bersama, komitmen bersama merupakan modal dasar yang harus terus menerus ditumbuh kembangkan dan dipelihara secara baik, oleh karena faktor ini akan menjadi dasar dari seluruh rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh sebuah organisasi.
- b. Kepemimpinan, faktor kepemimpinan merupakan salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan program pengembangan kapasitas personal dan kelembagaan suatu organisasi.
- c. Reformasi peraturan, sebagai sebuah bagian dari implementasi program yang sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan maka reformasi merupakan salah satu cara yang perlu dilakukan dalam rangka mensukseskan program kapasitas.
- d. Reformasi kelembagaan pada intinya merujuk kepada pengembangan iklim dan budaya yang kondusif bagi penyelenggaraan program kapasitas personal dan kelembagaan menuju pada realisasi tujuan yang ingin dicapai, reformasi kelembagaan menunjuk pada dua aspek penting yaitu struktural dan kelembagaan.

- e. Identifikasi kapasitas yang dimiliki harus ada pengakuan dari personal dan lembaga tentang kelemahan dan kekuatan yang dimiliki dari kapasitas yang tersedia.

B. Desa Wisata

1. Pengertian Desa Wisata

Desa wisata adalah suatu bentuk integrasi antara atraksi, akomodasi dan fasilitas pendukung yang disajikan dalam suatu struktur kehidupan masyarakat yang menyatu dengan tata cara dan tradisi yang berlaku (Nuryanti, 1993).

Dari beberapa paparan di atas maka pengertian desa wisata dalam penelitian ini adalah suatu wilayah pedesaan yang menawarkan keaslian baik dari segi sosial budaya, adat-istiadat, keseharian, arsitektur tradisional, struktur tata ruang desa yang disajikan dalam suatu bentuk integrasi komponen pariwisata antara lain seperti atraksi, akomodasi dan fasilitas pendukung.

Pariwisata merupakan sebuah komoditas ekonomi baru yang mulai dikembangkan. Dalam teori ekonomi yang lebih umum, keunggulan dari kompetisi pariwisata dinilai dari sisi permintaan. Seperti misalnya, wisatawan yang berkunjung ke suatu destinasi disebabkan oleh pendapatan orang, populasi negara wisatawan, biaya hidup, biaya transportasi kedua negara, nilai tukar, dan inflasi. Untuk memiliki keunggulan komparatif, pariwisata harus mengubah segi pembangunan dari sisi permintaan ke penawaran. Destinasi

wisata kerap dikunjungi dikarenakan kondisi lingkungan, infrastruktur, dan nilai budaya Murphy dalam (Michael dkk, 2016).

Desa wisata adalah sebuah wujud kombinasi antara akomodasi, atraksi, dan sarana pendukung yang dikenalkan dalam sebuah tata kehidupan masyarakat yang menjadi satu dengan aturan dan tradisi yang berlaku . Sebuah desa bisa disebut desa wisata adalah desa yang mempunyai potensi wisata yang dapat dikembangkan, sebuah tradisi, dan kebudayaan yang menjadi ciri khas, aksesibilitas dan sarana prasarana yang mendukung program desa wisata, keamanan yang terjamin, terjaganya ketertiban, dan kebersihan. Dasar dalam pengembangan desa wisata adalah pemahaman tentang karakter dan kemampuan elemen yang ada dalam desa, seperti: kondisi lingkungan dan alam, sosial budaya, ekonomi masyarakat, struktur tata letak, aspek historis, budaya masyarakat dan bangunan, termasuk *indigenous knowledge* (pengetahuan dan kemampuan lokal) yang dimiliki masyarakat menurut Karangasem dalam (Hilman dkk, 2018).

Dalam proses pengembangan desa wisata, masyarakat sekitar dijadikan sebagai subjek aktif, artinya lingkungan sekitar dan kehidupan sosial masyarakat di desa tersebut dijadikan sebagai tujuan wisata. Masyarakat juga berperan sebagai agen promosi wisata serta inovator dalam memberikan ide gagasan pengembangan desa wisata. Menurut Pitana dalam Nurhajati

(2017) pembangunan dan pengembangan pariwisata secara langsung akan merambah dan mengikutsertakan masyarakat, sehingga dapat memberikan berbagai pengaruh kepada masyarakat setempat, baik berupa pengaruh positif maupun negatif. Pemanfaatan sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam di sekitar desa wisata yang diorganisir secara maksimal, akan memberikan dampak terhadap masyarakat sekitar. Hasil yang diperoleh dari kegiatan desa wisata akan dikembalikan kepada masyarakat sekitar sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain untuk meningkatkan kesejahteraan, konsep desa wisata akan menjadikan suatu desa menjaga kelestarian alam dan lingkungan, budaya, serta tradisi desa tersebut.

Pengembangan desa wisata erat kaitannya dengan industri pariwisata. Menurut Undang Undang Nomor 10 Tahun 2009 industri pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata. Menurut Darmajadi dalam Christina & Putri (2014) tentang industri pariwisata adalah merupakan kumpulan dari berbagai jenis bidang usaha, yang secara bersama memproduksi produk ataupun jasa jasa atau layanan, baik secara langsung maupun akan diperlukan oleh wisatawan saat melakukan kunjungannya. Dengan berkembangnya

desa wisata, akan memacu geliat industri pariwisata di Kabupaten Ponorogo. Untuk memenuhi kebutuhan wisatawan selama mengunjungi destinasi wisata diperlukan kehadiran industri pariwisata sebagai penunjang kegiatan. Dalam konsep desa wisata, industri pariwisata yang mayoritas tersedia adalah restoran atau rumah makan, jasa transportasi, hotel atau penginapan.

2. Komponen Desa Wisata

Dalam pengembangan desa wisata yang menjadi salah satu faktor pentingnya adalah keaslian dari desa setempat serta integrasi dari komponen pariwisata yang ada. Komponen untuk pengembangan desa wisata ini tidak jauh berbeda dengan komponen pariwisata. Pariwisata Pedesaan adalah suatu wilayah pedesaan yang menawarkan keseluruhan suasana yang mencerminkan keaslian perdesaan, baik dari kehidupan sosial ekonomi, sosial budaya, adat-istiadat keseharian, arsitektur bangunan maupun struktur tata ruang desa yang khas atau kegiatan perekonomian yang unik dan menarik serta mempunyai potensi untuk dikembangkannya berbagai komponen kepariwisataan yaitu, atraksi, akomodasi, dan fasilitas pendukungnya (Putra, 2006).

Menurut Gumelar (2010) tidak semua kegiatan pariwisata yang dilaksanakan di desa adalah benar-benar bersifat desa wisata, oleh karena itu agar dapat menjadi pusat perhatian

pengunjung, desa tersebut pada hakikatnya harus memiliki hal yang penting, antara lain:

- a. Keunikan, keaslian, sifat khas
- b. Letaknya berdekatan dengan daerah alam yang luar biasa
- c. Berkaitan dengan kelompok atau masyarakat berbudaya yang secara hakiki menarik minat pengunjung
- d. Memiliki peluang untuk berkembang baik dari sisi prasarana dasar, maupun sarana lainnya.

Selain itu menurut Putra (2006) Desa Wisata adalah pengembangan suatu wilayah (Desa) dengan memanfaatkan unsur-unsur yang ada dalam masyarakat desa yang berfungsi sebagai atribut produk wisata, menjadi suatu rangkaian aktivitas pariwisata yang terpadu dan memiliki tema. Di dalam desa tersebut juga mampu menyediakan dan memenuhi serangkaian kebutuhan suatu perjalanan wisata, baik dari aspek daya tarik maupun berbagai fasilitas pendukungnya. Adapun unsur-unsur dari Desa Wisata adalah :

- a. Memiliki potensi pariwisata, seni, dan budaya khas daerah setempat.
- b. Lokasi desa masuk dalam lingkup daerah pengembangan pariwisata atau setidaknya berada dalam koridor dan rute paket perjalanan wisata yang sudah dijual.

- c. Diutamakan telah tersedia tenaga pengelola, pelatih, dan pelaku-pelaku pariwisata, seni dan budaya.
- d. Aksesibilitas dan infrastruktur mendukung program Desa Wisata.
- e. Terjaminnya keamanan, ketertiban, dan kebersihan.

Selain itu Prasiasa (2011) menyatakan bahwa pengembangan desa wisata yang berkarakteristik pariwisata berbasis masyarakat menuntut adanya partisipasi masyarakat lokal dalam berbagai tahap pembangunan. Tujuannya adalah agar pengelolaan pembangunan benar benar dilakukan oleh mereka yang hidup dan kehidupannya dipengaruhi oleh pembangunan tersebut. Sesuai dengan konsep dasar pengembangan desa wisata bahwa setiap rencana program pembangunan yang dibuat akan disesuaikan dengan berbagai sistem norma, adat, dan budaya setempat (Prasiasa, 2011).

3. Prinsip Pengembangan Desa Wisata

Prinsip pengembangan Desa Wisata menurut Gumelar (2010) adalah sebagai salah satu produk wisata alternatif yang dapat memberikan dorongan bagi pembangunan pedesaan yang berkelanjutan serta memiliki prinsip-prinsip pengelolaan antara lain adalah:

- a. Memanfaatkan sarana dan prasarana masyarakat setempat
- b. Menguntungkan masyarakat setempat

- c. Berskala kecil untuk memudahkan terjalinnya hubungan timbal balik dengan masyarakat setempat
- d. Melibatkan masyarakat setempat
- e. Menerapkan pengembangan produk wisata pedesaan

Prinsip-prinsip di atas didasarkan pada beberapa kriteria di bawah ini. Penyediaan fasilitas dan prasarana yang dimiliki masyarakat lokal yang biasanya mendorong peran serta masyarakat dan menjamin adanya akses ke sumber fisik merupakan batu loncatan untuk berkembangnya desa wisata. Mendorong peningkatan pendapatan dari sektor pertanian dan kegiatan ekonomi tradisional lainnya.

Penduduk setempat memiliki peranan yang efektif dalam proses pembuatan keputusan tentang bentuk pariwisata yang memanfaatkan kawasan lingkungan dan penduduk setempat memperoleh pembagian pendapatan yang pantas dari kegiatan pariwisata.

Putra (2006) menyatakan dalam mendorong perkembangan kewirausahaan masyarakat setempat untuk menjadi suatu daerah tujuan wisata, agar dapat menarik untuk dikunjungi oleh wisatawan, harus memiliki 3 syarat yaitu :

- a. Pengembangan daerah ini sebagai desa wisata harus terintegrasi dengan masyarakat setempat.

- b. Di daerah tersebut harus mampu menawarkan berbagai atraksi khas yang dapat menarik wisatawan.
- c. Akomodasi yang tersedia harus berciri khas desa setempat.

4. Komponen Produk Desa Wisata

Untuk membuat sebuah destinasi wisata yang unggul, menurut Cooper (1993) sebelum sebuah destinasi diperkenalkan dan dijual seperti halnya desa wisata, terlebih dahulu harus mengkaji empat aspek utama (4A) yang harus dimiliki, yaitu *Attraction* (daya Tarik), *Accessibility* (aksesibilitas = keterjangkauan), *Amenity* (fasilitas pendukung), dan *Ancillary* (organisasi/kelembagaan/pendukung).

- a. *Attraction*, adalah produk utama destinasi. Atraksi berkaitan dengan *what to see dan what to do*. Apa yang bisa dilihat dan dilakukan oleh wisatawan di desa wisata tersebut berupa keindahan dan keunikan alam, budaya masyarakat setempat, peninggalan bangunan bersejarah, serta atraksi buatan seperti sarana permainan dan hiburan. Seharusnya sebuah atraksi harus mempunyai nilai diferensiasi yang tinggi, unik dan berbeda dari desa lainnya. Berbagai macam atraksi yang mungkin untuk dikembangkan di suatu desa wisata meliputi: kegiatan persawahan/ladang, kegiatan kesenian desa, kegiatan olahraga dengan masyarakat desa, kegiatan upacara, kegiatan

meditasi lainnya, kegiatan pembangunan rumah, kegiatan desa adat lainnya, serta makanan dan minuman.

- b. *Accessibility*, adalah sarana dan infrastruktur untuk menuju ke desa wisata. Akses jalan raya, ketersediaan, sarana transportasi dan rambu-rambu petunjuk jalan merupakan aspek penting bagi sebuah destinasi desa wisata.
- c. *Amenity*, adalah segala fasilitas pendukung yang bisa memenuhi kebutuhan dengan keinginan wisatawan selama berada di destinasi seperti ketersediaan akomodasi, restoran, dan warung untuk makan dan minum di suatu desa wisata.
- d. *Ancillary*, ketersediaan sebuah organisasi atau orang-orang yang mengurus desa wisata tersebut. Organisasi sebuah desa wisata akan melakukan tugasnya seperti sebuah perusahaan. Mengelola desa wisata agar bisa memberikan keuntungan kepada pihak terkait, seperti pemerintah, masyarakat sekitar, wisatawan, lingkungan dan para *stakeholder* lainnya.

5. Kriteria Desa Wisata

Arida & Pujani (2017) menyebutkan bahwa kriteria dasar pengembangan desa wisata antara lain :

- a. Keberadaan obyek dan daya tarik: desa memiliki obyek daerah tujuan wisata, paling sedikit berdekatan dengan suatu obyek daerah tujuan wisata yang sudah terkenal, sehingga dapat dikaitkan dengan paket perjalanan yang sudah ada,

- b. Memiliki akses fisik dan akses pasar,
- c. Memiliki potensi kemitraan,
- d. Adanya motivasi dan antusiasme masyarakat, dan
- e. Tersedianya fasilitas umum minimal.

C. Tinjauan Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang ditampilkan pada bagian ini bertujuan untuk membandingkan penelitian yang akan dilakukan dengan sejumlah penelitian yang pernah dilaksanakan oleh orang atau pihak lain. Hal-hal yang ditekankan pada penelitian terdahulu, meliputi: konsep yang digunakan; pendekatan dan metode penelitian; hasil penelitian dan relevansinya dengan penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian Suprina dkk (2019) menegaskan bahwa peningkatan kapasitas desa wisata Cikolelet menjadi penting untuk peningkatan dan keberlanjutan program-program wisata yang sudah mulai terlihat melibatkan masyarakat sekitar.

Penelitian Noho (2014) mengemukakan bahwa sebagian besar pengelola lokal belum menunjukkan kapasitas yang tinggi dalam mengelola desa wisata. Pada level individu terdapat kapasitas yang cukup baik pada aspek kesadaran untuk merintis pengembangan potensi wisata dan kemampuan menumbuhkan usaha cinderamata. Tetapi masih terdapat banyak kekurangan dari segi pengetahuan dan pemahaman tentang konsep wisata religi, pengelolaan atraksi, dan pelayanan terhadap wisatawan, yang masih perlu ditingkatkan kapasitasnya. Pada level

organisasional pengelola sudah mampu menumbuhkan sebuah lembaga swadaya lokal yakni PKBM Yotama yang secara bertujuan melatih dan mendampingi masyarakat dalam aktivitas wirausaha dan kepariwisataan.

Penelitian Arida (2017) mengemukakan bahwa dari sembilan desa wisata yang ada memiliki potensi yang sangat beragam untuk dikembangkan menjadi desa wisata yang unggul. Sembilan desa yang diverifikasi terpilah dalam dua kategori yaitu empat desa termasuk ke dalam kategori Sangat Memenuhi (Kemenuh, Taro, Singapadu Tengah, dan Kerta) dan lima desa termasuk ke dalam kategori Memenuhi (Singapadu Kaler, Batubulan, Kedisan, Mas, dan Kendran). Dalam proses berikutnya Kriteria Desa wisata yang dihasilkan ini juga digunakan dalam proses Verifikasi Desa wisata di dua kabupaten lainnya, yaitu: kabupaten Badung dan Kabupaten Karangasem. Dengan demikian hasil-hasil penelitian Hibah Unggulan Program Studi ini telah melalui proses hilirisasi hasil riset sesuai amanat Dirjen Penguatan hasil Riset Dikti RI.

Penelitian Alam dkk (2015) mengemukakan bahwa (1) pengembangan kapasitas sumber daya fisik secara umum cukup baik, indikatornya yaitu sumber daya fisik, struktur organisasi, keuangan, perangkat hukum (aturan), dan sarana dan prasarana, hanya satu indikator yang mendapat penilaian kurang baik, yaitu kapasitas perangkat hukum; (2) pengembangan kapasitas proses operasional (ketatalaksanaan) secara umum baik dengan indikatornya yaitu prosedur kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan; (3) pengembangan kapasitas

sumber daya manusia, indikatornya yaitu pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, serta perilaku dan etika kerja.

Penelitian Prafitr dkk (2021) mengemukakan bahwa pada tingkat organisasi, organisasi telah menunjukkan kapasitas yang baik dalam aspek kemitraan eksternal, aspek pengembangan potensi wisata, serta aspek promosi desa wisata. Sedangkan pada aspek kepemimpinan dan koordinasi, POKDARWIS "*Ketenger Adventure*" menunjukkan kapasitas yang kurang baik. Sedangkan pada tingkat individu, individu memiliki kapasitas yang baik dalam merintis pengembangan potensi wisata. Individu memiliki kapasitas yang cukup baik dalam pengelolaan atraksi wisata, pengelolaan cinderamata, serta pelayanan terhadap wisatawan. Namun individu memiliki kapasitas yang kurang baik dalam pemahaman dan pengaplikasian konsep desa wisata. Penelitian ini juga menemukan bahwa masyarakat Desa Ketenger telah mendapatkan program-program peningkatan kapasitas yang diadakan baik dari Dinas Pariwisata maupun organisasi lainnya. Namun berdasarkan temuan studi tentang kapasitas institusional masyarakat ini, penelitian ini merekomendasikan perlunya program-program lanjutan untuk peningkatan kapasitas masyarakat.

D. Kebaruan / Novelty

Sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang Pengembangan Kapasitas atau *capacity building*, namun masing-masing daerah tentu memiliki bentuk atau pengembangan kapasitas yang berbeda atau tersendiri terkait tema tersebut. Baik itu kendala tahapan pengembangan

kapasitas hingga solusi yang ditawarkan, siapa saja yang terlibat, tahapan yang dilalui dalam pengembangan kapasitas, komitmen, hambatan yang dilalui, dan kewenangan masing-masing pihak yang memiliki wewenang dalam pengembangan kapasitas terkait desa wisata. Selain itu, fokus masalah yang dikaji yakni terkait dengan seperti pengembangan kapasitas sumber daya fisik desa wisata serta tahapannya seperti apa, tentunya belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Setelah membandingkan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang olehnya itu peneliti mengangkat ini sebagai *novelty* yaitu menggunakan pendekatan *capacity building* yang dikemukakan oleh grindle yaitu kapasitas pengembangan SDM fisik, Kapasitas proses operasional, dan kapasitas sumber daya manusia untuk menjawab fenomena yang terjadi terkait pengembangan kapasitas desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.

Tabel 2.2
Komparasi Hasil Penelitian Terdahulu dengan Relevansi Penelitian

No	Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Kajian		Relevansi	Perbedaan
		Terdahulu	Hasil Penelitian		
1	Suprina, dkk (2019). Peningkatan Kapasitas Desa Wisata Cikolelet Melalui Program Pendampingan	mengadakan kegiatan penyuluhan dan pelatihan yang berhubungan dengan pariwisata terhadap anggota masyarakat Desa Cikolelet.	Temuan yang paling menarik adalah Desa Wisata Cikolelet yang terletak di Gunung Sari ini mengalami proses intervensi kegiatan pariwisata yang memberikan nuansa dan pengetahuan	Menggunakan metode yang sama yaitu penelitian Kualitatif	Penelitian sebelumnya hanya fokus pada penyuluhan dan pendampingan

			baru dalam kehidupan sehari-harinya. Peningkatan kapasitas desa wisata Cikolelet menjadi penting untuk peningkatan dan keberlanjutan program-program wisata yang sudah mulai terlihat melibatkan masyarakat sekitar.		
2	Noho (2014). Kapasitas Pengelolaan Desa Wisata Religius Bongo Kabupaten Gorontalo	melatih dan mendampingi masyarakat dalam aktivitas wirausaha dan kepariwisataan.	sebagian besar pengelola lokal belum menunjukkan kapasitas yang tinggi dalam mengelola desa wisata. Pada level individu terdapat kapasitas yang cukup baik pada aspek kesadaran untuk merintis pengembangan potensi wisata dan kemampuan menumbuhkan usaha cinderamata	Menggunakan metode yang sama yaitu deskriptif kualitatif dengan fokus pertanyaan; bagaimana tingkat kapasitas individu dan organisasional pengelola dalam pengelolaan desa wisata	Penelitian sebelumnya hanya fokus pada kapasitas individu dan organisasional pengelola dalam pengelolaan desa wisata
3	Arida & Pujani (2017). Kajian Penyusunan Kriteria-Kriteria Desa Wisata Sebagai Instrumen Dasar Pengembangan Desa wisata	mengungkapkan tentang proses pemverifikasian desa wisata dengan menggunakan seperangkat instrumen kriteria desa wisata	sembilan desa wisata yang ada memiliki potensi yang sangat beragam untuk dikembangkan menjadi desa wisata yang unggul. Sembilan desa yang diverifikasi terpilah dalam dua kategori yaitu	sembilan desa wisata yang ada memiliki potensi yang sangat beragam untuk dikembangkan menjadi desa wisata yang unggul. Sembilan desa yang	Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada n kriteria desa wisata.

			empat desa termasuk ke dalam kategori Sangat Memenuhi (Kemenuh, Taro, Singapadu Tengah, dan Kerta) dan lima desa termasuk ke dalam kategori Memenuhi (Singapadu Kaler, Batubulan, Kedisan, Mas, dan Kendran).	diverifikasi terpilah dalam dua kategori yaitu empat desa termasuk ke dalam kategori Sangat Memenuhi (Kemenuh, Taro, Singapadu Tengah, dan Kerta) dan lima desa termasuk ke dalam kategori Memenuhi (Singapadu Kaler, Batubulan, Kedisan, Mas, dan Kendran).	
4	Alam, dkk (2015). Pengembangan Kapasitas Organisasi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bone	pengembangan kapasitas organisasi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone dan menjelaskan langkah-langkah yang ditempuh Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone dalam pengembangan kapasitas organisasi pemerintahan	: (1) pengembangan kapasitas sumber daya fisik secara umum cukup baik, indikatornya yaitu sumber daya fisik, struktur organisasi, keuangan, perangkat hukum (aturan), dan sarana dan prasarana, hanya satu indikator yang mendapat penilaian kurang baik, yaitu kapasitas perangkat hukum; (2) pengembangan kapasitas proses operasional	Sama-sama mengkaji tentang kapasitas organisasi	Penelitian terdahulu hanya berfokus pada kualitas pelayanan

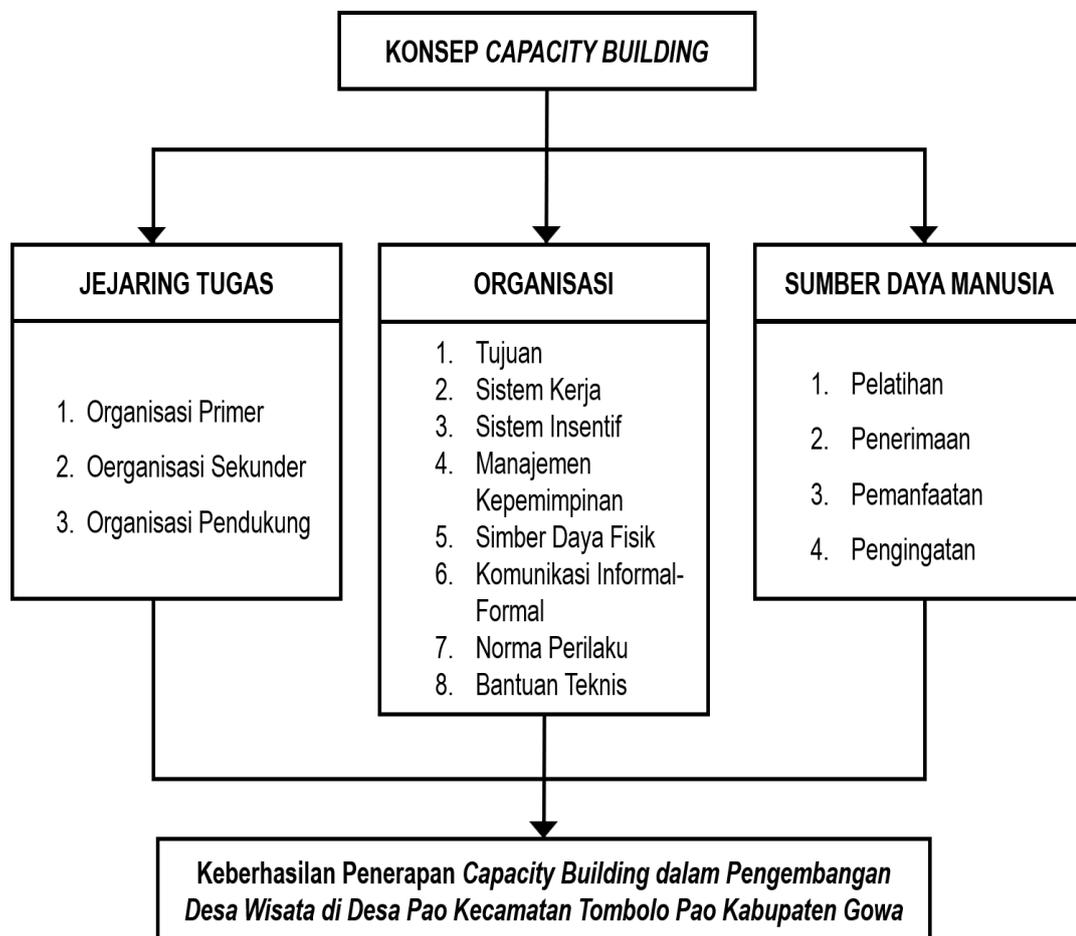
		guna peningkatan kualitas pelayanan publik yang difokuskan pada tiga aspek yaitu pengembangan sumber daya fisik, pengembangan proses operasional dan pengembangan sumber daya manusia	(ketatalaksanaan) secara umum baik dengan indikatornya yaitu prosedur kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan; (3) pengembangan kapasitas sumber daya manusia, indikatornya yaitu pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, serta perilaku dan etika kerja		
5	Prafitri & Damayanti (2016). Kapasitas Kelembagaan Dalam Pengembangan Desa Wisata (Studi Kasus: Desa Wisata Ketenger, Banyumas)	kapasitas organisasi dan kapasitas individu dalam pengembangan Desa Wisata Ketenger.	pada tingkat organisasi, organisasi telah menunjukkan kapasitas yang baik dalam aspek kemitraan eksternal, aspek pengembangan potensi wisata, serta aspek promosi desa wisata. Sedangkan pada aspek kepemimpinan dan koordinasi, POKDARWIS "Ketenger Adventure" menunjukkan kapasitas yang kurang baik. Sedangkan pada tingkat individu, individu memiliki kapasitas yang baik dalam merintis pengembangan potensi wisata	Sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif	Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada kapasitas kelembagaan

E. Kerangka Pikir

Keberhasilan pemerintah daerah dalam mengembangkan Desa Wisata belum terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan sampai saat ini belum ada pengembangan-pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah daerah khususnya di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa. Maka dari itu peneliti meyakini bahwa Model Grindle (1997) pada dimensi 1) Jejaring Tugas, 2) Organisasi, dan 3) Sumber Daya Manusia (SDM).

Dari hasil observasi awal peneliti, penggunaan teori Grindle tepat digunakan untuk menjelaskan fenomena pada objek penelitian terkait dengan pengembangan kapasitas desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa. Dalam teorinya, Grindle mengemukakan jejaring tugas. Pada objek penelitian, terdapat jejaring tugas meliputi Pemerintah Desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD), Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), Lembaga Pemasyarakatan Desa (LKMD), Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), Karang Taruna, Posyandu, dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM). Kemudian pada unsur organisasi, terdapat lembaga formal yakni Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) yang melakukan pengorganisasian dari tujuan, sistem kerja, sistem insentif, manajemen kepemimpinan, sumber daya fisik, komunikasi formal dan informal, norma perilaku, dan bantuan teknis. Berikutnya, aspek Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi perhatian dalam pengembangan Desa Wisata dalam

mengembangkan desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa. Pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut, pemerintah melakukan perekrutan dalam pengelolaan desa wisata. Pihak pemerintah harus mampu memilih calon pengelola desa wisata dari segi perekrutan, pendidikan, pengalaman, dan pengetahuan khusus lainnya. Uraian diatas menjadi alur kerangka pikir dalam penelitian yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Sumber: Diadaptasi dari Merilee S. Grindle (1997:23)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu dalam penelitian ini akan dilaksanakan selama dua bulan setelah seminar proposal, yang dimana objek penelitian dilaksanakan di di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut adalah karena peneliti ingin mengetahui bagaimana *capacity building* Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa. Peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Jejaring tugas, Organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM), dan Luaran Kinerja dalam pengembangan Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian Kualitatif. Menurut Miles dan Huberman, data kualitatif merupakan sumber dari deskripsi yang luas dan berlandaskan kukuh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkup setempat. Dengan data kualitatif kita dapat mengikuti dan memahami alur peristiwa secara kronologis, menilai sebab akibat dalam lingkup pikiran orang-orang setempat dan memperoleh penjelasan yang banyak dan bermanfaat. Dan lagi, data kualitatif lebih condong dapat membimbing kita untuk memperoleh penemuan yang tak diduga sebelumnya dan untuk membentuk kerangka teoritis baru; data

tersebut membantu para peneliti untuk melangkah lebih maju dari praduga dan kerangka kerja awal. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif pengumpulan data yang dilakukan peneliti lebih menekankan kepada situasi guna menemukan, memahami, menjelaskan dan memperoleh gambaran tentang bagaimana memberikan pemaparan yang berkaitan dengan tujuan penelitian yaitu memberikan gambaran mengenai *capacity building* di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa. Data yang dikumpulkan adalah bentuk pemenuhan hak warga negara dalam mendapatkan bentuk pengembangan kapasitas dan apakah ada reduksi peran pemerintah dalam pengembangan kapasitas pengelolaan wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa dalam hal ini pemerintahan Desa Pao.

2. Tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Tipe penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan yang lain.

C. Fokus Penelitian

1. Jejaring tugas ialah hubungan interaksi antara organisasi pemerintah maupun non pemerintah yang terkait secara langsung dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.

- a. Organisasi primer adalah organisasi pemerintah desa meliputi Pemerintah Desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD), Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), Lembaga Pemasyarakatan Desa (LKMD), Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), Karang Taruna, Posyandu, dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM).
 - b. Organisasi Sekunder adalah organisasi perangkat daerah Kabupaten Gowa yang terlibat secara langsung dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata, terdiri atas Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Dinas Pariwisata.
 - c. Organisasi pendukung adalah organisasi pemerintah pusat dan provinsi yang mengurus bidang kepariwisataan serta organisasi non pemerintah baik lokal, nasional dan internasional yang berkontribusi dalam pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa
2. Organisasi adalah lembaga formal yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dalam pengembangan kapasitas desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
 - a. Tujuan adalah pencapaian target jangka pendek dan jangka panjang Pemerintah Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa pada objek wisata yang terdiri atas wisata

alam (air terjun gallang), kuliner, dan wisata budaya (rumah adat caile).

- b. Sistem kerja adalah serangkaian standar operasional dan budaya organisasi pemerintah Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa dalam pengembangan kapasitas Desa Wisata.
- c. Sistem insentif adalah mekanisme pemberian gaji atau honor pada pihak-pihak yang berkaitan langsung dalam pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
- d. Manajemen kepemimpinan adalah perilaku dan gaya yang dilakukan oleh pimpinan lembaga pemerintah desa, Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) dan Badan Pemusyawaratan Desa (BPD) dalam pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
- e. Sumber daya fisik adalah sarana dan prasarana pendukung yang dalam pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
- f. Komunikasi informal dan formal adalah interaksi yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait secara langsung atau perantara media dalam pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.

- g. Norma perilaku adalah aturan formal yang ditetapkan oleh pemerintah dan nilai-nilai kearifan lokal dalam pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
 - h. Bantuan teknis adalah pengadaan sarana dan prasarana pendukung yang bersumber dari anggaran pendapatan belanja daerah (APBD) Kabupaten Gowa dan anggaran pendapatan belanja negara (APBN)
3. Sumber daya manusia (SDM) adalah semua perangkat desa, pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) dan pengurus dan Badan Pemusyawaratan Desa (BPD) yang berkontribusi dalam pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
- a. Pelatihan adalah kegiatan pengembangan kapasitas bagi perangkat desa, Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), Badan Pemusyawaratan Desa (BPD), dan tim khusus dalam pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
 - b. Penerimaan yaitu perekrutan pegawai perangkat desa, Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), Badan Pemusyawaratan Desa (BPD) dan tim khusus yang mengurus pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.

- c. Pemanfaatan yaitu kemampuan kerja yang dilakukan oleh perangkat desa, Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), Badan Pemusyawaratan Desa (BPD) dan tim khusus yang mengurus pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.
 - d. Peningkatan adalah kemampuan perangkat desa, Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), Badan Pemusyawaratan Desa (BPD) dan tim khusus yang mengurus pengembangan kapasitas Desa wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa
4. Keberhasilan Penerapan *Capacity building* dalam Pengembangan Desa Wisata di Desa Pao. Merupakan pengukuran efektifitas, Efisiensi, dan keberkelanjutan dari pengembangan Desa Wisata di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao.

D. Sumber Data

Menurut Ulbert dalam Silalahi (2010) data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Sumber data (*ekstern*) dibedakan atas sumber data primer (*primary data*) dan sumber data sekunder (*secondary data*). Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer, yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi langsung yang dilakukan di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa. Jenis data yang ingin diperoleh adalah analisis *capacity building*

atau kapasitas di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa, serta data lain yang dibutuhkan untuk melengkapi penyusunan hasil penelitian.

2. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian. Adapun laporan atau dokumen yang bersifat informasi tertulis yang dikumpulkan peneliti adalah data yang berasal dari jurnal, koran, buku, dan majalah atau sumber-sumber yang lainnya yang dapat mendukung data yang diperlukan dalam proses penelitian. Adapun data-data yang diambil penulis yaitu berasal di Desa Pao Kecamatan Tombolo Pao Kabupaten Gowa.

E. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang diwawancarai, dimintai informasi oleh pewawancara, informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi ataupun fakta dari suatu objek penelitian (Bungin, 2011). Informan dalam penelitian kualitatif ini ditetapkan secara *purposive sampling*, yaitu untuk menentukan informan-informan yang memang mewakili sejumlah informasi yang dibutuhkan dengan berdasarkan pada pertimbangan bahwa merekalah yang memahami masalah yang sedang dipersoalkan dalam penelitian ini agar mendapat data yang akurat. Adapun informan yang dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Daftar Informan Penelitian

No	Nama Informan	Inisial	Jabatan
1	Firman Arifin, S.Sos	FA	Sekretaris Desa Pao
2	Mardiana (Staff desa)	MR	Staff Desa Pao
3	Akbar	AR	Staff Desa Pao
4	Abdul Asfar	AA	Staff PT. Tombolo Energy
5	Kamaruddin	KR	Anggota Bumdes
6	Hasniati	HN	Anggota Bumdes
7	Hardi	HD	Pengelola Desa Wisata
8	Syamsul	SY	Pengelola Desa Wisata
9	Syafar	SR	BPD Desa Pao
10	Alifian Syah	AS	Anggota Pokdarwis Desa Pao
11	Ilham	IH	Masyarakatn Desa Pao
12	Aidil Rahman	AR	Wisatawan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

F. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Observasi (pengamatan)

Menurut Hadi dalam Sugiono (2013) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam kegiatan observasi peneliti terlibat langsung dengan