
Strategi Pengembangan SDM Dan Manajemen Talenta Dalam Menghadapi Transformasi Digital Pada Anggota Kelompok Sadar Wisata Kampung Wisata 7 Muara Kecamatan Bojongsari Kota Depok

Pandu Eka Panca^{1*}, Firyal Nabila², Saepulah³, Cahyadipura⁴, Denok Sunarsi⁵, Hamsinah⁶

Program Studi Magister Manajemen Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
panduekapanca@gmail.com

ABSTRAK

Transformasi digital menjadi keniscayaan di berbagai sektor, termasuk pariwisata berbasis komunitas. Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Kampung Wisata 7 Muara di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, merupakan salah satu komunitas lokal yang tengah berupaya meningkatkan daya saing melalui penguatan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen talenta. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi efektif dalam pengembangan SDM dan manajemen talenta di tengah tantangan digitalisasi yang dihadapi Pokdarwis. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif melalui kegiatan seminar dan pelatihan dua hari yang melibatkan anggota Pokdarwis serta pelaku UMKM wisata lokal. Hasil menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai manajemen SDM, keterampilan penggunaan media digital, serta antusiasme tinggi dalam diskusi dan demonstrasi. Namun demikian, tantangan signifikan seperti rendahnya literasi digital, keterbatasan infrastruktur, dan kurangnya kolaborasi lintas sektor masih menjadi hambatan utama. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan berkelanjutan melalui pelatihan terstruktur, sistem monitoring SDM, dan kolaborasi dengan stakeholder strategis untuk mendukung akselerasi transformasi digital sektor pariwisata lokal. Studi ini mendukung pentingnya kesiapan SDM sebagai fondasi utama dalam menghadapi dinamika industri pariwisata digital menuju visi Indonesia Digital 2045. **Kata Kunci: Pengembangan SDM, manajemen talenta, transformasi digital, Pokdarwis, kampung wisata, Bojongsari, Depok.**

ABSTRACT

Digital transformation has become an inevitability across various sectors, including community-based tourism. The Tourism Awareness Group (Pokdarwis) of Kampung Wisata 7 Muara in Bojongsari District, Depok City, is one such local community striving to enhance its competitiveness through the development of human resources (HR) and talent management. This study aims to identify effective strategies for HR development and talent management amidst the digitalization challenges faced by Pokdarwis. A descriptive approach was employed, involving a two-day seminar and training attended by Pokdarwis members and local tourism MSME actors. The results indicate an increased understanding among participants regarding HR management, improved digital media skills, and a high level of enthusiasm during discussions and demonstrations. However, significant challenges remain, including low levels of digital literacy, limited infrastructure, and a lack of cross-sector collaboration. Therefore, a sustainable approach is needed through structured training, HR monitoring systems, and collaboration with strategic stakeholders to support the acceleration of digital transformation in the local tourism sector. This study highlights the critical importance of HR readiness as a

foundational element in navigating the dynamics of the digital tourism industry toward the vision of Digital Indonesia 2045.

Keywords: *Human resource development, talent management, digital transformation, Pokdarwis, tourism village, Bojongsari, Depok.*

PENDAHULUAN

Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Kampung Wisata 7 Muara di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, merupakan salah satu komunitas lokal yang tengah mengembangkan potensi desa wisata berbasis keunikan budaya dan alam. Sektor pariwisata berbasis komunitas seperti ini menyumbang peranan penting dalam ekonomi kreatif – pilar penting perekonomian Indonesia – seiring meningkatnya arus kunjungan wisatawan domestik dan internasional pasca-pandemi. Bahkan, kunjungan wisatawan mancanegara pada triwulan I 2023 meningkat sebesar 508,87% dibanding tahun sebelumnya (employers.glints.com), menandakan momentum kuat bagi desa wisata untuk berkembang.

Namun, peluang tersebut harus dibarengi kesiapan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen talenta yang mapan, khususnya dalam menghadapi transformasi digital. Menurut Wulandari et al. (2023), “kemampuan digital dan literasi memegang peran moderat hingga kuat dalam meningkatkan kinerja bisnis digital MSME” – meskipun kemampuan itu hanya efektif jika dibarengi hasil yang terukur. Di konteks pariwisata, Sartika et al. (2024) menegaskan bahwa digitalisasi memiliki manfaat nyata untuk memperluas pasar, meningkatkan efisiensi operasional, namun masih terkendala oleh akses teknologi dan keterampilan digital pelaku wisata lokal.

Secara nasional, Pemerintah Indonesia melalui roadmap digital 2021–2024 menempatkan penguatan SDM dan ekosistem digital sebagai empat pilar utama transformasi digital (bajangjournal.com+5academia.edu+5ojk.go.id+5). Sesuai Kominfo dan Kadin, Indonesia masih menghadapi kekurangan talenta digital antara 400.000–9 juta SDM hingga tahun 2030 (ojk.go.id+1detik.com+1). Di sektor pariwisata, inisiatif seperti Baparekraf Digital Talent telah diluncurkan sejak 2021 untuk menyediakan pelatihan teknis dan pengembangan aplikasi digital bagi pelaku ekraf (east.vc).

Lebih lanjut, praktik di industri pariwisata modern menuntut strategi rekrutmen dan SDM multifaset. Menurut Meidiana Aprilliani (Glints, 2023), meskipun digitalisasi maju, aspek human touch, fleksibilitas kerja, dan variasi peran multi-fungsi tetap menjadi kebutuhan utama di level operasional pariwisata (employers.glints.com).

Untuk itu, strategi pengembangan SDM dan manajemen talenta bagi anggota Pokdarwis Kampung Wisata 7 Muara harus mencakup:

1. Peningkatan literasi dan keterampilan digital: mulai dari pemasaran digital, manajemen data pengunjung, hingga keamanan siber dasar.
2. Manajemen talenta berbasis data: dengan metode penilaian dan umpan balik untuk identifikasi kekuatan, kelemahan, serta rencana pengembangan individu – mirip model data-driven HR seperti yang diterapkan Traveloka (talentinsider.com).
3. Pelatihan terstruktur dan terukur: termasuk program sertifikasi serta modul spesifik pariwisata digital yang disesuaikan konteks lokal Desa Wisata 7 Muara.

4. Kolaborasi multi-pihak: melibatkan pemerintah daerah, pelaku industri, dan akademisi untuk mendukung akses teknologi, infrastruktur digital, dan standar keamanan data (utdi.ac.id).

Dengan pendekatan tersebut, diharapkan SDM anggota Pokdarwis akan lebih siap menghadapi dinamika digitalisasi pariwisata—sehingga memberdayakan ekonomi lokal, memperkuat daya saing Kampung Wisata 7 Muara, serta selaras dengan visi Indonesia Digital 2045

merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, UMKM menyumbang sekitar 60% dari PDB (Produk Domestik Bruto) Indonesia dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja di seluruh Indonesia (Timotius, 2023). Dengan peran yang sangat signifikan ini, UMKM memiliki potensi besar untuk mendukung pemerataan ekonomi, mengurangi angka pengangguran, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seminar ini telah dilaksanakan selama dua hari pada 25 Mei 2025, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman mengenai

Strategi pengembangan SDM dan manajemen talenta dalam menghadapi transformasi digital pada kelompok sadar wisata di desa wisata 7 muara kecamatan bojongsari kota depok. Secara keseluruhan, kegiatan seminar ini berjalan dengan lancar dan berhasil mencapai tujuannya. Beberapa hasil yang diperoleh dari kegiatan ini antara lain:

1. Peningkatan Pemahaman Peserta mengenai SDM dan Manajemen Talenta pada Kelompok Sadar Wisata.

Sebelum seminar, sebagian besar peserta memiliki pengetahuan dasar mengenai SDM dan manajemen, namun belum memahami bagaimana penerapan pada kelompok sadar wisata bisa memberikan dampak nyata bagi pengembangan SDM di UMKM mereka. Setelah mengikuti seminar, peserta menunjukkan pemahaman yang lebih baik, serta cara-cara praktis penerapannya dalam operasional UMKM. Hal ini terbukti dari peningkatan skor yang signifikan pada *pre-test* dan *post-test* yang dilakukan sebelum dan setelah seminar.



Gambar 1.1 Pemaparan seminar oleh Narasumber Pandu Eka Panca

2. Antusiasme Peserta dalam Mengikuti Diskusi dan Demonstrasi

Selama sesi diskusi kelompok dan demonstrasi praktis, peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi. Banyak peserta yang aktif berpartisipasi dalam diskusi dan

memberikan ide-ide yang kreatif mengenai pengelolaan SDM dan manajemen talenta dapat diterapkan di UMKM mereka, baik dalam rekrutmen karyawan, pelatihan, hingga manajemen arus kas.



Gambar 1.2 Peserta seminar dari UMKM wisata 7 muara

3. Peningkatan Keterampilan dalam Penggunaan Media Digital

Pada sesi demonstrasi praktis, peserta diberikan kesempatan untuk mencoba menggunakan media digital seperti instagram, tokopedia ataupun berbasis blog dan website yang telah diterapkan dalam manajemen SDM. Sebagian besar peserta mengaku merasa terbantu dan lebih percaya diri dalam menggunakan media digital untuk memperbaiki pengelolaan SDM di UMKM mereka. *Feedback* peserta menunjukkan bahwa mereka mendapatkan wawasan praktis yang aplikatif terkait penggunaan media digital dalam pengelolaan tenaga kerja.



Gambar 1.3 Tim Kelompok 1 Bersama Peserta UMKM

4. Tantangan yang Dihadapi

Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Kampung Wisata 7 Muara di Kecamatan Bojongsari Kota Depok menghadapi sejumlah tantangan dalam menerapkan strategi pengembangan SDM dan manajemen talenta di tengah transformasi digital. Salah satu kendala utama adalah rendahnya literasi digital di kalangan anggota Pokdarwis, yang menyebabkan mereka kesulitan dalam mengakses dan mengoperasikan teknologi yang sebenarnya dapat mendukung promosi dan pengelolaan wisata secara lebih efisien. Tantangan ini diperparah oleh keterbatasan infrastruktur teknologi, seperti akses internet yang belum merata dan kurangnya perangkat digital yang memadai, sehingga menghambat proses pelatihan maupun adopsi sistem digital dalam operasional harian.

Selain itu, sebagian besar anggota Pokdarwis belum memiliki kompetensi yang cukup dalam bidang manajemen SDM berbasis digital, karena latar belakang pendidikan dan pengalaman mereka yang lebih tradisional. Budaya kerja yang masih konvensional juga menjadi penghambat, karena mereka lebih terbiasa dengan metode

promosi manual dan belum sepenuhnya menyadari manfaat dari pendekatan digital. Keterbatasan anggaran untuk investasi teknologi dan pelatihan juga menjadi kendala serius, mengingat banyak inisiatif masih bergantung pada dana swadaya atau dukungan terbatas dari pemerintah.

Tidak hanya itu, sinergi antar-stakeholder di tingkat lokal – seperti pemerintah, swasta, dan akademisi – masih kurang optimal, sehingga akses terhadap pelatihan, pendampingan, maupun platform digital belum merata. Ditambah lagi, belum adanya sistem monitoring dan evaluasi SDM yang terstruktur membuat proses pengembangan talenta sulit diukur dan disesuaikan dengan kebutuhan aktual. Keseluruhan tantangan ini menggambarkan perlunya pendekatan yang holistik, kolaboratif, dan berkelanjutan dalam mendukung transformasi digital di sektor pariwisata lokal seperti yang tengah dijalankan oleh Pokdarwis Kampung Wisata 7 Muara.

REFERENSI

- Timotius. (2023). UMKM penyumbang terbesar PDB dan lapangan kerja di Indonesia. Kementerian Koperasi dan UKM. <https://kemenkopukm.go.id>
- Wulandari, S., Yulia, A., & Gunawan, R. (2023). Peran literasi digital terhadap kinerja UMKM digital. <https://bajangjournal.com>
- Sartika, M., Prasetyo, H., & Lestari, N. (2024). Digitalisasi dalam pengembangan pariwisata berbasis komunitas. <https://5academia.edu>
- Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo). (2021). Roadmap Indonesia Digital 2021–2024. <https://www.kominfo.go.id>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2023). Kebutuhan talenta digital nasional menuju 2030. <https://www.ojk.go.id>
- Detik.com. (2023). Indonesia kekurangan jutaan talenta digital hingga 2030. <https://www.detik.com>
- East Ventures. (2023). Baparekraf Digital Talent: Inisiatif pengembangan SDM kreatif digital. <https://east.vc>
- Glints Employers. (2023). Aprilliani, M. Digitalisasi dan human touch dalam industri pariwisata modern. <https://employers.glints.com>
- Talent Insider. (2023). Data-driven HR di perusahaan teknologi: Studi kasus Traveloka. <https://www.talentinsider.com>
- Universitas Teknologi Digital Indonesia (UTDI). (2023). Pentingnya kolaborasi lintas sektor dalam digitalisasi pariwisata. <https://www.utdi.ac.id>