

# **PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KUALITAS KELEMBAGAAN KAWASAN WISATA JUMIANG, KABUPATEN PAMEKASAN**

*(Employee Perceptions of Institutional Quality of Tourism Area in Jumiang,  
Pamekasan District)*

Campina Illa Prihantini<sup>1</sup> & Lutfiyanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Jl. Pemuda No. 339 Kolaka, Sulawesi Tenggara 93517, Indonesia; email: campinailla26@gmail.com

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bakti Bangsa Pamekasan, Kompleks Pondok Pesantren Az-Zubair, Larangan Tokol, Pamekasan 69312, Indonesia; email: lutfiyanto.kece@gmail.com

Diterima 26 Februari 2020, direvisi 1 September 2020, disetujui 29 September 2020

## **ABSTRACT**

*The Jumiang tourism area is located in Pademawu Subdistrict, Pamekasan District, which is one of the tourism areas that can be built as educational tourism. This is based on natural conditions and the potential possessed by this tourism area. Since the tourism awareness group (pok-darwis) was formed, the tourist area of Jumiang is now making many improvements, especially in the availability of tourist facilities and attractions. This is aimed at attracting the number of tourists that declined in the past few years. The existence of pok-darwis is certainly the spearhead of the sustainability of the management of the Jumiang tourist area. This study uses qualitative analysis with a focus on institutional perception analysis. This analysis is expected to provide an evaluation to the relevant parties so that the management of Jumiang tourism area will be better and the concept of sustainable tourism and education tourism can be achieved. The results of the analysis show that the institutional quality of Pok-Darwis for the Jumiang Tourism Area still has weaknesses, such as in terms of institutional strengthening. However, the institutional effectiveness of the Jumiang tourism area can be said to be effective.*

*Keywords: Perception; institutional; tourism awareness; Jumiang.*

## **ABSTRAK**

Kawasan wisata Jumiang yang terletak di Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan merupakan salah satu kawasan wisata yang dapat dibangun sebagai wisata edukasi. Hal ini didasarkan pada kondisi alam dan potensi yang dimilikinya. Sejak terbentuk kelompok sadar wisata (pok-darwis), kawasan wisata Jumiang banyak melakukan perbaikan, terlebih dalam ketersediaan fasilitas dan atraksi wisata. Hal ini bertujuan untuk menarik wisatawan yang jumlahnya menurun beberapa tahun silam. Keberadaan pok-darwis menjadi ujung tombak keberlanjutan pengelolaan kawasan wisata Jumiang. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan fokus analisis persepsi kelembagaan. Analisis ini diharapkan dapat memberikan evaluasi kepada pihak-pihak terkait agar pengelolaan kawasan wisata Jumiang semakin baik sehingga konsep wisata berkelanjutan dan wisata edukasi dapat tercapai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kelembagaan Pok-Darwis Kawasan Wisata Jumiang masih memiliki kelemahan, seperti dalam hal penguatan kelembagaan. Namun, keefektifan kelembagaan kawasan wisata Jumiang dapat dikatakan efektif.

Kata kunci: Persepsi; kelembagaan; sadar wisata; Jumiang.

## I. PENDAHULUAN

Kabupaten Pamekasan merupakan kabupaten yang terletak di antara dua kabupaten lainnya di Pulau Madura, yakni Kabupaten Sampang dan Kabupaten Sumenep. Dibandingkan tiga kabupaten lainnya, Kabupaten Pamekasan hanya memiliki beberapa objek wisata unggulan, misalnya kawasan wisata Jumiang, Api Tak Kunjung Padam, Pantai Talang Siring, Kawasan Wisata Batik, dan Pasarean Batu Ampar (Badan Pusat Statistik Kabupaten Pamekasan, 2018a). Dalam 10 tahun terakhir, objek wisata di Kabupaten Pamekasan bertambah, misalnya Wisata Selamat Pagi Madura dan Brukoh Hills.

Seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk dan wisatawan yang berkunjung ke Pulau Madura, terjadi peningkatan permintaan wisata sebagai kebutuhan sekunder. Saat ini, berwisata atau rekreasi telah berubah sifat menjadi kebutuhan primer, terlebih bagi masyarakat milenial (Umam, 2015). Masyarakat yang tinggal di wilayah perkotaan membutuhkan kegiatan wisata untuk menghilangkan kejenuhan dan kepenatan setelah melakukan aktivitas sehari-hari yang melelahkan. Tuntutan kerja serta gaya hidup yang dianut oleh masyarakat perkotaan menuntut mereka melakukan kegiatan wisata di akhir pekan untuk beristirahat sejenak. Kenyataan ini tidak menutup kemungkinan bahwa masyarakat pedesaan juga membutuhkan kegiatan wisata. Mereka juga membutuhkan sarana untuk meninggalkan rutinitas sehari-hari. Alasan-alasan tersebut termasuk ke dalam salah satu motivasi yang dimiliki oleh seorang wisatawan ketika melakukan kegiatan wisata (Yoeti, 2010).

Peningkatan permintaan terhadap rekreasi atau wisata harus disambut positif oleh berbagai pihak, baik pemerintah setempat ataupun pengelola wisata. Kunjungan wisatawan ke suatu objek wisata juga memberikan kontribusi nyata terhadap

devisa negara (Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember, 2013).

Berkaitan dengan hal tersebut, peningkatan dan pengembangan wisata lokal juga harus terus dilakukan yang salah satunya adalah kawasan wisata Jumiang. Kawasan ini merupakan salah satu objek wisata unggulan di Kabupaten Pamekasan (Badan Pusat Statistik Kabupaten Pamekasan, 2018a). Berdasarkan pengertiannya, kawasan wisata Jumiang termasuk dalam kategori wisata bahari. Wisata bahari adalah pemanfaatan dari segi pariwisata atas kawasan air (pantai, laut, pulau) sehingga pengembangan secara lengkap dan profesional dapat menjadikannya sebagai objek dan tujuan wisata yang menarik (Damardjati, 2006). Kawasan wisata Jumiang juga dapat dikategorikan sebagai wisata alam. Wisata alam merupakan perjalanan ke suatu tempat yang memanfaatkan alam sebagai objek dengan tujuan mendapatkan kepuasan. Kepuasan yang didapat diharapkan dapat menghilangkan kepenatan yang dialami oleh pengunjung (Damanik & Webber, 2006).

Pada beberapa tahun silam, kawasan wisata ini mulai dilupakan oleh wisatawan lokal karena terbatasnya atraksi wisata. Selain itu, kondisi fasilitas wisata juga kurang mendukung. Hal ini memengaruhi jumlah kunjungan wisatawan, padahal potensi yang dimiliki cukup memadai. Menurut Pendit (2006), wisata bahari atau tirta adalah jenis pariwisata yang dikaitkan dengan kegiatan olah raga air, terlebih di danau, bendungan, pantai, teluk atau lautan lepas seperti memancing, berlayar, menyelam sambil melakukan pemotretan, kompetisi selancar, mendayung, dan sebagainya. Pemandangan alam yang langsung menghadap Selat Madura merupakan kekhasan kawasan wisata Jumiang (Badan Pusat Statistik Kabupaten Pamekasan, 2018b). Penyajian atraksi wisata yang khas juga dapat menambah jumlah kunjungan wisatawan (Sugiama, 2011). Selama ini, kawasan wisata ini dikelola

oleh kelompok sadar wisata (pok-darwis). Lima tahun terakhir, pok-darwis sebagai pengelola kawasan wisata Pantai Jumiang melakukan pembenahan. Penambahan atraksi wisata seperti *banana boat* dan penyemaian bibit rumput laut menjadi primadona bagi wisatawan. Pengadaan gazebo dan beberapa *spot* swafoto juga menjadi nilai tambah. Pembenahan yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dan pok-darwis kawasan wisata Jumiang ternyata berdampak positif. Jumlah kunjungan mengalami peningkatan. Utari (2017) menjelaskan bahwa pengembangan kawasan wisata mangrove Karangsong di Kabupaten Indramayu adalah dengan menambah atraksi wisata berupa *canoing* dan *boating*. Kedua macam atraksi ini dapat terus dikembangkan sehingga jumlah wisatawan yang datang semakin bertambah.

Permasalahan yang dihadapi oleh pengelola kawasan wisata Jumiang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, kurangnya sinkronisasi antara Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Pamekasan dan pok-darwis sehingga seolah-olah pok-darwis berjalan sendiri tanpa dukungan pemerintah setempat. Kedua, kurangnya partisipasi masyarakat di sekitar kawasan wisata Jumiang dalam upaya pengembangan wisata. Hal ini sangat disayangkan karena masyarakat sekitar dapat diberdayakan sebagai pemandu wisata dan sebagainya. Ketiga, kurangnya minat masyarakat Kabupaten Pamekasan dalam mempromosikan kawasan wisata Jumiang. Hal ini disebabkan karena kawasan wisata Jumiang yang kurang tertata dan terurus. Kegiatan promosi merupakan hal yang sangat penting dalam pengembangan suatu kawasan wisata (Rahma, 2018).

Analisis kelembagaan dan persepsi karyawan terhadap kualitas kelembagaan di kawasan wisata Jumiang perlu dilakukan. Hal ini bertujuan agar Pemerintah Kabupaten Pamekasan dan pok-darwis sebagai pengelola kawasan wisata Jumiang

dapat mengevaluasi diri dalam melakukan pengembangan wisata lokal. Dengan demikian, tujuan untuk menjadikan Pantai Jumiang sebagai wisata yang berkelanjutan (*sustainable tourism*) dapat tercapai.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap kualitas kelembagaan kawasan wisata Jumiang di Kabupaten Pamekasan. Hasil analisis diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pok-darwis dan *stakeholder* terkait dalam mengembangkan kelembagaan pok-darwis kawasan wisata Jumiang. Pengembangan kelembagaan dianggap penting dalam menyiapkan masyarakat agar mampu bersaing dalam struktur ekonomi yang terbuka (Anantanyu, 2009).

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di kawasan wisata Jumiang yang terletak di Desa Tanjung, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur. Secara geografis, pantai ini terletak pada 6°51'-7°13' LS dan 113°19'-113°58' BT. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa kawasan wisata Jumiang memiliki potensi untuk dikembangkan sebagai objek wisata lokal. Penelitian dilaksanakan selama enam bulan, sejak bulan Maret hingga Agustus 2019. Data primer diperoleh dari wawancara langsung dalam kuesioner kepada responden terkait dengan persepsi terhadap kelembagaan kawasan wisata Jumiang. Data sekunder berupa data yang terkait dengan daerah penelitian diperoleh dari instansi terkait, seperti Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pamekasan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Pamekasan, Pemerintah Desa Tanjung, dan berbagai pustaka.

Metode pengambilan contoh dilakukan secara *purposive sampling* yaitu responden dipilih secara sengaja dengan tujuan untuk menggali informasi mengenai persepsi

kualitas kelembagaan pok-darwis kawasan wisata Jumiang (Suharsaputra, 2012). Metode pengambilan data primer dilakukan dengan cara wawancara kepada narasumber atau responden, yakni pengurus pok-darwis kawasan wisata Jumiang yang berjumlah 18 orang.

Analisis persepsi kualitas kelembagaan digunakan untuk mengetahui kualitas kelembagaan pok-darwis yang selama ini diterapkan di kawasan wisata Jumiang. Metode ini juga dapat menganalisis kinerja kelembagaan dalam menghasilkan *outcome* yang selama ini dihasilkan (Adina, 2012). Kualitas kelembagaan dianalisis secara deskriptif menurut persepsi aktor-aktor dalam pengelolaan kawasan wisata Jumiang. Parameter dan indikator yang digunakan dijelaskan pada Tabel 1.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Sejarah Terbentuknya Pok-Darwis Kawasan Wisata Jumiang

Kelompok sadar wisata atau dikenal dengan istilah pok-darwis merupakan suatu lembaga yang mewadahi masyarakat sekitar yang sadar akan potensi wisata dan lebih fokus terhadap konservasi alam. Pok-darwis di kawasan wisata Jumiang sudah lama terbentuk namun kelembagaannya belum memenuhi syarat sebagai lembaga formal, padahal kawasan ini memiliki potensi yang besar untuk dikembangkan. Pada mulanya, anggota pengurus pok-darwis adalah para tetua yang menginginkan kondisi alam Jumiang tetap lestari. Visi tersebut tidaklah cukup. Jumiang memiliki potensi untuk dikembangkan tidak hanya sebagai wisata

Tabel 1 Matriks analisis kualitas kelembagaan pok-darwis kawasan wisata Jumiang  
*Table 1 Matrix of institutional quality analysis of pok-darwis Jumiang tourism*

No.	Parameter ( <i>Parameters</i> )	Indikator ( <i>Indicators</i> )
1.	Kejelasan kelembagaan: struktur, aturan, dan pengetahuan anggota tentang kelembagaan	Struktur kelembagaan berkaitan dengan perbedaan kedudukan antar anggota, dan pembagian tugas. Selanjutnya, bagaimana kelengkapan struktur, tugas kelembagaan yang diaturnya dan persentase jumlah anggota yang diberi kejelasan. Struktur kelompok diatur dengan skala ordinal. Indikator struktur kelembagaan adalah: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kelengkapan susunan pengurus, kategorinya:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tinggi, jika susunannya lengkap</li> <li>– Sedang, jika susunannya kurang lengkap</li> <li>– Rendah, jika susunannya tidak lengkap</li> </ul> </li> <li>b. Terdapat uraian kerja (pembagian tugas dan wewenang) pada pengurus kelembagaan, kategorinya:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tinggi, jika uraian kerja jelas</li> <li>– Sedang, jika uraian kerja kurang lengkap</li> <li>– Rendah, jika uraian kerja tidak jelas</li> </ul> </li> <li>c. Anggota kelembagaan mengetahui susunan kelembagaan, kategorinya:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tinggi, jika paham susunan kepengurusan</li> <li>– Sedang, jika kurang paham</li> <li>– Rendah, jika tidak paham</li> </ul> </li> <li>d. Keteraturan waktu pergantian atau penyempurnaan pengurus kelembagaan, kategorinya:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tinggi, jika pergantiannya teratur</li> <li>– Sedang, jika kurang teratur</li> <li>– Rendah, jika tidak teratur</li> </ul> </li> </ul>
2.	Kejelasan aturan merupakan analisis untuk mengetahui aturan informal yang dibuat secara tertulis atau lisan	Pengukurannya dilakukan dengan menggunakan skala ordinal dan dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Lisan</li> <li>– Tertulis</li> <li>– Keduanya</li> </ul>

Tabel 1 Lanjutan  
Table 1 Continued

No.	Parameter ( <i>Parameters</i> )	Indikator ( <i>Indicators</i> )
3.	Keefektifan kelembagaan: partisipasi dan pencapaian kamandirian para karyawan serta kesejahteraan ekonomi karyawan	Partisipatif, indikatornya adalah: a. Memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mengemukakan pendapat dalam membuat keputusan, kategorinya: – Tinggi, jika diberi kesempatan yang leluasa – Sedang, jika kurang diberi kesempatan – Rendah, jika tidak diberi kesempatan b. Tingkat keberhasilan program kerja (target pengunjung, penambahan sarana dan prasarana) – Tercapai semua, jika semua program kerja yang direncanakan berhasil dicapai – Tercapai sebagian, jika hanya beberapa program kerja yang tercapai – Tidak tercapai semua, jika tidak ada program kerja yang tercapai

Sumber (*Source*): Adina (2012).

alam dan wisata bahari, namun juga wisata edukasi yang berkelanjutan (*sustainable tourism*).

Masalah utama yang dihadapi oleh pok-darwis terdahulu adalah belum mampu mengelola keuangan dan sumber daya manusia yang ada sehingga menimbulkan konflik, baik di dalam maupun di luar kepengurusan. Hal ini berdampak terhadap *outcome* kelembagaan, salah satunya adalah jumlah kunjungan yang terus menurun. Pada tahun 2015 terbentuk pok-darwis yang baru, terdiri atas para pemuda-pemudi asli Desa Tanjung yang memiliki visi dan misi yang sama dalam mengembangkan kawasan wisata Jumiang. Pembenahan sarana, prasarana, fasilitas, dan atraksi wisata dilakukan. Dengan dukungan penuh dari Pemerintah Desa Tanjung dan Pemerintah Kabupaten Pamekasan melalui Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, pok-darwis mampu membangun kawasan wisata Jumiang yang semula redup dan suram menjadi kawasan wisata kekinian. Di tahun 2017, jumlah pengunjung mencapai 24.576 orang, jumlah ini menduduki posisi kedua setelah wisata Pasarean Batu Ampar (Badan Pusat Statistik Kabupaten Pamekasan, 2018a). Pok-darwis berjanji akan terus mengembangkan kawasan wisata Jumiang agar dampak positif dari pariwisata dapat

dirasakan tidak hanya oleh anggota pok-darwis, namun juga masyarakat di Desa Tanjung, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan.

## B. Struktur Organisasi Pok-Darwis Kawasan Wisata Jumiang

Struktur pengelolaan pok-darwis kawasan wisata Jumiang berada di bawah struktur Pemerintah Desa Tanjung, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan. Pemerintah Desa Tanjung merupakan pihak yang berhubungan langsung dan bertanggung jawab kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Pamekasan atas pengelolaan kawasan wisata ini.

Secara keseluruhan, jumlah anggota adalah 18 orang, terdiri atas 15 orang laki-laki dan 3 orang perempuan. Pengurus pok-darwis rata-rata adalah lulusan Sekolah Menengah Atas yang diberdayakan sebagai anggota. Pok-Darwis Jumiang terdiri atas seorang Ketua, seorang Wakil Ketua, seorang Bendahara, seorang Sekretaris, dan lima Seksi, yakni (1) Seksi Ketertiban dan Keamanan, (2) Seksi Kebersihan dan Keindahan, (3) Seksi Daya Tarik Wisata dan Kenangan, (4) Seksi Humas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan (5) Seksi Pengembangan Usaha.

## 1. Tugas dan Wewenang Pok-Darwis Kawasan Wisata Jumiang

Visi, misi, dan tujuan yang menjadi acuan pok-darwis kawasan wisata Jumiang merupakan bagian dari visi, misi, dan tujuan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Pamekasan. Pok-darwis belum memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas, meskipun telah lama terbentuk. Pengelolaan yang dijalankan dapat dikatakan sebagai penugasan dari Pemerintah Desa Tanjung dan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan. Kondisi ini menuntut pihak pengelola untuk memiliki visi dan misi sendiri yang terfokus pada pengelolaan kawasan wisata Jumiang sehingga lebih sesuai dengan kondisi Jumiang. Oleh sebab itu perumusan visi, misi, dan tujuan pengelolaan kawasan wisata Jumiang secara khusus sangat dibutuhkan.

## 2. Aturan Formal dan Informal

Aturan merupakan tata cara dalam melakukan tindakan atau sebuah norma yang dianut masyarakat dan harus dipatuhi oleh masyarakat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Aturan terbagi dua, yakni aturan formal dan informal. Dalam kelembagaan pok-darwis kawasan wisata Jumiang, aturan formal berlaku bagi seluruh pengurus pok-darwis. Setiap anggota wajib mematuhi aturan formal tersebut, berupa tata cara rapat, tata cara pengajuan dana kepada Dinas, dan hal-hal yang sifatnya resmi. Aturan formal dalam kelembagaan ini pada umumnya berupa peraturan tertulis. Aturan informal lebih bersifat normatif yang dapat berupa norma dan nilai-nilai agama dan adat yang sudah ada dan diterapkan dalam masyarakat. Aturan informal tidak tertera secara tertulis. Tata nilai dapat dinyatakan sebagai keyakinan relatif masyarakat tentang yang baik dan yang buruk, yang benar dan yang salah, kepada apa yang seharusnya ada dan seharusnya tidak ada (Ekawati, Donie, & Cahyono, 2005). Dengan mengetahui tata nilai yang berlaku di masyarakat,

maka penyusunan aturan formal dan informal dalam melaksanakan kegiatan Pok-Darwis kawasan wisata Jumiang. Soepom, Rahmafritia, & Daluarti (2018) menyebutkan bahwa anggota pok-darwis dan masyarakat sekitar memiliki persepsi yang sama dalam upaya pengembangan kawasan wisata Jumiang dengan tetap memperhatikan norma-norma yang berlaku. Santoso & Darwanto (2015) menyatakan bahwa dengan adanya norma dalam suatu organisasi maka jumlah permasalahan dapat berkurang, salah satunya adalah masalah dalam pengembangan suatu kawasan wisata.

Selain berlaku kepada pengurus, aturan formal dan informal juga berlaku kepada para wisatawan. Aturan formal untuk wisatawan telah terpampang di depan pintu masuk kawasan. Aturan informal lebih kepada mitos-mitos yang berkembang di kawasan wisata, misalnya dilarang berbuat mesum karena terdapat situs leluhur Makam Adirasa.

## 3. Kegiatan Pok-Darwis Kawasan Wisata Jumiang

Kegiatan pengurus pok-darwis telah dibuat dalam program kerja satu tahun kepengurusan. Bentuk kegiatan terbagi menjadi dua, yakni kegiatan rutin dan kegiatan kondisional. Kegiatan rutin berupa kegiatan pembersihan dan gotong royong yang dilakukan setiap hari (sesuai piket penjaga tempat wisata) dan agenda rutin bersama bulanan. Kegiatan kondisional merupakan kegiatan yang diajukan oleh beberapa pembuat acara (*event organizer*), biasanya mahasiswa, instansi daerah, maupun perusahaan swasta untuk acara *music live*, pementasan drama, kegiatan *outbond*. Pembuat acara harus mengajukan surat permohonan kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Pamekasan disertai proposal. Mereka juga harus melakukan presentasi di hadapan Kepala Desa Tanjung dan pengurus pok-darwis kawasan wisata Jumiang mengenai

kegiatan yang akan dilakukan. Albus & Ro (2017) menjelaskan bahwa pembuat acara yang berasal dari perusahaan swasta biasanya membuat kegiatan atau *event* yang bersifat kembali ke alam (*back to nature*) dan bersedia membayar lebih mahal demi mendapatkan kepuasan yang optimal.

### C. Analisis Persepsi Kualitas Kelembagaan

Analisis mengenai kualitas kelembagaan yang dijalankan oleh pihak pengelola kawasan wisata Jumiang perlu dilakukan dengan melihat bagaimana tingkat pemahaman atau kejelasan karyawan terhadap kelembagaan yang selama ini diterapkan, aturan formal dan informal yang ada, dan keefektifan kelembagaan. Dari wawancara kepada seluruh karyawan dapat diketahui bagaimana pemahaman mereka terhadap kelembagaan yang selama ini dijalankan di kawasan wisata Jumiang.

#### 1. Kelembagaan Pengelolaan Jumiang

Kejelasan suatu kelembagaan dapat dilihat dari struktur kelembagaan, uraian kerja, serta keteraturan pergantian pengurus. Kelembagaan yang terbentuk sejatinya memudahkan setiap individu yang ada di dalamnya untuk mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu setiap individu yang tergabung dalam sebuah kelembagaan harus mengetahui secara pasti bagaimana struktur kelembagaan yang mereka jalankan.

##### a. Susunan Kepengurusan Kelembagaan

Kelengkapan susunan pengurus dapat dilihat dari banyaknya aktor di dalam kepengurusan. Kelengkapan susunan

pengurus diikuti dengan kelengkapan fungsi aktor dalam kelembagaan tersebut. Analisis ini sangat penting untuk mengetahui bagaimana suatu kelembagaan dapat berjalan dan mencapai tujuannya (dapat dikatakan sebagai *outcome*), sehingga *outcome* yang ingin dicapai dapat benar-benar tercapai (Adina, 2012). Jumlah aktor atau pengurus yang menjalankan kelembagaan harus bekerja sesuai tugas dan fungsi yang telah diberikan. Lengkap atau tidak lengkapnya suatu kelembagaan, sampai saat ini belum ditemukan indikatornya. Adina (2012) menyebutkan bahwa indikator kelengkapan kelembagaan didasarkan pada jumlah aktor dan fungsinya yang sekiranya dapat melancarkan suatu kelembagaan dalam mencapai *outcome* yang diinginkan. Suatu kelembagaan dapat dikatakan lengkap jika jumlah aktor dan fungsi yang dilakukan aktor telah mampu mencapai *outcome* yang diinginkan. Hal ini berlaku sebaliknya. Persepsi anggota pok-darwis terhadap kelengkapan struktur kepengurusan di kawasan wisata Jumiang dapat dilihat pada Tabel 2.

Sebesar 55% anggota pok-darwis mengatakan bahwa susunan pengurus sudah lengkap, 28% mengatakan kurang lengkap, dan 17% mengatakan tidak lengkap. Berdasarkan wawancara dengan anggota pok-darwis, beberapa anggota masih merasa bahwa susunan pengurus masih bisa ditambah sesuai dengan kebutuhan pok-darwis saat ini, misalnya menambah divisi promosi. Namun hal ini tidak didukung dengan jumlah pemuda yang termotivasi untuk bergabung dalam pok-darwis.

Tabel 2 Persepsi karyawan terhadap kelengkapan susunan pengurus  
Table 2 Employee perception of completeness of management arrangement

No.	Kelengkapan susunan pengurus ( <i>Completeness of the composition of the management</i> )	Jumlah responden ( <i>Quantity of respondents</i> )	
		n	%
1.	Lengkap ( <i>Complete</i> )	10	55
2.	Kurang lengkap ( <i>Less complete</i> )	5	28
3.	Tidak lengkap ( <i>Incomplete</i> )	3	17
Jumlah ( <i>Total</i> )		18	100

Sumber (*Source*): Data diolah (*Processed data*) (2019).

Dalam kajian Umam (2015) terdapat 57% karyawan Papuma yang mengatakan bahwa susunan kepengurusan belum dan tidak lengkap. Umam (2015) mengatakan bahwa dalam kepengurusan di kawasan Papuma, ketidaklengkapan karena tidak adanya koordinator lapangan yang bertugas setiap hari. Keberadaan koordinator lapangan harian dibutuhkan untuk memudahkan koordinasi antara pihak pengelola wana wisata dengan pengelola pondok wisata. Penambahan koordinator lapangan pada struktur kelembagaan kawasan Papuma sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pola hubungan dalam kelembagaan pengelolaan kawasan Papuma. Arifin (2005) menyebutkan bahwa kelembagaan bukan merupakan struktur yang terisolasi melainkan bagian dari hierarki dan jaringan atau sistem kelembagaan yang lebih kompleks. Oleh sebab itu, suatu kelembagaan yang kompleks akan semakin memperjelas kelembagaan tersebut. Berdasarkan saran dari beberapa anggota pok-darwis yang diwawancarai, susunan kepengurusan pok-darwis kawasan wisata Jumiang perlu dilengkapi Seksi Pendanaan dan *Sponsorship*. Berdasarkan hasil kajian Ekawati (2009), pendanaan merupakan elemen yang sangat penting dan sensitif dalam pengembangan suatu lembaga.

**b. Pengetahuan Karyawan terhadap Susunan Pengurus/Kelembagaan**

Pengetahuan karyawan terhadap susunan pengurus dalam pengelolaan kawasan wisata Jumiang sangatlah penting untuk memudahkan koordinasi antar-divisi/bagian/seksi pengelolaan. Pengetahuan

karyawan terhadap susunan pengurus atau kelembagaan dapat dilihat pada Tabel 3.

Sebesar 78% anggota pok-darwis mengatakan sudah paham mengenai anggota yang telah tergabung. Hal ini karena seluruh anggota pok-darwis adalah masyarakat yang tinggal di sekitar kawasan wisata Jumiang sehingga telah mengenal satu sama lain. Jadwal rutin harian untuk menjaga parkir dan tiket membuat mereka saling mengenal dan lebih akrab. Sebesar 22% menyatakan kurang paham atau kurang mengenal anggota lainnya. Hal ini karena mereka jarang bergabung dan jarang berkomunikasi.

**c. Uraian Kerja**

Ketidaktahuan karyawan terhadap susunan kepengurusan tidak menutup kemungkinan mereka dapat mengetahui secara pasti tugas masing-masing. Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh karyawan mengetahui uraian kerja masing-masing karyawan.

Kejelasan karyawan terhadap uraian kerja mereka berdampak pada penyelesaian tugas yang berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan menyebutkan bahwa yang terpenting bagi mereka adalah melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)*.

Sebesar 61% anggota pok-darwis menyatakan bahwa mereka belum sepenuhnya paham mengenai tugas dari masing-masing seksi atau divisi. Mereka hanya memegang satu hal yakni mari bekerja bersama dan bergotong-royong dalam membangun kawasan wisata Jumiang. Hal ini diduga disebabkan oleh masih rendahnya

Tabel 3 Persepsi karyawan terhadap pengetahuan susunan pengurus/kelembagaan  
 Table 3 Employee perception of knowledge management/institutional arrangement

No.	Pengetahuan terhadap struktur kelembagaan ( <i>Knowledge of institutional structures</i> )	Jumlah responden ( <i>Quantity of respondents</i> )	
		n	%
1.	Paham ( <i>Understand</i> )	14	78
2.	Kurang paham ( <i>Not really understand</i> )	4	22
3.	Tidak paham ( <i>Do not understand</i> )	0	0
Jumlah ( <i>Total</i> )		18	100

Sumber (*Source*): Data diolah (*Processed data*) (2019).



Tabel 4 Persepsi karyawan terhadap kejelasan uraian kerja  
*Table 4 Employee perception of clarity of job description*

No.	Kejelasan uraian kerja ( <i>Clarity of job descriptions</i> )	Jumlah responden ( <i>Quantity of respondents</i> )	
		n	%
1.	Jelas ( <i>Clear</i> )	7	39
2.	Kurang jelas ( <i>Unclear</i> )	8	44
3.	Tidak jelas ( <i>Not clear</i> )	3	17
Jumlah ( <i>Total</i> )		18	100

Sumber (*Source*): Data diolah (*Processed data*) (2019).

tingkat pendidikan anggota pok-darwis kawasan wisata Jumiang. Rata-rata dari mereka adalah lulusan Sekolah Menengah Atas yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Mereka bergabung untuk menjadi anggota secara sukarela. Ekawati (2009) menunjukkan kurang relevannya latar belakang pendidikan dengan tugas dan pekerjaan pegawai Dinas Kehutanan di Kabupaten OKI. Beberapa jabatan struktural dipegang oleh orang-orang yang tidak berkompeten di bidangnya, walaupun sebagian besar pegawai berlatar belakang pendidikan sarjana kehutanan dan sarjana pertanian. Irawan, Iwanuddin, Halawane, & Ekawati (2017) mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan seseorang memiliki korelasi positif terhadap perilakunya terhadap hutan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin baik perilakunya. Shrestha & Alavalapati (2006) menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki korelasi positif dengan perilaku konservasi masyarakat. Akudugu, Guo, & Dadzie, (2012) juga menyatakan bahwa pengaruh positif lamanya pendidikan formal berhubungan dengan pembentukan pola pikir untuk menerima hal-hal logis dari lingkungan sekitarnya. Selanjutnya Narsuka, Sujali, & Setiawan (2009) menyatakan bahwa tingkat pengetahuan memiliki korelasi positif dengan tingkat peran-serta masyarakat dalam pengelolaan hutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adina (2012) di Gapoktan Desa Banyuroto menjelaskan bahwa sebanyak 50% anggota Gapoktan menyatakan bahwa uraian kinerja pengurus kelembagaan kurang jelas, 25%

menyatakan kinerja pengurus jelas, dan 25% menyatakan kinerja pengurus kelembagaan tidak jelas. Hal ini karena kinerja pengurus kelembagaan yang benar-benar berjalan dan jelas hanyalah ketua, wakil, sekretaris, dan bendahara, sedangkan kinerja seksi-seksi belum terlihat.

Ketua pok-darwis kawasan pantai Jumiang mengatakan bahwa intensitas keikutsertaan anggota dalam seminar dan pelatihan yang diberikan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Pamekasan diharapkan dapat menjadi wadah dan sarana agar pemahaman anggota dapat meningkat. Yanti, Banuwa, Safe'i, Wulandari, & Gumay Febryano (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan dan pengetahuan anggota atau masyarakat maka persepsi terhadap pengembangan suatu wisata dapat semakin meningkat. Peranan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Pamekasan dalam pembimbingan dan pendampingan sangat diperlukan. Hakim (2009) dalam kajian kelembagaan hutan tanaman rakyat (HTR) di KPH Gedong Wani, Lampung menyatakan bahwa penguatan kelembagaan merupakan faktor penting dalam menyiapkan masyarakat untuk mengelola HTR. Pelatihan kepada karyawan merupakan salah satu upaya yang terus dilakukan oleh Dinas Koperasi Kota Semarang agar karyawan dapat meningkatkan kapasitasnya (Yuan & Widiyanto, 2018).

#### d. Pergantian Pengurus

Kepengurusan pok-darwis kawasan wisata Jumiang telah mengalami beberapa

kali pergantian pengurus namun terdapat beberapa jabatan, misalnya pimpinan ataupun karyawan yang selalu sama setiap periodenya. Kondisi ini dapat dilihat pada Tabel 5 yang menunjukkan bahwa telah terjadi keteraturan dalam pergantian kepengurusan pok-darwis kawasan wisata Jumiang.

Pergantian kepengurusan dilakukan secara berkala, yakni setiap lima tahun. Hal ini mengakibatkan program kerja kepengurusan pok-darwis selalu berubah setiap lima tahun. Anggota yang aktif dan memberikan dampak positif terhadap pengembangan kawasan wisata akan dipertahankan, demikian pula sebaliknya. Pergantian kepengurusan pok-darwis dipilih, dibentuk, dan dilantik oleh Pemerintah Desa Tanjung dan diketahui oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Pamekasan.

Berbeda dengan hasil kajian Umam (2015) yang menunjukkan bahwa dalam kepengurusan pengelola Papuma tidak pernah terjadi perubahan. Sebanyak 100% responden yang merupakan pengelola kawasan wisata Papuma menjawab bahwa tidak ada keteraturan dalam hal pergantian pengurus pengelola kawasan wisata Papuma. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, pergantian periode kepengurusan yang terjadi dalam pengelolaan Papuma bergantung pada keputusan pimpinan pusat Perum Perhutani Regional Jawa Timur. Rotasi ini biasa terjadi apabila ada perpindahan/mutasi karyawan yang diputuskan oleh pimpinan pusat Perum Perhutani Regional Jawa Timur.

Adina (2012) menunjukkan bahwa sebanyak 89% anggota Gapoktan Desa

Banyuroto menyatakan bahwa periode pergantian pengurus tidak teratur. Pengurus Gapoktan Desa Banyuroto diganti hanya berdasar kesepakatan saja dan biasanya pengurus yang diganti hanya bertukar peran dan hanya pengurus yang memiliki fungsi sentral saja.

Mengacu pada Siagian (2012), suatu organisasi tidak pernah statik dan tidak pula bergerak pada kondisi kekosongan. Sebuah kelembagaan ataupun organisasi akan mengalami perubahan dengan variasi, intensitas, dan cakupan yang belum pernah dialami sebelumnya. Menurut Esman (1986) dan Priyatna & Purnomo (2007), pengembangan kelembagaan atau organisasi dapat dirumuskan sebagai perencanaan, penataan, dan bimbingan dari organisasi-organisasi baru atau yang disusun kembali. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah penyesuaian atau tindakan cepat tanggap sehingga kelembagaan atau organisasi tersebut dapat berkembang dan maju ke depannya. Salah satu penyesuaian yang diperlukan ialah perubahan pada sektor sumber daya manusia (karyawan atau anggota). Hal ini berdampak terhadap peningkatan produktivitas karyawan atau anggota, pengurangan frekuensi kemangkiran, menghilangkan keinginan pindah organisasi, dan peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, pergantian kepengurusan pok-darwis kawasan wisata Jumiang yang teratur dapat memberikan dampak yang nyata dalam pengembangan kawasan wisata Jumiang.

Tabel 5 Persepsi karyawan terhadap keteraturan pergantian pengurus  
*Table 5 Employee perception of regulatory change management*

No.	Keteraturan pergantian pengurus ( <i>Regulatory change management</i> )	Jumlah responden ( <i>Quantity of respondents</i> )	
		n	%
1.	Teratur ( <i>Regular</i> )	16	89
2.	Kurang teratur ( <i>Less regularly</i> )	2	11
3.	Tidak teratur ( <i>Irregular</i> )	0	0
Jumlah ( <i>Total</i> )		18	100

Sumber (*Source*): Data diolah (*Processed data*) (2019).

### e. Keberadaan Aturan Tambahan (Informal)

Aturan-aturan formal yang berlaku dalam pok-darwis kawasan wisata Jumiang telah tertuang pada SOP masing-masing bagian sebagai acuan, berisi tugas dan fungsi masing-masing anggota. Selain SOP, karyawan juga mengacu pada aturan-aturan informal yang ada. Pengetahuan karyawan terhadap peraturan informal dapat dilihat pada Tabel 6.

Aturan informal dalam pok-darwis biasanya berupa lisan. Norma dan nilai adat serta agama dan sosial merupakan bentuk nyata dari aturan tambahan atau informal. Terlebih di kawasan wisata Jumiang terdapat situs yang dilindungi, yakni Makam Pangeran Adirasa. Pengurus memiliki kewajiban untuk menjaga dan menghormati keberadaan situs tersebut. Sejumlah 61% anggota pok-darwis mengakui bahwa aturan informal itu ada.

Umam (2015) mengatakan bahwa sebanyak 62% karyawan mengetahui keberadaan aturan-aturan informal yang ada di Papuma, berupa aturan lisan. Salah satu contoh adalah memberikan pelayanan lebih untuk tamu penting yang berkunjung.

Kelembagaan sangat ditentukan oleh konfigurasi aturan main dan norma yang dirumuskan bersama. Anggota dari kelembagaan tersebut harus mengerti rumusan-rumusan yang mewarnai semua tingkah laku dan norma yang dianut dalam kelembagaan tersebut (Arifin, 2005). Oleh sebab itu, pengetahuan anggota pok-darwis di kawasan wisata Jumiang terhadap aturan

formal maupun informal sangat berpengaruh terhadap kinerja para anggota. Semua anggota, termasuk wisatawan, diharuskan untuk mengetahui aturan-aturan yang mereka tegakkan setiap hari.

## 2. Keefektifan Kelembagaan Pengelolaan Kawasan Jumiang

Adanya kelembagaan pengelolaan kawasan wisata Jumiang diharapkan dapat melahirkan sebuah sistem kelembagaan yang efektif sehingga menghasilkan kawasan wisata yang mampu menarik minat banyak wisatawan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi keefektifan kelembagaan ialah partisipasi karyawan dalam kelembagaan dan pengetahuan karyawan terhadap tingkat keberhasilan program kerja.

### a. Intensitas Diskusi Antara Karyawan dengan Pimpinan

Diskusi yang terjadi antar-anggota pok-darwis maupun dengan pihak *stakeholder* lainnya sangat berpengaruh terhadap berjalannya kelembagaan tersebut. Diskusi formal maupun informal yang terjadi dapat mempererat hubungan dan menjaga harmonisasi antar-individu yang tergabung dalam suatu kelembagaan. Diskusi formal dalam pok-darwis berupa rapat ataupun pertemuan dengan mitra yang tergabung dalam pengelolaan kawasan wisata Jumiang. Adanya jadwal bersih-bersih setiap hari membuat mereka lebih mudah melakukan diskusi. Intensitas diskusi dapat dilihat dari ada-tidaknya kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide seperti disajikan pada Tabel 7.

Tabel 6 Persepsi karyawan terhadap keberadaan aturan informal  
Table 6 Employee perception of the existence of informal rules

No.	Keberadaan aturan informal (Existence of informal rules)	Jumlah responden ( <i>Quantity of respondents</i> )	
		n	%
1.	Ada ( <i>Exist</i> )	11	61
2.	Tidak ada ( <i>It doesn't exist</i> )	5	28
3.	Tidak tahu ( <i>Do not know</i> )	2	11
Jumlah ( <i>Total</i> )		18	100

Sumber (*Source*): Data diolah (*Processed data*) (2019).

Tabel 7 Persepsi karyawan terhadap kesempatan menyampaikan pendapat/ide  
 Table 7 Employee perception of opportunities to convey opinions/ideas

No.	Kesempatan menyampaikan ide ( <i>Opportunity to convey ideas</i> )	Jumlah responden ( <i>Quantity of respondents</i> )	
		n	%
1.	Diberi kesempatan luas ( <i>Given wide opportunities</i> )	15	Diberi kesempatan luas ( <i>Given wide opportunities</i> )
2.	Kurang diberi kesempatan ( <i>Lack of opportunity</i> )	3	Kurang diberi kesempatan ( <i>Lack of opportunity</i> )
3.	Tidak diberi kesempatan ( <i>Not given a chance</i> )	0	Tidak diberi kesempatan ( <i>Not given a chance</i> )
Jumlah ( <i>Total</i> )			18

Sumber (*Source*): Data diolah (*Processed data*) (2019).

Tabel 8 Persepsi karyawan terhadap tingkat keberhasilan program kerja  
 Table 8 Employee perception of the success rate of the program

No.	Keberhasilan program kerja ( <i>Success of the program</i> )	Jumlah responden ( <i>Quantity of respondents</i> )	
		n	%
1.	Tercapai semua ( <i>Achieved all</i> )	13	72
2.	Tercapai Sebagian ( <i>Partially achieved</i> )	4	22
3.	Tidak tercapai semua ( <i>Not achieved all</i> )	1	6
Jumlah ( <i>Total</i> )		18	100

Sumber (*Source*): Data diolah (*Processed data*) (2019).

Sebesar 82% anggota sepakat bahwa mereka diberi kesempatan yang luas dalam memberikan ide atau pendapat. Diterima atau ditolaknya ide tersebut biasanya diputuskan saat itu juga (jika idenya hanya untuk kepentingan internal). Selain itu, juga dilakukan diskusi dan rapat dengan *stakeholder* untuk menampung aspirasi, ide, dan pendapat anggota pok-darwis. Tujuan yang ingin dicapai adalah pengembangan kawasan wisata Jumiang agar lebih dikenal masyarakat, baik lokal maupun mancanegara.

**b. Tingkat Keberhasilan Program Kerja**

Setiap kepengurusan pok-darwis memiliki program kerja. Program kerja yang dimaksud pada umumnya adalah target pengunjung atau penambahan sarana dan prasarana. Berdasarkan wawancara diketahui bahwa pendapatan pada beberapa tahun terakhir telah mencapai target yang ditentukan, baik dari tiket masuk ataupun konsumsi di stan penjualan makanan

dan minuman. Hal ini karena perubahan atraksi dan fasilitas wisata. Perbaikan yang dilakukan ternyata memberi dampak nyata terhadap pengembangan kawasan wisata Jumiang. Pada Tabel 8 terlihat pemahaman karyawan terhadap keberhasilan program kerja yang dicapai pok-darwis kawasan wisata Jumiang.

Sebanyak 72% anggota pok-darwis mengatakan telah mengetahui bahwa seluruh program kerja sudah tercapai dan sisanya menyatakan hanya sebagian program kerja yang telah tercapai. Dalam penelitian Umam (2015), sebagian besar karyawan (57%) telah mengetahui tingkat keberhasilan program kerja. Sama halnya dengan hasil kajian ini, hasil wawancara dengan beberapa anggota pok-darwis di kawasan wisata Papuma Jember yang menyatakan bahwa 43% anggota pengurus pok-darwis belum tahu tentang ketercapaian program kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa program kerja seperti pembenahan fasilitas

serta akomodasi jalan menuju kawasan wisata Jumiang belum sepenuhnya optimal. Penggunaan lahan parkir, belum tersedianya tempat sampah ataupun pos-pos keamanan, dan belum adanya tempat *ticketing* merupakan contoh program kerja yang belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa beberapa target program kerja belum terlaksana.

Menurut Siagian (2012), suatu kelembagaan atau organisasi dikatakan berhasil melakukan perubahan jika memenuhi beberapa indikator berikut:

- a) Kemampuan bergerak lebih cepat dalam arti lebih inovatif dan tanggap terhadap tuntutan lingkungannya. Para anggota pok-darwis dituntut untuk lebih peka terhadap wisatawan yang datang. Mereka dituntut lebih sigap melayani permintaan wisatawan. Kajian Prihantini & Lutfiyanto (2019a) menunjukkan bahwa wisatawan yang datang di kawasan wisata Jumiang masih kurang puas dengan fasilitas dan atraksi wisata yang ada. Artinya, masih banyak celah yang dapat diperbaiki oleh pok-darwis dan perlu dukungan dari *stakeholder* terkait.
- b). Sadar tentang pentingnya komitmen pada peningkatan mutu produk yang dihasilkan berupa barang dan atau jasa. Produk yang lebih banyak dihasilkan kawasan wisata Jumiang ialah jasa berupa atraksi-atraksi yang dibutuhkan oleh wisatawan. Oleh sebab itu maka pok-darwis diharapkan dapat menciptakan atraksi-atraksi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan minat wisatawan untuk datang ke kawasan wisata Jumiang. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Desa Tanjung yang bekerja sama dengan tim peneliti adalah memberikan pelatihan dan pemberdayaan. Kesimpulan dari kegiatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa anggota pok-darwis sangat senang jika mampu berkolaborasi dengan Kelompok Tani Rumput Laut sebagai salah satu atraksi wisata di

kawasan wisata Jumiang (Prihantini & Lutfiyanto, 2019b).

- c) Peningkatan keterlibatan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut karier, pekerjaan, dan penghasilan. Persepsi seseorang terhadap sesuatu akan mempengaruhi perilakunya (*behavior*), salah satunya dalam wujud pengambilan keputusan (Fabra-Crespo, Mola-Yudego, Gritten, & Rojas-Briales, 2012). Karyawan dituntut untuk lebih aktif dalam penentuan kebijakan yang diterapkan di kawasan wisata Jumiang karena sesungguhnya para anggota yang paling mengerti keadaan terkini dari kawasan wisata Jumiang.
- d) Orientasi pada pelanggan yang kemampuan membeli, preferensi, dan perilakunya cenderung selalu berubah. Pok-darwis dituntut untuk selalu *up to date*, mengerti perkembangan permintaan wisata saat ini. Anggota pok-darwis yang mayoritas adalah anak muda diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan the *power of change* terhadap pengembangan kawasan wisata Jumiang.
- e) Organisasi yang strukturnya menjurus kepada bentuk yang semakin datar dan bukan piramidal, antara lain berkat penerapan teknologi dan perubahan kultur organisasi. Pengetahuan anggota pok-darwis terhadap struktur organisasi sangatlah penting. Perubahan struktural ataupun kultur organisasi sangat penting untuk diketahui oleh karyawan. Keberadaan koordinator lapangan akan sangat membantu terciptanya struktur organisasi yang semakin mendatar. Penerapan teknologi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan kawasan wisata Jumiang. Beberapa anggota dan mitra dapat dikurangi atau dipindahkan ke divisi yang lebih membutuhkan, misalnya memindahkan petugas loket ke divisi kebersihan dan keamanan.

#### **D. Upaya Penguatan Kelembagaan Pengelolaan Wisata Jumiang**

Kelembagaan pengelolaan kawasan wisata Jumiang dikelola oleh pok-darwis. Kelembagaan ini dapat dikatakan sangat aktif dalam upaya pengembangan kawasan wisata. Hanya saja, ada beberapa kondisi yang membuat kelembagaan ini 'terbengkalai' dan akan berdampak terhadap keberlanjutan pengelolaan kawasan wisata Jumiang. Berdasarkan hasil kajian, terdapat beberapa upaya yang dapat diterapkan oleh *stakeholder* terkait agar kelembagaan Pok-Darwis Wisata Jumiang dapat lebih efektif dan lebih berkualitas, yaitu:

1. Memberikan pelatihan kepariwisataan seperti manajemen pariwisata, manajemen pengelolaan kelembagaan pariwisata, dan kewirausahaan. Pelatihan dapat diadakan oleh Pemerintah Kabupaten Pamekasan melalui Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Pelatihan juga dapat berupa kegiatan kerja sama dengan pihak lain.
2. Mengadakan studi banding ke pengelola kawasan wisata yang memiliki kualitas pengelolaan yang baik, terlebih dalam bidang *ecotourism*. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengalaman dan pengetahuan anggota pok-darwis dalam mengelola kawasan wisata.
3. Selalu melibatkan Pok-Darwis Kawasan Wisata Jumiang dalam kegiatan pariwisata dan budaya yang diselenggarakan oleh pemerintah. Kegiatan ini bertujuan untuk menambah kepercayaan, kemampuan, dan pengalaman anggota pok-darwis.
4. Mengadakan kegiatan *outbond* bagi anggota, pengurus, dan pembina pok-darwis untuk meningkatkan kedekatan dan keakraban antar-anggota sehingga berdampak pada keefektifan kelembagaan dalam mencapai tujuan bersama.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Kesimpulan**

Sistem kelembagaan pengelolaan kawasan wisata Jumiang memiliki kelemahan dalam hal kelembagaan pengelolaan. Banyak anggota pok-darwis yang belum paham uraian kerja setiap unsur organisasi atau kelembagaan dalam pengelolaan kawasan wisata Jumiang. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhinya. Pertama adalah rendahnya tingkat pendidikan anggota pok-darwis sehingga kurang mampu memahami tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja. Kedua adalah usia anggota Pok-Darwis yang rata-rata tergolong muda (20-29 tahun) sehingga masih kurang berpengalaman. Hal ini memengaruhi bagaimana mereka menangani permasalahan dalam kelembagaan pok-darwis. Hal yang menarik adalah kuatnya semangat anggota pok-darwis untuk terus mengembangkan kawasan wisata Jumiang meskipun berdasarkan hasil analisis, kawasan wisata Jumiang dapat dikatakan telah efektif.

##### **B. Saran**

Sebagai pihak yang membawahi pengelolaan kawasan wisata Jumiang, Pemerintah Desa Tanjung dan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Pamekasan harus segera melakukan evaluasi terhadap pengelolaan kawasan wisata Jumiang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melibatkan sesepuh, budayawan, atau tenaga ahli di bidang kepariwisataan untuk membimbing anggota pok-darwis dalam mengelola kawasan wisata Jumiang agar *outcome* kelembagaan dapat tercapai.

Pemerintah desa diharapkan terus memberikan pelatihan kepada anggota pok-darwis untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman dalam hal pengelolaan kawasan wisata. Pelatihan dapat diberikan secara mandiri atau mengikuti pelatihan

di luar daerah. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang luas, anggota pok-darwis Jumiang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kelembagaan.

Pemerintah desa diharapkan selalu memberikan dukungan penuh terhadap kegiatan pengelolaan yang bertujuan untuk meningkatkan daya tarik kawasan wisata Jumiang. Dalam hal penyelenggaraan event, pemerintah sebaiknya memasukkan kawasan wisata Jumiang dalam agenda kegiatan. Pemerintah juga dapat melibatkan pihak swasta dalam meningkatkan investasi di bidang pariwisata sehingga jumlah wisatawan yang datang dapat terus bertambah.

### UCAPAN TERIMA KASIH (ACKNOWLEDGEMENT)

Tulisan ini merupakan bagian dari hasil penelitian *Analisis Kelembagaan dan Persepsi Wisatawan terhadap Atraksi dan Fasilitas Wisata di Pantai Jumiang, Pamekasan dalam Upaya Pengembangan Wisata Lokal*. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi melalui Hibah Dana Penelitian Dosen Pemula Tahun Anggaran 2019.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adina, A. P. (2012). *Analisis kualitas kelembagaan dan persepsi anggota terhadap peran gapoktan, studi kasus gapoktan Desa Banyuroto, Kabupaten Magelang* (Skripsi). Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Akudugu, A. M., Guo, E., & Dadzie, S. K. (2012). Adoption of modern agricultural production technologies by farm households in Ghana: what factors influence their decisions? *Journal of Biology, Agriculture and Healthcare*, 2(3), 1-14.
- Albus, H. & Ro, H. (2017). Corporate social responsibility: the effect of green practices in a service recovery. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 41(1), 41-65. <https://doi.org/10.1177/1096348013515915>.
- Anantanyu, S. (2009). *Kapasitas kelembagaan kelompok petani (kasus di Provinsi Jawa Tengah)* (Disertasi). Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Arifin, B. (2005). *Ekonomi kelembagaan pangan*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Arsinta, Y. & Widiyanto. (2018). Strategi peningkatan kualitas kelembagaan koperasi pada Dinas Koperasi Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 251-264. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. (2013). *Banyaknya curah hujan (mm<sup>3</sup>) menurut kecamatan, stasiun pengukur, dan bulan, 2013*. Jember: Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Pamekasan. (2018a). *Kabupaten Pamekasan dalam Angka 2018*. Pamekasan: Badan Pusat Statistik Kabupaten Pamekasan.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Pamekasan. (2018b). *Kecamatan Pademawu dalam Angka 2018*. Pamekasan: Badan Pusat Statistik Kabupaten Pamekasan.
- Damanik, J. & Webber, H. (2006). *Perencanaan ekowisata: dari teori ke aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Damardjati, R. (2006). *Istilah-istilah dunia pariwisata*. Jakarta: Pradya Paramitha.
- Ekawati, S. (2009). Kelembagaan pengurusan kehutanan pada era desentralisasi (studi kasus di Kabupaten Ogan Komering Ilir, Propinsi Sumatera Selatan). *Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi Kehutanan*, 6(1), 69-81.
- Ekawati, S., Donie, S., & Cahyono, S. A. (2005). Kelembagaan rehabilitasi lahan dan konservasi tanah pada tingkat mikro DAS, kabupaten dan propinsi di era otonomi daerah. *Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi Kehutanan*, 2(2), 195-206.
- Esman, M. (1986). *Unsur-unsur dari pembangunan lembaga dalam pembangunan lembaga dan pembangunan nasional: dari konsep ke aplikasi* (J. W. Eaton, Ed.). Jakarta: UI Press.
- Fabra-Crespo, M., Mola-Yudego, B., Gritten, D., & Rojas-Briales, E. (2012). *Forest Systems*, 21(1), 99-110.
- Hakim, I. (2009). Kajian kelembagaan dan kebijakan hutan tanaman rakyat. *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 6(1), 27-41.
- Irawan, A., Iwanuddin, I., Halawane, J. E., & Ekawati, S. (2017). Analisis persepsi dan perilaku masyarakat terhadap keberadaan kawasan KPHP Model Poigar. *Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi Kehutanan*, 14(1), 71-82. <https://doi.org/10.20886/Jpsek.2017.14.1.71-82>.

- Narsuka, D. R., Sujali, & Setiawan, B. (2009). Persepsi dan peran serta masyarakat lokal dalam pengelolaan TNGM. *Majalah Geografi Indonesia*, 23(2), 90-108.
- Pendit, N. (2006). *Ilmu pariwisata: sebuah pengantar perdana*. Jakarta: Pradya Paramitha.
- Prihantini, C. I. & Lutfiyanto. (2019a). Analisis persepsi wisatawan terhadap kualitas atraksi dan fasilitas wisata di kawasan wisata Jumiang, Kabupaten Pamekasan (pp 39-47). *Prosiding SEMNASDAL (Seminar Nasional Sumberdaya Lokal) II*, Pamekasan 30 November 2019. Pamekasan: UIM Press.
- Prihantini, C. I. & Lutfiyanto. (2019b). Pemberdayaan kelompok sadar wisata (pok-darwis) sebagai penggerak kemajuan wisata edukasi Jumiang. *Jurnal Ethos*, 7(2), 228-235.
- Priyatna, F. & Purnomo, K. (2007). Strategi pengembangan kelembagaan kelompok nelayan sebagai kelembagaan pengelola waduk di perairan Waduk Wadas Lintang, Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Bijak dan Riset Sosek Kelautan dan Perikanan*, 2(2), 209-217.
- Rahma, A. M. (2018). Aktifitas wisata di Pantai Pangandaran. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*, 15(1), 75-78.
- Santoso, P. B. & Darwanto. (2015). Strategi penguatan kelompok tani dengan penguatan kelembagaan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 16(1), 33-45.
- Shrestha, R. K. & Alavalapati, J. R. R. (2006). Linking conservation and development: an analysis of local people's attitude towards Koshi Tappu Wildlife Reserve, Nepal. *Environment Development and Sustainability*, 8(1), 69-84.
- Siagian, S. (2012). *Teori pengembangan organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soepom, S. R. F., Rahmafritia, F., & Daluarti, M. H. (2018). Pengembangan program pelibatan masyarakat di Wana Wisata Kawah Putih. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(1), 80-94.
- Sugiama, A. G. (2011). *Analisis diskriminan persepsi wisatawan terhadap kualitas komponen kepariwisataan di kawasan wisata agro* (207-215). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, Bandung, November 2011. Bandung: POLBAN Press.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Umam, N. C. (2015). *Analisis kelembagaan dan strategi pengembangan wisata Pantai Pasir Putih Malikan (Papuma) Jember, Jawa Timur* (Skripsi). Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Utari, D. R. (2017). Pengembangan atraksi wisata berdasarkan penilaian dan preferensi wisatawan di kawasan mangrove Karangsong, Kabupaten Indramayu. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*, 14(2), 83-99.
- Yanti, D. N., Banuwa, I. S., Safe'i, R., Wulandari, C., & Febryano, I. G. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi masyarakat dalam pembangunan hutan tanaman rakyat pada KPH Gedong Wani. *Jurnal Hutan dan Masyarakat*, 9(2), 61. <https://doi.org/10.24259/jhm.v9i2.2861>.
- Yoeti, O. A. (2010). *Dasar-dasar pengertian hospitaliti dan pariwisata*. Bandung: PT Alumni Bandung.