

# HUBUNGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PERJALANAN WISATA: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Kartika Windrajanti<sup>1</sup>, Yatnanta Ramadhana<sup>2</sup>, Arta Ridiatno<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Politeknik Negeri Malang, Jl. Soekarno Hatta No.9, Jatimulyo, Kota Malang, 65141 Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No.5, Sumbersari, Kota Malang, 65145 Indonesia

\*Corresponding author, email: kartika.windrajanti@polinema.ac.id

doi: 10.17977/um066.v6.i5.2026.5

## Kata kunci

Manajemen

Sumber daya manusia

Pariwisata

Systematic literature review

## Abstrak

Perkembangan industri pariwisata yang semakin pesat menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan keberlanjutan sektor perjalanan wisata. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi pariwisata karena tenaga kerja memiliki peran langsung dalam memberikan layanan kepada wisatawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan perjalanan wisata melalui pendekatan *systematic literature review*. Metode penelitian yang digunakan adalah *systematic literature review* dengan melakukan penelusuran dan seleksi artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Proses seleksi dilakukan secara sistematis hingga diperoleh 21 artikel yang memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan wisata, meningkatkan kinerja organisasi pariwisata, serta mendukung keberlanjutan pengelolaan destinasi wisata. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi, pelatihan sumber daya manusia, pemberdayaan masyarakat lokal, serta peningkatan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor pariwisata. Pembahasan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan daya saing industri perjalanan wisata. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mendukung pengembangan sektor perjalanan wisata secara berkelanjutan.

## 1. Pendahuluan

Perkembangan industri pariwisata dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan peningkatan yang signifikan di berbagai negara. Pariwisata tidak hanya menjadi sektor rekreasi, tetapi juga berkembang sebagai salah satu sektor ekonomi yang mampu memberikan kontribusi besar terhadap pendapatan daerah dan negara (Dewi et al., 2024). Aktivitas perjalanan wisata melibatkan berbagai layanan seperti transportasi, akomodasi, pemandu wisata, serta berbagai bentuk pelayanan pendukung lainnya (Mukhirto et al., 2022). Seluruh rangkaian layanan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan sektor pariwisata tidak dapat dilepaskan dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia secara efektif dan profesional (Japar et al., 2024).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja agar mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Rahardjo, 2021). Dalam konteks industri pariwisata, pengelolaan sumber daya manusia memiliki tantangan tersendiri karena sektor ini sangat mengandalkan interaksi langsung antara penyedia layanan dan wisatawan (Izzati et al., 2026). Kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kerja di bidang pariwisata sering kali menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan wisatawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, sikap pelayanan, serta kemampuan komunikasi dari sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam menciptakan pengalaman wisata yang

positif. Dengan demikian, praktik manajemen sumber daya manusia yang baik dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan dalam perjalanan wisata (Hasan et al., 2026).

Industri perjalanan wisata memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan sektor industri lainnya karena berorientasi pada pelayanan dan pengalaman pelanggan. Wisatawan tidak hanya mencari destinasi yang menarik, tetapi juga mengharapkan pelayanan yang ramah, responsif, dan profesional dari para pelaku industri wisata (Evalia et al., 2022). Kondisi ini menuntut organisasi di bidang perjalanan wisata untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten serta mampu beradaptasi dengan berbagai kebutuhan wisatawan yang beragam. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang sesuai dengan standar pelayanan pariwisata. Tanpa pengelolaan yang baik, kualitas pengalaman wisata yang diterima oleh wisatawan dapat menurun (Japar et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi di sektor ini perlu mengembangkan kebijakan pengelolaan tenaga kerja yang berorientasi pada kualitas pelayanan wisata (Rahardjo, 2021).

Selain itu, perkembangan globalisasi dan teknologi informasi turut mempengaruhi dinamika industri perjalanan wisata. Persaingan antar destinasi wisata dan penyedia layanan perjalanan semakin meningkat seiring dengan kemudahan akses informasi bagi wisatawan (Nugraha, 2023). Dalam situasi persaingan tersebut, organisasi di sektor pariwisata dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan agar mampu mempertahankan daya saing (Fadjar et al., 2024). Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan tersebut adalah kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta sistem manajemen kinerja menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa tenaga kerja mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada wisatawan (Hasan et al., 2026). Dengan demikian, penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi strategi penting dalam menghadapi perubahan industri pariwisata yang semakin dinamis.

Di sisi lain, perjalanan wisata juga melibatkan koordinasi berbagai pihak yang memiliki peran berbeda dalam memberikan pengalaman perjalanan yang terpadu. Agen perjalanan, pemandu wisata, penyedia transportasi, serta pengelola destinasi wisata harus mampu bekerja secara sinergis untuk menciptakan layanan yang terintegrasi (El Madja, 2026). Koordinasi tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam bekerja sama, berkomunikasi, dan menjalankan tugas secara profesional (Izzati et al., 2026). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga pada pengembangan kerja tim dan budaya organisasi yang mendukung pelayanan wisata yang berkualitas. Dengan pengelolaan yang tepat, sumber daya manusia dapat menjadi faktor strategis dalam mendukung keberhasilan perjalanan wisata (Japar et al., 2024).

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan dan pengembangan sektor pariwisata. Anshori dan Gunawan (2025) menemukan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang terencana mampu meningkatkan kinerja pengelola serta mendukung keberlanjutan pengembangan desa wisata. Ardyansyah dan Nasrulloh (2022) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui strategi analisis SOAR dapat memperkuat kompetensi pelaku pariwisata syariah sehingga mampu meningkatkan daya saing destinasi wisata. Nawaningrum dan Atmaja (2022) juga menyatakan bahwa peran sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung pengembangan pariwisata daerah karena kualitas tenaga kerja sangat mempengaruhi pengelolaan destinasi wisata.

Penelitian lain juga menekankan pentingnya kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas layanan pariwisata. Dewi dan Parta (2024) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata. Pradnyana dan Lasmi (2025) menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik berkontribusi terhadap perkembangan destinasi wisata karena tenaga kerja yang kompeten mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional kepada wisatawan. Kumala (2023) juga menegaskan bahwa salah satu tantangan utama dalam pengembangan desa wisata adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang belum optimal sehingga mempengaruhi efektivitas pengelolaan sektor pariwisata.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam sektor pariwisata, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada pengembangan destinasi wisata, desa wisata, maupun peningkatan kinerja tenaga kerja pada organisasi pariwisata tertentu. Kajian yang secara khusus menelaah hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan perjalanan wisata secara komprehensif melalui pendekatan *systematic literature review* masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan perjalanan wisata melalui pendekatan *systematic literature review* guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai peran dan kontribusi pengelolaan sumber daya manusia dalam industri perjalanan wisata. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor pariwisata serta memberikan referensi bagi praktisi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di bidang perjalanan wisata.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan perjalanan wisata. Metode SLR dipilih karena mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang relevan secara sistematis sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai topik yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan berbagai temuan penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya, kemudian dianalisis untuk menemukan pola, kecenderungan, serta hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia dan aktivitas perjalanan wisata. Dengan demikian, metode ini membantu menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung perkembangan sektor perjalanan wisata.

Penelitian ini mengikuti pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) untuk memastikan proses identifikasi, penyaringan, seleksi, dan sintesis literatur dilakukan secara sistematis dan transparan. Tahapan penelitian meliputi: (1) identifikasi artikel melalui penelusuran database, (2) penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, (3) penilaian kelayakan melalui pembacaan full-text, dan (4) inklusi artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut.

Proses pencarian literatur dilakukan pada bulan Januari–Maret 2026 menggunakan database Google Scholar dan beberapa jurnal nasional terakreditasi. Kata kunci yang digunakan meliputi “manajemen sumber daya manusia”, “human resource management”, “pariwisata”, “tourism”, “travel”, dan “perjalanan wisata” yang dikombinasikan menggunakan operator Boolean (AND dan OR). Artikel yang dicari dibatasi pada publikasi periode 2021–2026 untuk memperoleh temuan yang relevan dan mutakhir.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah: (1) artikel membahas hubungan manajemen sumber daya manusia dengan sektor pariwisata atau perjalanan wisata, (2) artikel dipublikasikan dalam jurnal ilmiah yang telah melalui proses peer review, (3) artikel tersedia dalam teks lengkap (full text), dan (4) diterbitkan dalam rentang tahun 2021–2026. Adapun kriteria eksklusi meliputi artikel duplikat, artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian, prosiding, editorial, serta artikel yang tidak menyediakan informasi metodologis yang memadai.

Setelah proses seleksi selesai, artikel yang memenuhi kriteria inklusi diekstraksi menggunakan lembar ekstraksi data yang mencakup informasi penulis, tahun publikasi, tujuan penelitian, metode penelitian, dan temuan utama. Selanjutnya dilakukan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, tema dominan, dan hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan pengembangan sektor perjalanan wisata. Hasil analisis kemudian disintesis secara naratif untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai topik penelitian.

Tahap selanjutnya adalah proses analisis dan sintesis data dari artikel yang telah terpilih. Setiap artikel dianalisis untuk mengidentifikasi fokus penelitian, metode yang digunakan, serta temuan utama yang berkaitan dengan peran dan pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam sektor perjalanan wisata. Hasil dari analisis tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari literatur yang dikaji. Proses sintesis dilakukan dengan membandingkan berbagai temuan penelitian sehingga diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai

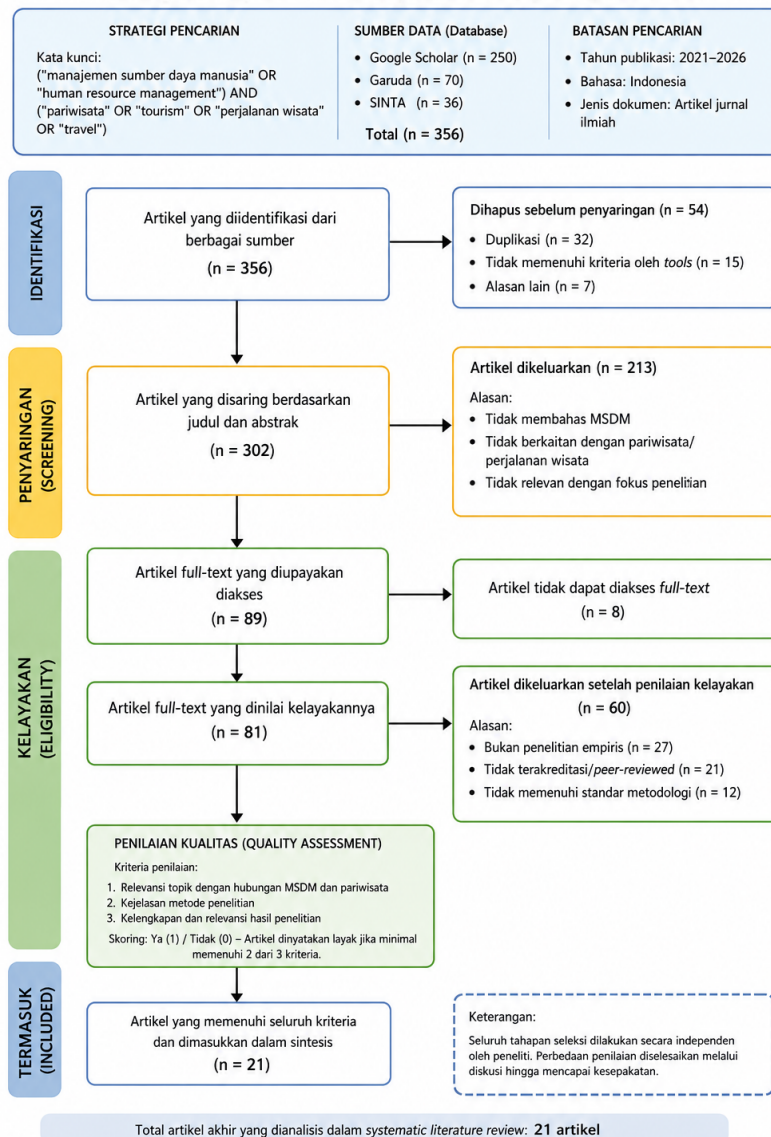
hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan perjalanan wisata. Melalui proses ini, penelitian dapat menyajikan gambaran sistematis mengenai perkembangan kajian serta implikasi manajemen sumber daya manusia dalam industri perjalanan wisata.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil

##### 3.1.1. Hasil Seleksi Literatur

Penelusuran literatur dilakukan melalui Google Scholar, Garuda, dan berbagai jurnal nasional yang relevan dengan topik manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan pariwisata. Berdasarkan proses identifikasi awal diperoleh 356 artikel. Setelah penghapusan artikel duplikat, artikel yang tidak memenuhi kriteria awal, serta artikel yang tidak relevan, tersisa 302 artikel untuk tahap penyaringan berdasarkan judul dan abstrak. Selanjutnya, sebanyak 89 artikel diupayakan untuk diakses secara penuh, namun terdapat 8 artikel yang tidak dapat diperoleh full-text. Dari 81 artikel yang berhasil diakses, dilakukan penilaian kelayakan berdasarkan relevansi topik, kualitas metodologi, dan kelengkapan hasil penelitian. Setelah proses seleksi akhir, diperoleh 21 artikel yang memenuhi seluruh kriteria dan digunakan dalam sintesis literatur. Proses seleksi literatur tersebut mengikuti alur PRISMA sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Seleksi Literatur

### 3.1.2. Tren Penelitian MSDM dalam Perjalanan Wisata

Analisis terhadap 21 artikel menunjukkan bahwa publikasi mengenai hubungan manajemen sumber daya manusia dan pariwisata mengalami peningkatan dalam periode 2022–2025. Sebagian besar penelitian berfokus pada pengembangan kompetensi SDM (38%), pengelolaan desa wisata (29%), peningkatan kualitas pelayanan wisata (19%), serta pemberdayaan masyarakat lokal (14%). Temuan ini menunjukkan bahwa perhatian peneliti lebih banyak diarahkan pada penguatan kapasitas SDM sebagai faktor utama keberhasilan sektor pariwisata.

**Tabel 2. Distribusi Tema Penelitian yang Dianalisis**

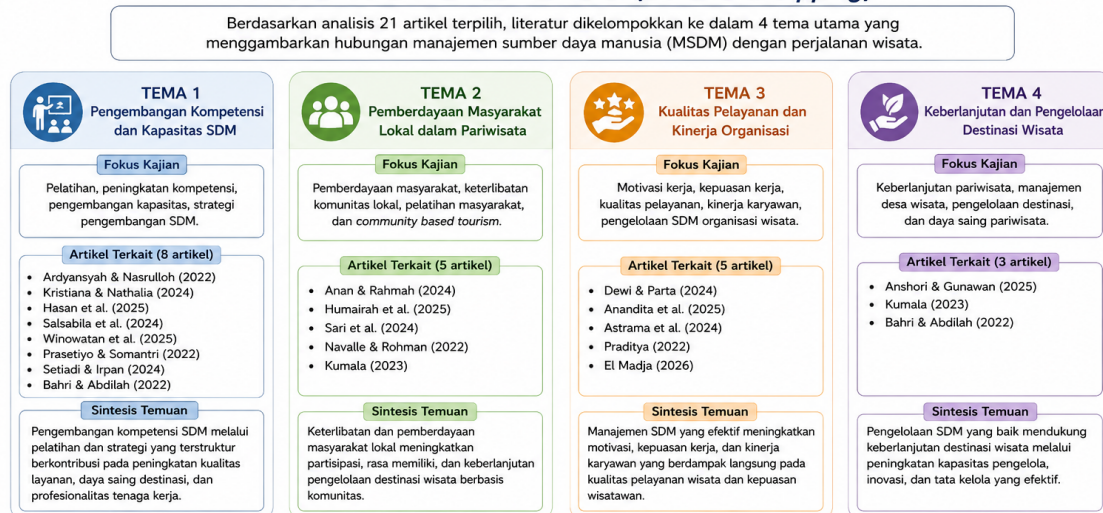
Tema Penelitian	Jumlah Artikel	Persentase
Pengembangan kompetensi SDM	8	38,1%
Pemberdayaan masyarakat lokal	5	23,8%
Kualitas pelayanan dan kinerja organisasi	5	23,8%
Keberlanjutan dan pengelolaan destinasi wisata	3	14,3%
Total	21	100%

Sebanyak 10 dari 21 artikel terpilih kemudian dirangkum pada Tabel 1 untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik penelitian yang dianalisis dalam studi ini.

### 3.2. Pemetaan Tematik (Thematic Mapping)

Hasil sintesis menunjukkan bahwa hubungan antara MSDM dan perjalanan wisata dapat dipetakan ke dalam empat tema utama sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.

**Gambar 2. Pemetaan Tematik (Thematic Mapping)**



#### 3.2.1. Tema 1. Pengembangan Kompetensi dan Kapasitas SDM

Tema ini merupakan tema yang paling banyak ditemukan dalam literatur. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas layanan wisata sangat dipengaruhi oleh kompetensi tenaga kerja yang terlibat dalam industri pariwisata. Program pelatihan, peningkatan kapasitas, sertifikasi kompetensi, dan pengembangan keterampilan menjadi strategi utama yang digunakan organisasi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kerja. Penelitian Ardyansyah dan Nasrulloh (2022), Kristiana dan Nathalia (2024), serta Hasan et al. (2025) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan, daya saing destinasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan industri pariwisata.

#### 3.2.2. Tema 2. Pemberdayaan Masyarakat Lokal

Tema kedua berkaitan dengan peran masyarakat lokal sebagai bagian dari sumber daya manusia pariwisata. Literatur menunjukkan bahwa keterlibatan masyarakat lokal berperan penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan destinasi wisata berbasis komunitas. Anan dan Rahmah (2024), Humairah et al. (2025), dan Sari et al. (2024) menemukan bahwa pelatihan dan pemberdayaan masyarakat mampu meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan wisata sekaligus memperkuat keberlanjutan destinasi wisata berbasis komunitas.

### **3.2.3. Tema 3. Kualitas Pelayanan dan Kinerja Organisasi**

Tema ini menunjukkan bahwa praktik MSDM memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan wisata dan kinerja organisasi pariwisata. Sistem pengelolaan SDM yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian Dewi dan Parta (2024), Anandita et al. (2025), serta Astrama et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja, pembagian tugas yang jelas, dan pengembangan kompetensi karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan wisata dan kepuasan wisatawan.

### **3.2.4. Tema 4. Keberlanjutan Pengelolaan Pariwisata**

Tema terakhir berkaitan dengan kontribusi MSDM terhadap keberlanjutan sektor pariwisata. Literatur menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas layanan, tetapi juga mendukung keberlanjutan destinasi wisata dalam jangka panjang. Anshori dan Gunawan (2025), Kumala (2023), serta Bahri dan Abdilah (2022) menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan desa wisata dan destinasi wisata sangat dipengaruhi oleh kapasitas SDM dalam mengelola sumber daya yang tersedia secara berkelanjutan.

## **3.3. Sintesis Temuan**

Berdasarkan hasil pemetaan tematik, ditemukan bahwa MSDM memiliki peran sentral dalam mendukung keberhasilan sektor perjalanan wisata. Hubungan tersebut tidak hanya terbatas pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, pemberdayaan masyarakat, peningkatan kualitas pelayanan, dan keberlanjutan destinasi wisata. Temuan ini menunjukkan bahwa SDM merupakan aset strategis dalam industri pariwisata karena sebagian besar aktivitas wisata bergantung pada interaksi langsung antara tenaga kerja dan wisatawan. Oleh karena itu, organisasi pariwisata perlu mengembangkan sistem MSDM yang mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan profesionalisme tenaga kerja secara berkelanjutan. Selain itu, hasil sintesis menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat lokal menjadi salah satu pendekatan penting dalam pengembangan pariwisata modern. Keterlibatan masyarakat tidak hanya meningkatkan efektivitas pengelolaan destinasi, tetapi juga memperkuat manfaat ekonomi dan sosial yang diperoleh masyarakat setempat.

## **3.4. Research Gap**

Sebagian besar penelitian memang telah menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sektor pariwisata, namun masih terdapat sejumlah kesenjangan yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, fokus penelitian yang dominan pada konteks desa wisata dan destinasi tertentu belum mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai keterkaitan MSDM dengan industri perjalanan wisata secara umum. Kedua, kajian tentang transformasi digital dalam pengelolaan SDM pariwisata masih terbatas, padahal kemajuan teknologi digital telah mengubah pola pelayanan wisata serta menuntut kompetensi baru bagi tenaga kerja. Ketiga, masih jarang penelitian yang mengintegrasikan praktik MSDM, pengalaman wisatawan (tourist experience), dan keberlanjutan destinasi dalam satu kerangka analisis terpadu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang menggabungkan aspek MSDM, teknologi digital, pengalaman wisatawan, dan keberlanjutan pariwisata untuk membangun model pengelolaan pariwisata yang lebih komprehensif dan adaptif terhadap dinamika industri modern.

## **3.5. Kerangka Konseptual Hasil Sintesis Literatur**

Berdasarkan sintesis terhadap 21 artikel yang dianalisis, dapat dirumuskan kerangka konseptual hubungan MSDM dan perjalanan wisata. Praktik MSDM yang meliputi pelatihan, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, dan pemberdayaan masyarakat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, kinerja organisasi, dan partisipasi masyarakat. Ketiga aspek tersebut selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas perjalanan wisata dan keberlanjutan sektor pariwisata.



**Gambar 3. Kerangka Konseptual Hubungan MSDM dan Perjalanan Wisata**

Berdasarkan sintesis terhadap 21 artikel, penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual yang menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, dan pemberdayaan masyarakat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan, kinerja organisasi, serta partisipasi masyarakat yang pada akhirnya mendukung keberhasilan perjalanan wisata dan keberlanjutan sektor pariwisata.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil systematic literature review terhadap berbagai penelitian relevan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan sektor perjalanan wisata, di mana kualitas tenaga kerja, strategi pengembangan kompetensi, serta sistem pengelolaan yang efektif berpengaruh terhadap mutu pelayanan, kinerja organisasi pariwisata, dan keberlanjutan destinasi; selain itu, keterlibatan masyarakat lokal, program pelatihan, dan peningkatan motivasi kerja turut memperkuat kapasitas SDM sehingga berkontribusi pada daya saing industri wisata; secara akademik, penelitian ini memperkaya kajian hubungan antara manajemen SDM dan pariwisata melalui sintesis temuan sebelumnya serta menjadi referensi bagi studi lanjutan, sedangkan secara praktis hasilnya dapat dijadikan pertimbangan bagi pengelola destinasi, pemerintah daerah, dan pelaku industri dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pemberdayaan masyarakat; meski demikian, penelitian ini terbatas pada artikel yang dipublikasikan dan memenuhi kriteria seleksi sehingga masih ada kemungkinan penelitian relevan belum tercakup, oleh karena itu studi selanjutnya disarankan memperluas basis data, cakupan konteks pariwisata, serta mengombinasikan metode systematic literature review dengan penelitian empiris seperti survei atau studi lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran manajemen SDM dalam sektor perjalanan wisata.

#### REFERENSI

Anan, M., & Rahmah, S. A. (2024). Pengembangan pariwisata berbasis komunitas melalui pelatihan MSDM bagi penduduk Desa Wisata Pantai Cermin. *Abdi Dalem: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 26–38. <https://jurnal.ananpublisher.com/index.php/abdidalem/article/view/17>

Anandita, A., Legowo, J. T., Wahyuningsih, T., Indriastuti, W. A., & Kristianto, L. (2025). Pengelolaan sumber daya manusia di objek wisata Pemandian Air Panas Langenharjo. *Mabha Jurnal*, 6(2), 106–115. <https://www.ejournal.mandalabhakti.ac.id/mabha/article/view/107>

Anshori, R. F., & Gunawan, M. I. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan desa wisata: Studi kasus di Desa Salawu. *ACITYA: Jurnal Vokasi Bisnis Digital, Akuntansi Lembaga*

- Keuangan Syariah dan Usaha Perjalanan Wisata*, 4(1), 47-55. <https://acitya.mayasaribakti.ac.id/acitya/article/view/43>
- Ardyansyah, F., & Nasrulloh, N. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia melalui metode analisis SOAR pada pariwisata syariah di Pulau Madura. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 3783-3792. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/6560>
- Astrama, I. M., Sukaarnawa, I. G. M., & Darsana, I. M. (2024). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) Dinas Pariwisata Kota Denpasar. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 2875-2884. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7925>
- Bahri, A. S., & Abdilah, F. (2022). Potensi sumber daya manusia bidang pariwisata di kawasan strategis pariwisata nasional Labuan Bajo, Nusa Tenggara Timur. *Destinesia: Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata*, 3(2), 84-92. <https://www.academia.edu/download/104814694/pdf.pdf>
- Dewi, P. M., & Parta, I. N. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan biro perjalanan wisata di Kota Denpasar. *Berajah Journal*, 4(2), 201-210. <https://ojs.berajah.com/index.php/go/article/view/304>
- Dewi, R., Musdawina, M., Ahmady, Z., HR, M., & Sakir, S. (2024). Strategi manajemen pemasaran destinasi pariwisata berkelanjutan: Suatu kajian literatur. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(3), 68-79. <https://bisnisan.nusaputra.ac.id/article/view/169>
- El Madja, N. M. (2026). Integrasi pengelolaan keuangan dan pengendalian internal pada usaha perjalanan wisata: Kajian sistematis perspektif akuntansi pariwisata. *AKSAYA: Jurnal Rumpun Akuntansi Publik*, 2(1), 142-155. <https://aksaya.al-anwar.id/index.php/i/article/view/26>
- Evalia, A., Wardana, M. A., & Sudarmawan, I. W. E. (2022). Pengaruh pemberian insentif perjalanan wisata terhadap motivasi dan kinerja agen asuransi: Studi pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Solo. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(3), 362-371. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/51345>
- Fadjar, A., Wirastuti, W., Wanti, S., Risendy, R., Irawaty, I., & Wijaya, B. (2024). Ekosistem vlog perjalanan dalam evolusi pemasaran digital pariwisata di Desa Masaingi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(11), 3997-4002. <https://www.jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/6531>
- Hasan, D., Priharta, A., Zulkarnain, I., Oktadiana, H., & Fahmi, M. (2026). Pendampingan strategi tata kelola manajemen pariwisata halal berbasis green tourism pada PT. Radisha Travel. *Media Resonansi Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 1-9. <https://www.jurnalbest.com/index.php/mrdimas/article/view/989>
- Hasan, H., Nikmah, F., Utami, N. W., & Putri, N. A. (2025). Peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk pariwisata inklusif. *Jurnal Altifani Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(6), 1494-1501. <https://www.altifani.org/index.php/altifani/article/view/964>
- Humairah, N., Sitanggang, F. S., Siregar, C. A., & Zega, F. U. (2025). Analisis peran sumber daya manusia dalam keterlibatan masyarakat lokal pada ekowisata berbasis community based tourism. *Inspirasi Edukatif: Jurnal Pembelajaran Aktif*, 6(1). <https://ejournals.com/ojs/index.php/jpa/article/view/1155>
- Izzati, S., Siagian, N. A. A., Harahap, H. M., & Zainarti, Z. (2026). Studi kasus pengelolaan usaha travel haji dan umrah pada PT. Multazam Wisata Agung. *Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan*, 3(3), 35-43. <http://malaqbiipublisher.com/index.php/MAKSI/article/view/888>
- Japar, R., Siradjuddin, S., Sumarlin, S., & Asrawan, A. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam pembangunan ekosistem industri halal di Indonesia. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 13(2), 21-30. <https://ejournal.swadharma.ac.id/index.php/kompleksitas/article/view/571>
- Kristiana, Y., & Nathalia, T. C. (2024). Model strategi pengembangan sumber daya manusia di Desa Wisata Kemiri, Jember, Jawa Timur. *Media Bina Ilmiah*, 18(10), 2577-2586. <http://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/725>
- Kumala, D. A. R. (2023). Tantangan manajemen SDM dalam pengembangan Desa Wisata Ambengan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi (JME)*, 1(1), 51-60. <https://journal.mpukuturan.ac.id/index.php/jme/article/view/683>
- Mukhirto, M., Dwijayanto, A., & Fathoni, T. (2022). Strategi pemerintah Desa Gandukepuh terhadap pengembangan objek wisata religi: Gandukepuh village government's strategy towards the development of religious tourism objects. *Journal of Community Development and Disaster Management*, 4(1), 23-35. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/jcd/article/view/1264>
- Navalle, S. D., & Rohman, A. (2022). Analisis peran Pokdarwis dalam pengelolaan wisata Kebun Belimbing ditinjau dari manajemen sumber daya insani. *Kaffa: Journal of Sharia Economic & Bussines Law*, 1(4), 18-36. <https://journal.trunojoyo.ac.id/kaffa/article/view/16348>
- Nawaningrum, U. S., & Atmaja, H. E. (2022). Analisis peran SDM dalam pengembangan pariwisata di Kabupaten Magelang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 6(1), 11-15. <http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jjisamar/article/view/600>
- Nugraha, R. N. (2023). Metaverse peluang atau ancaman bagi UMKM di Indonesia pada sektor industri pariwisata. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 395-405. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/IIWP/article/view/4341>
- Praditya, R. A. (2022). Kinerja organisasi pada manajemen rantai pasokan pariwisata: Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia, kepuasan pelanggan? *International Journal of Social, Policy and Law*, 3(2), 17-21. <https://mail.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/101>

- Pradnyana, I. W. C., & Lasmi, N. W. (2025). Kualitas sumber daya manusia dalam perkembangan pariwisata di obyek wisata Sangeh. *eCo-Buss*, 8(2), 1920–1931. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/3480>
- Prasetyo, M. A., & Somantri, M. (n.d.). Manajemen praktik kerja industri jurusan usaha perjalanan wisata. *Jurnal Manager Pendidikan*, 16, 83–88. <https://www.academia.edu/download/108747149/10536.pdf>
- Rahardjo, D. A. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik. [https://www.researchgate.net/profile/Alwafi-Subarkah/publication/343979548\\_Pengembangan\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_di\\_Bidang\\_Wisata\\_Halal\\_dalam\\_Menghadapi\\_Revolusi\\_Industri\\_40/links/5f4ba8be299bf13c505911fd/Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia-di-Bidang-Wisata-Halal-dalam-Menghadapi-Revolusi-Industri-40.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alwafi-Subarkah/publication/343979548_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_di_Bidang_Wisata_Halal_dalam_Menghadapi_Revolusi_Industri_40/links/5f4ba8be299bf13c505911fd/Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia-di-Bidang-Wisata-Halal-dalam-Menghadapi-Revolusi-Industri-40.pdf)
- Rosyadi, M. A., Farisi, H., & Safitri, A. (2025). Pemberdayaan sumber daya manusia dalam pengembangan UMKM pariwisata di Purwokerto: Tantangan dan strategi untuk era digital. *Jurnal Dinamika Sosial dan Sains*, 2(2), 521–533. <https://journalsentral.com/index.php/jdss/article/view/133>
- Salsabila, S. N., Anshori, M. I., Kamil, A., & Jamilati, N. (2024). Strategi inovatif pengembangan sumber daya manusia dalam industri pariwisata di Bangkalan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 176–190. <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2721>
- Sari, P. N., Isabella, A. A., Nurahman, D., Nurhartanto, A., Nurhadi, S., Siregar, A. A., & Alyonni, A. (2024). Optimalisasi sumber daya manusia dalam manajemen pariwisata Desa Way Tebing Cepa Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan*, 4(4). <https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/JPMWidina/article/view/744>
- Setiadi, B., & Irpan, I. (2024). Model pengelolaan sumber daya manusia pengelolaan objek wisata religi berbasis kearifan lokal. *Jurnal Manajerial*, 11(2), 255–275. <https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/7543>
- Winowatan, W. J., Siryayasa, I. N., & Rohmah, I. Y. (2025). Pendampingan pengembangan sumber daya manusia pengelola Desa Wisata Buntu Datu di Mengkendek Tana Toraja. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 21(3), 437–449. <https://journal.stiepari.ac.id/index.php/gemawisata/article/view/885>