

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor ekonomi yang berkembang pesat di berbagai negara, termasuk di Indonesia. Pertumbuhan yang pesat dalam industri pariwisata menempatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu elemen kunci dalam mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif bagi pelaku bisnis pariwisata. Seiring dengan meningkatnya permintaan wisatawan, para pelaku industri pariwisata menghadapi beragam tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, seperti perubahan tren pariwisata, keanekaragaman budaya pengunjung, serta tuntutan akan kualitas pelayanan yang tinggi. Dalam memengaruhi kinerja sumber daya manusia pada sektor pariwisata dan mengidentifikasi strategi yang tepat bertujuan untuk meningkatkannya kinerja sumber daya manusia pada sektor pariwisata menjadi lebih baik dalam mencapai pertumbuhan berkelanjutan dan keberhasilan jangka panjang bagi industri pariwisata di Indonesia.

Penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia masih menjadi bahan penelitian oleh akademisi untuk diteliti dan dibuktikan pada penelitian Hanifah (2020) yang mengatakan bahwa pada The Bagong Adventure Museum Tubuh Kota Batu terdapat kinerja karyawan yang buruk, karena terdapat kurangnya rasa antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan karena terlalu monoton sehingga karyawan kurang fokus dalam bekerja, dalam budaya organisasinya memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan The Bagong Adventure Museum Tubuh karena pimpinan memberi arahan terkait pekerjaan akan meningkatkan kinerja. Penelitian tentang kinerja oleh Suryani (2021) mengatakan bahwa kinerja pada karyawan The Papandayan Hotel Bandung dalam hal sikap karyawan sangat tinggi, terutama yang diukur dengan indikator tingkat bekerjasama dengan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan pelayanan dan tingkat loyalitas pada perusahaan tempat bekerja dengan selalu memberikan yang terbaik dan selalu

menjaga nama baik perusahaan, sementara pada dimensi kuantitas kerja sangat rendah terutama yang diukur dengan indikator tingkat penyelesaian pekerjaan masih belum dapat melebihi atau lebih cepat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Penelitian kinerja SDM, saat ini diteliti pada industri pariwisata oleh Fadlan (2022) mengatakan bahwa kinerja pada UPTD Kebun Binatang Taman Rimbo Jambi masih banyak pegawai yang kurang bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan, maka dari itu perlu dilakukannya penerapan sosialisasi kepada pegawai agar terjalin hubungan yang baik antar pegawai, untuk kedepannya diharapkan kompensasi secara non finansial lebih di tingkatkan lagi agar pegawai merasa senang untuk bekerja di dalam instansi sehingga membawa dampak baik untuk meningkatnya kinerja.

Pariwisata merupakan salah satu bidang yang mempunyai peluang besar sebagai faktor untuk memajukan perekonomian nasional, perkembangan pariwisata juga mendorong dan mempercepat pertumbuhan ekonomi. Kepariwisataan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang dilakukan secara sistematis, terencana, terpadu, berkelanjutan dan bertanggung jawab. Dengan tetap memberikan perlindungan terhadap nilai-nilai agama, budaya, kelestarian dan mutu lingkungan hidup. Pembangunan kepariwisataan diperlukan untuk mendorong pemerataan kesempatan dalam memperoleh manfaat serta mampu menghadapi tantangan perubahan lokal, nasional dan global. Diperlukan adanya regulasi untuk mengatur pengelolaan pariwisata, maka ditetapkanlah Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan sebagai basis regulasi pemerintah yang kemudian dijadikan sebagai pedoman bagi pemerintah daerah untuk mengembangkan kepariwisataan yang ada di daerah masing-masing.

Tempat pariwisata memerlukan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengelola tempat pariwisata pada Desa Gegesik Kulon Kab. Cirebon. Dibentuknya Kelompok Sadar Wisata merupakan kepedulian masyarakat Desa Gegesik Kulon Kab. Cirebon dibawah naungan kepala desa dalam membentuk Asosiasi yang khususnya memiliki kepedulian dalam mengembangkan, mewujudkan dan melestarikan serta memanfaatkan daya tarik wisata di daerah Gegesik Kulon Kab. Cirebon. Kelompok Sadar Wisata sebagai pengelola terselenggaranya desa wisata,

mampu mengoptimalkan pengembangan desa wisata (Desiati, 2013). Kelompok Sadar Wisata menurut Kementerian Pariwisata (2018) merupakan komponen penting dalam mendukung proses pengelolaan destinasi pariwisata suatu daerah tentu tidak dapat terwujud secara otomatis tanpa adanya langkah dan upaya-upaya untuk membangun, menumbuhkan, mengembangkan dan meningkatkan destinasi pariwisata secara konsisten. Oleh karena itu, perlu ditumbuhkan kepedulian, kemauan serta kesadaran masyarakat secara aktif dalam membangun serta menjaga objek wisata bersama-sama. Namun Kelompok Sadar Wisata Desa Gegesik Kulon belum mampu melayani pengunjung mereka dengan baik, hal ini karena keterbatasan kemampuan manajemen wisata, selain itu anggota kelompok belum mampu melakukan manajemen kelompok dan destinasi wisata yang ada di Desa Gegesik kulon. Selain permasalahan kelompok, tantangan lain pada pengembangan Desa Wisata Gegsik Kulon adalah masyarakat yang belum memahami arti desa wisata. Masyarakat dan kelompok sadar wisata belum berpartisipasi aktif dalam kegiatan pemberdayaan, salah satunya dalam kinerja pada kelompok Sadar wisata Desa Gegesik kulon. Untuk itu perlunya peningkatan kinerja bagi kelompok sadar wisata yang berpengaruh dan memegang peran penting dalam pengelolaan desa wisata, kinerja pegawai merupakan faktor penting bagi organisasi dan perusahaan karena memiliki dampak langsung pada keberhasilan dan produktivitas organisasi atau perusahaan (Wulansari & Fauzi, 2023) .

Moehariono (2019:20) kinerja membuat hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2020:34) kinerja pegawai menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain dikemukakan oleh (Hasibuan, 2018:28) bahwa kinerja pegawai menggambarkan suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, oleh karena itu dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melalui aktifitas yang dilakukan manusia dalam mencapai sebuah tujuan.

Sumber daya manusia diduga dapat diperoleh dari pendidikan serta ditunjang dengan kepuasan kerja seseorang dalam suatu pekerjaan. Salah satu yang harus dimiliki untuk mempertahankan perusahaan atau organisasi yaitu dengan adanya pengetahuan tentang bagaimana mengelola suatu organisasi agar prestasi kerja pegawai diduga juga dapat meningkat dan output yang dihasilkan memuaskan. Pendidikan merupakan hal yang dapat menjadi jembatan dalam meningkatkan daya pikir. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan kemudahan bagi seseorang untuk memahami informasi dan mampu mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup dalam masyarakat. Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk menambah kemampuan SDM untuk melakukan pekerjaannya saat ini dan pekerjaan di masa mendatang Rivai dalam Asmara & Sabardini (2020). Disamping hal tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai, kepuasan kerja juga diduga menjadi salah satu hal yang penting sangat dibutuhkan, kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum (Makkira, *et al* 2022).

Kepuasan kerja karyawan menurut Sutrisno, *et al* (2022) mengatakan kepuasan kerja karyawan memperlihatkan keadaan emosional karyawan tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Kepuasan kerja sulit dilihat secara kasat mata karena tidak semua karyawan terbuka dalam permasalahan. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kesempatan untuk mengungkapkan apa yang menjadi hambatan mereka dalam bekerja atau karyawan tersebut merasa sungkan karena satu dan lain hal. Perusahaan perlu untuk memperhatikan masalah kepuasan karyawan karena apabila perusahaan terlambat untuk bertindak, ketika kemudian ada beberapa karyawan yang tiba-tiba mengajukan resign karena tidak mendapatkan kepuasan kerja Handoko, *et al*

(2022). Berikut peneliti sajikan data kehadiran pengunjung wisatawan periode 2017-2021 untuk mengukur kinerja anggota Kelompok Sadar Wisata:

Tabel 1.1
Data kehadiran pengunjung wisatawan periode 2019-2023

No.	Tahun	Jumlah Pengunjung Wisatawan
1.	2019	3200 wisatawan
2.	2020	1400 wisatawan
3.	2021	560 wisatawan
4.	2022	1200 wisatawan
5.	2023	750 wisatawan

Sumber: Pokdarwis Desa Wisata Gegesik Kulon diolah penulis (2022)

Terpantau dari 5 tahun terakhir berdasarkan data yang diperoleh sebuah kunjungan wisatawan pada Desa wisata Gegesik Kulon Kec. Gegesik Kab. Cirebon menurun drastis ditahun 2021. Diperoleh dari data pada tahun 2021 menurunnya jumlah angka wisatawan yang berkunjung yang tidak terlihat stabil dari tahun sebelumnya, pada tahun 2019 merupakan tahun yang memperoleh angka lonjakan pengunjung wisatawan memperoleh 3200 pengunjung dalam 1 tahun. Dan yang terendah diperoleh pada tahun 2021 dengan jumlah kunjungan 560 wisatawan.

Dampak yang terjadi apabila kinerja anggota menurun adalah menurunnya pula hasil pencapaian dari pegawai. Kinerja pegawai yang bagus dapat dilihat dari suatu hasil kerja pegawai yang mana hal tersebut juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai didalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan atasanya. Untuk mengatasi dampak-dampak negatif ini, organisasi perlu mengambil tindakan yang tepat, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan kepada anggota yang kinerjanya menurun, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengevaluasi faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab penurunan kinerja (Suryani & Basyir, 2020:3).

Setelah memaparkan data kehadiran pengunjung wisatawan untuk memperkuat penelitian, peneliti melakukan prasurvey terhadap 35 pelaku sadar wisata pada pembuatan pernyataan sesuai dengan pendekatan indikator dari kinerja

menurut Mangkunegara (2016:30) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Jobdesk Kinerja Pelaku Pokdarwis

No.	Jobdesk	Kinerja	Jumlah Anggota
1.	Keamanan dan Ketertiban	Menjaga keamanan dan ketertiban di sekitar Desa Wisata Gegesik Kulon, menghimbau dan mengajak anggota, warga dan wisatawan untuk selalu aman dan tertib disekitar lokasi.	6
2.	Kreasi dan Keindahan	Menyusun program <i>content</i> , menggali keunikan yang terdapat pada destinasi wisata, memastikan anggota, warga dan wistawan untuk selalu menjaga kebersihan.	7
3.	Pengembangan	Mengembangkan usaha UMKM masyarakat dalam pembuatan souvenir, mengembangkan bentuk informasi dalam asosiasi desa wisata.	6
4.	Hubungan Masyarakat	Mengembangkan kemitraan pariwisata (<i>Tour Guide</i>), menerima wisatawan, menerima informasi.	9
5.	Promosi dan Dokumentasi	Menginformasikan seputar Desa Wisata Gegesik Kulon kepada pihak luar, mengelola dokumentasi, mengelola serta mempublikasikan dokumentasi dalam sosial media.	7

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan hasil Pra Survey mengenai kinerja pada Asosiasi Kelompok Sadar Wisata Desa Gegesik Kulon terdapat kualitas kinerja yang buruk, dalam hal ini seperti kurang mampu dalam mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh pimpinan, serta kurang mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu. Tetapi dari anggota kelompok sadar wisata memiliki kehadiran yang cukup bagus, sehingga dari data tersebut terbukti bahwa adanya permasalahan mengenai kinerja dari anggota kelompok sadar wisata.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Kinerja Kelompok Sadar Wisata Desa Gegesik Kulon

No.	Pernyataan	S	TS
1.	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh pimpinan	31%	69%
2.	Saya dapat menjaga kualitas kerja dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	37%	63%
3.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu	26%	74%
4.	Saya bisa memanfaatkan teknologi dalam mengerjakan tugas	65%	35%
5.	Saya tidak pernah bolos kerja	71%	29%

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Penguasaan bahasa pada pelaku Kelompok Sadar Wisata Desa Gegesik Kulon Periode 2019-2023 masih tergolong rendah, karena data menunjukkan bahwa mayoritas Pelaku Kelompok Sadar Wisata lebih condong terhadap bahasa Cirebon dibandingkan bahasa diluar daerahnya seperti Bahasa Sunda dan Bahasa Inggris. Hal tersebut dapat dilihat pada table 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Data Penguasaan Bahasa Pada Pelaku Kelompok Sadar Wisata Periode 2019-2023

No.	Tahun/Bahasa	Jawa Cirebon	Sunda	Inggris
1.	2019	150	50	55
2.	2020	90	40	42
3.	2021	75	32	25
4.	2022	50	16	10
5.	2023	35	15	5

Sumber: Pokdarwis Desa Wisata Gegesik Kulon diolah penulis (2023)

Berdasarkan data penguasaan bahasa yang diperoleh dari data, terdapat kurangnya kemampuan dalam penguasaan Bahasa Inggris. Dengan adanya data yang tidak stabil pada tahun 2019-2023. Pada tahun 2023 memperoleh penguasaan

Bahasa dari anggota Pokdarwis, Bahasa Jawa 35 orang, Sunda 15 orang, Inggris 5 orang. Sebagai kelompok sadar wisata setidaknya minimal setengahnya dari anggota harus menguasai Berbagai Bahasa karena untuk menyambut wisatawan dari daerah asing.

Tabel 1.5
Data Jenjang Pendidikan Anggota Pokdarwis Periode 2023

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Tamat Sederajat	15
2.	SMP	10
3.	SMA/SMK	4
4.	Diploma	5
5.	S1	1
Jumlah		35

Sumber: Pokdarwis Desa Wisata Gegesik Kulon diolah penulis (2023)

Jenjang pendidikan dipedesaan sangatlah minim, terdapat data jenjang pendidikan anggota Pokdarwis Desa wisata gegesik kulon terpantau lebih menunjang pendidikan tamat sederajat dengan angka 15 orang, SMP 10 orang, Diploma 5 orang, dan S1 1. Jenjang pendidikan yang tinggi maka akan tinggi juga bekal ilmu yang di dapat dan diterapkan dalam sebuah kelompok dengan wawasan yang mumpuni. Setelah memaparkan data jenjang pendidikan untuk memperkuat penelitian, peneliti melakukan prasurvey dengan membuat pernyataan sesuai dengan variabel Kepuasan Kerja yang disebarkan kepada 35 anggota kelompok sadar wisata sesuai dengan pendekatan kepuasan kerja menurut Robbins dalam Safitri (2022) yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

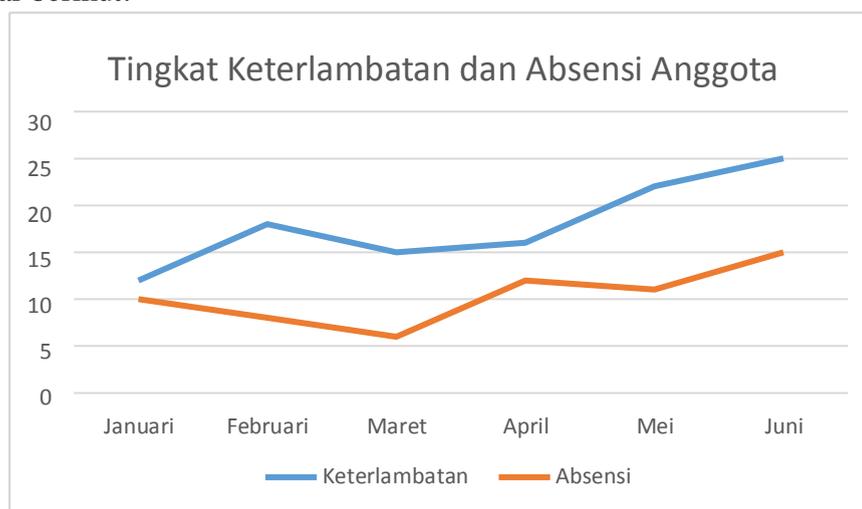
Tabel 1.6
Prasurvey Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja	S	TS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini	20%	80%
2.	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan yang saya kerjakan	29%	71%
3.	Saya diberikan kesempatan promosi untuk naik jabatan	43%	57%

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja	S	TS
4.	Atasan saya selalu memberikan arahan yang baik dan jelas	46%	54%
5.	Rekan kerja yang membuat saya nyaman	14%	86%

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan hasil Pra Survey mengenai Kepuasan Kerja pada Asosiasi Kelompok Sadar Wisata Desa Gegesik Kulon kurang nya kepuasan kerja pada aspek pekerjaan yang diberi oleh pimpinan kelompok sadar wisata serta kurang nyaman dalam sesama rekan kerja. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden tidak merasa puas dengan pekerjaan saat ini, merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, merasa tidak diberikan kesempatan promosi, atasan tidak selalu memberikan arahan yang baik dan jelas, serta merasa rekan kerja tidak membuat mereka nyaman. Hasil ini menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam beberapa aspek kepuasan kerja di dalam organisasi tersebut. Evaluasi lebih lanjut terdapat dampak lainnya yang ditimbulkan dari adanya kepuasan kerja yang rendah yaitu tingginya tingkat keterlambatan serta absensi kehadiran yang dimiliki oleh anggota. Hal tersebut dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 1.1
Tingkat Keterlambatan dan Absensi Anggota (Januairi - Juni 2023)

Gambar 1.1 menunjukkan data terkait dengan tingkat keterlambatan serta absensi yang dimiliki oleh anggota kelompok Sadar Wisata Desa Gegesik Kulon

yang mengalami peningkatan dari bulan Januari – Juni 2023. Peningkatan jumlah anggota yang tidak tepat waktu pada saat kehadiran acara serta tingginya absensi kehadiran menunjukkan kurang tercapainya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh para anggota sehingga dampaknya mempengaruhi kegiatan kelompok.

Dari hasil penelitian terdahulu, peneliti mengidentifikasi terjadinya *research gap* pada penelitian terhadap Pendidikan, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Dari hasil penelitian Amaliah (2022) Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan pada penelitian Putu Yama Asmara (2020) bahwa pendidikan dan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT KAI. Dikarenakan adanya *research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh (Halawa, 2019) dan maka dalam penelitian ini diperlukan untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh variabel Pendidikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan Safitri (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan (Aniversari & Sanjaya, 2022) pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung. Dikarenakan adanya *research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh Novriyanti (2019) dan Maryadi & Misrania (2020) maka dalam penelitian ini diperlukan untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja.

Tentunya dari pemaparan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada Asosiasi Kelompok Sadar Wisata Desa Geegesik Kulon terdapat kualitas kinerja yang buruk, seperti kurangnya kemampuan dalam mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh pimpinan. Rendah tingkat pendidikan. Rendahnya kepuasan kerja pada aspek pekerjaan yang di beri oleh pimpinan kelompok sadar wisata serta kurang nyaman dalam sesama rekan kerja. Dari uraian tersebut menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Desa Wisata Geegesik Kulon dengan Judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KELOMPOK SADAR WISATA PADA ASOSIASI DESA WISATA GEGESIK KULON KAB. CIREBON”**

1.2 Rumuan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran responden mengenai pendidikan, kepuasan kerja dan kinerja terhadap kelompok sadar wisata di Desa Wisata Gegesik Kulon?
2. Seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja kelompok sadar wisata di Desa Gegesik Kulon?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kelompok sadar wisata di Desa Gegesik Kulon?
4. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan kepuasan kerja terhadap kinerja kelompok sadar wisata di Desa Gegesik Kulon?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis jabarkan sebelumnya, tujuan penelitian ini ialah untuk :

1. Mengetahui Gambaran pendidikan, kepuasan kerja dan kinerja kelompok sadar wisata di Desa Gegesik Kulon.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja kelompok sadar wisata di Desa Gegesik Kulon.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kelompok sadar wisata di Desa Gegesik Kulon.
4. Mengetahui seberapa besar pendidikan dan kepuasan kerja terhadap kelompok sadar wisata di Desa Gegesik Kulon.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

- a. Untuk meningkatkan wawasan dan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti, sekaligus mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang telah didapat pada perkuliahan.

- b. Dapat dijadikan bahan informasi pengetahuan dan tambahan untuk membuka wawasan dan bisa dijadikan referensi yang bermanfaat dan berguna serta relevan untuk lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Asosiasi Desa Wisata
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan masukan bagi Desa Wisata yang berkaitan dengan keterampilan, kompetensi dan kinerja kelompok sadar wisata.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian – penelitian yang akan datang dalam konteks permasalahan terkait dengan keterampilan, kompetensi dan kinerja kelompok sadar wisata.
- c. Bagi Kelompok Sadar Wisata
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan keterampilan, kompetensi dan kinerja kelompok sadar wisata.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian Jln. Pangeran Jakatawa, Gegesik Kulon Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon Provinsi Jawa Barat Kode Pos 45164. Adapun waktu penelitian diisi dengan jadwal dan waktu kegiatan penelitian (dalam bentuk Tabel waktu dan kegiatan).

Tabel 1.7
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2023															
		Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Obserbvasi penelitian dan																

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2023															
		Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	pengumpulan data	■	■	■	■												
2	Pengumpulan data				■	■	■	■	■								
3	Pengajuan fenomena permasalahan						■	■	■								
4	Pengajuan Judul							■	■								
5	Pembuatan Prasurei								■	■	■	■	■				
6	Revisi Prasurey										■	■	■				
7	Pembuatan bab 1											■	■	■	■	■	■
8	Pembuatan bab 2												■	■	■	■	■
9	Pembuatan bab 3													■	■	■	■
10	Revisi bab 1-3															■	■

Sumber : Diolah penulis (2023)