

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGY IN THE DIGITAL ERA FOR PEKANBARU CITY'S BUJANG DARA AS A REGIONAL TOURISM ICON

Adinda Fitri^{1*}, Imam Al Hadi², Elly Nielwaty³

^{1*,2,3} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Lancang Kuning, Kota Pekanbaru, Indonesia

Email: adindafitri@gmail.com¹, imamalhadi2412@gmail.com², nielwaty@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 21, 2026

Revised June 10, 2026

Accepted July 10, 2026

Available online July 15, 2026

Kata Kunci:

Pengembangan SDM, Era Digital, Bujang Dara Kota Pekanbaru, Pariwisata Daerah.

Keywords:

Human resource development, Digital Era, Pekanbaru's Young Men and Women, Regional Tourism.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Bujang Dara Kota Pekanbaru sebagai ikon pariwisata daerah di era digital. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara pada Bujang dan Dara Kota Pekanbaru. Analisis mengacu pada teori pengembangan SDM Gary Dessler yang menekankan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan strategi pengembangan dilakukan melalui pelatihan *public speaking*, etika komunikasi, literasi digital, pengelolaan media sosial, *digital marketing*, fotografi, videografi, dan *personal branding*. Program tersebut meningkatkan kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, wawasan kepariwisataan, serta kemampuan memanfaatkan media digital untuk promosi wisata daerah. Faktor pendukung meliputi dukungan Dinas Pariwisata, minat generasi muda terhadap teknologi, dan kemudahan akses informasi digital. Faktor penghambat meliputi keterbatasan waktu, perbedaan kemampuan digital peserta, serta perkembangan tren digital yang cepat. Penelitian menyimpulkan strategi pengembangan SDM mampu meningkatkan kompetensi Bujang Dara Kota Pekanbaru sehingga lebih siap menjalankan peran sebagai duta promosi pariwisata era digital.

ABSTRACT

This study aims to identify human resource (HR) development strategies for the Bujang Dara Kota Pekanbaru pageant as a regional tourism icon in the digital age. The study employs a descriptive qualitative method using interviews with finalists of the Bujang Dara Kota Pekanbaru pageant. The analysis draws on Gary Dessler's human resource development theory, which emphasizes training and competency development. The results indicate that development strategies are implemented through training in public speaking, communication ethics, digital literacy, social media management, digital marketing, photography, videography, and personal branding. These programs enhance communication skills, self-confidence, tourism knowledge, and the ability to utilize digital media for regional tourism promotion. Supporting factors include backing from the Tourism Office, the younger generation's interest in technology, and easy access to digital information. Hindering factors include time constraints, varying levels of digital proficiency among members, and the rapid evolution of digital trends. The study concludes that human resource development strategies can enhance the competencies of Pekanbaru's Bujang Dara, making them better prepared to fulfill their roles as tourism ambassadors in the digital age.

PENDAHULUAN

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan SDM memainkan peran penting dalam beradaptasi dengan perubahan khususnya di era digital, yang menuntut kemampuan beradaptasi teknologi, kreativitas, komunikasi, dan inovasi.

Rothwell (2021) menyatakan bahwa pengembangan SDM adalah upaya sistematis organisasi untuk mengembangkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan pengembangan karir agar organisasi mampu menghadapi perubahan lingkungan. Pada era digital, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada kemampuan literasi digital, penggunaan media sosial, *public speaking*, *personal branding*, dan kemampuan menciptakan inovasi dalam promosi maupun pelayanan. Dalam bidang pariwisata, pengembangan SDM menjadi faktor penting karena kualitas SDM akan mempengaruhi citra dan daya tarik suatu daerah wisata. Menurut Saely (2023), strategi pengembangan SDM sangat diperlukan dalam menghadapi era industri 4.0 karena perkembangan teknologi menuntut sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan digital. Perkembangan teknologi di era digital saat ini telah membawa perubahan signifikan di berbagai sektor, termasuk sektor pariwisata. Transformasi digital telah membentuk kembali promosi pariwisata, komunikasi publik, dan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam industri pariwisata. Penggunaan media sosial, platform digital, dan teknologi informasi telah menjadi komponen penting dalam menampilkan potensi pariwisata suatu wilayah kepada masyarakat luas. Oleh karena itu, kualitas SDM pariwisata yang memiliki kemampuan komunikasi, kreativitas, dan literasi digital menjadi faktor utama dalam mendukung kemajuan pariwisata daerah (Mardiyantoro, Herlina, & Mulyeni, 2023). Sebagai ibu kota Provinsi Riau, kota Pekanbaru memiliki potensi besar untuk pariwisata budaya, sejarah, kuliner, dan tradisional Melayu yang siap dikembangkan.

Di era globalisasi ini, industri pariwisata menjadi salah satu bidang utama dalam menambah pendapatan negara. Keunggulan pariwisata di negaranya sendiri tentu akan mendongkrak tingkat persaingannya dengan negara lain. Menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan, tujuan pariwisata antara lain mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan rakyat, mengurangi pengangguran, melestarikan alam, lingkungan hidup, dan sumber daya, memajukan kebudayaan, meningkatkan citra bangsa, menumbuhkan rasa cinta tanah air, memperkuat jati diri dan persatuan bangsa, serta mempererat persahabatan antar bangsa. Dalam upaya meningkatkan citra pariwisata daerah, pemerintah daerah telah melibatkan generasi muda dengan memilih Bujang Dara Pekanbaru sebagai ikon pariwisata daerah. Bujang Dara tidak hanya berfungsi sebagai simbol budaya Melayu tetapi juga bertindak sebagai duta pariwisata, memperkenalkan identitas daerah kepada khalayak lokal dan nasional melalui berbagai kegiatan sosial, budaya, dan digital. Pengembangan SDM pada Bujang Dara menjadi penting karena kualitas individu yang menjadi ikon wisata akan mempengaruhi citra pariwisata Kota Pekanbaru. Strategi pengembangan SDM diperlukan agar para finalis dan pemenang Bujang Dara mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan promosi wisata modern. Sejalan dengan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era digital, penelitian ini mengacu pada teori pengembangan SDM yang dikemukakan oleh Gary Dessler.

Menurut Dessler, pengembangan SDM merupakan proses sistematis yang dilakukan organisasi melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kemampuan individu agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini maupun tantangan organisasi di masa mendatang. Pengembangan tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, komunikasi, serta kesiapan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks Bujang Dara Kota Pekanbaru sebagai ikon pariwisata daerah, penerapan strategi pengembangan SDM menjadi sangat relevan karena para finalis dituntut memiliki kemampuan komunikasi publik, penguasaan teknologi digital, kreativitas dalam promosi pariwisata, serta kemampuan membangun citra positif daerah melalui berbagai media. Oleh karena itu, teori Gary Dessler digunakan sebagai landasan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM yang diterapkan pada Bujang Dara Kota Pekanbaru dalam menghadapi tuntutan era digital. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menggunakan teori pengembangan sumber daya manusia menurut Gary Dessler yang menekankan empat aspek utama, yaitu pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), pengembangan keterampilan (*skill development*), dan peningkatan kemampuan individu (*employee development*). Keempat aspek tersebut menjadi dasar dalam menganalisis strategi pengembangan SDM pada Bujang Dara Kota Pekanbaru sebagai ikon pariwisata daerah di era digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan pada Bujang Dara Kota Pekanbaru dalam menghadapi tantangan era digital. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengalaman, persepsi, dan praktik pengembangan kompetensi digital yang dilakukan oleh para Bujang

Dara serta pihak terkait. Penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman fenomena dalam kondisi alamiah melalui pengumpulan data berupa kata-kata, tindakan, dan dokumen yang relevan. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dari wawancara dengan beberapa finalis bujang dara kota pekanbaru. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Adapun hasil yang diperoleh dari wawancara dengan beberapa peserta bujang dara adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan (Education)

Pendidikan (*education*) merupakan proses peningkatan pengetahuan, wawasan, dan pemahaman individu melalui pembelajaran untuk mempersiapkan mereka menghadapi tanggung jawab dan tuntutan organisasi di masa kini maupun masa depan. Berdasarkan hasil wawancara, program pengembangan Bujang Dara Kota Pekanbaru memberikan pembekalan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan wawasan peserta. Salah satu informan menyatakan *"Selama menjadi Bujang Dara saya mendapatkan pembekalan serta kesempatan yang sangat banyak sekali, baik dari public speaking, etika panggung, etika berbicara, dan terutama adalah bagaimana bisa menjadi seorang duta yang mampu memberikan kesan positif kepada siapapun."* Informan juga menilai bahwa materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan Bujang Dara di era digital. *"Menurut saya, materi dan kebutuhan di Bujang Dara ini sangat sejalan, dimana kita memiliki kesempatan untuk belajar sekaligus mengimplementasikannya langsung dalam berbagai kegiatan."* Hal tersebut menunjukkan bahwa pembekalan yang diberikan mampu meningkatkan pengetahuan peserta sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, proses pendidikan yang diberikan tidak hanya berfokus pada pengetahuan teoritis, tetapi juga memberikan pemahaman mengenai peran dan tanggung jawab sebagai duta pariwisata dan budaya. Dengan adanya pembekalan tersebut, peserta mampu mengembangkan wawasan yang lebih luas sehingga dapat menjalankan tugas dan representasi daerah dengan lebih baik.

2. Pelatihan (Training)

Pelatihan (*training*) adalah proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan kompetensi individu melalui pemberian materi serta praktik agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif. Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan yang diberikan bersifat aplikatif sehingga peserta dapat menerapkan materi yang diperoleh dalam berbagai kegiatan. Meskipun demikian, masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Salah satu informan menyampaikan *"Kalau kendala yang saya hadapi selama mengikuti program pengembangan dan pelatihan, biasanya lebih ke pembagian waktu. Karena selain menjalankan tugas sebagai Bujang Dara, saya juga punya kegiatan kuliah dan aktivitas lainnya. Selain itu, perkembangan dunia digital sekarang juga sangat cepat, jadi kadang perlu usaha lebih untuk terus mengikuti tren dan perkembangan informasi agar tetap relevan saat mempromosikan pariwisata dan budaya daerah."* Namun secara keseluruhan, pelatihan tetap memberikan manfaat bagi peserta dalam menjalankan perannya sebagai duta pariwisata. Pelatihan yang diberikan juga membantu peserta meningkatkan kesiapan dalam menghadapi berbagai kegiatan resmi maupun nonresmi yang melibatkan interaksi dengan masyarakat. Melalui kombinasi materi dan praktik langsung, peserta memperoleh pengalaman yang mendukung peningkatan kompetensi serta profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengembangan Keterampilan (Skill Development)

Pengembangan keterampilan (*skill development*) merupakan upaya meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis individu, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan keterampilan lain yang mendukung pelaksanaan tugas. Program pengembangan yang diberikan

mampu meningkatkan berbagai keterampilan peserta, khususnya dalam aspek komunikasi dan *public speaking*. Hal tersebut diungkapkan oleh informan sebagai berikut *"Menurut saya pribadi, setelah mengikuti Bujang Dara ini saya lebih mampu menyusun kalimat yang akan saya sampaikan lebih baik, saya lebih percaya diri berbicara di depan umum, dan yang pasti saya juga jauh lebih berani untuk berpendapat dan bertanggung jawab dengan yang saya sampaikan."* Selain itu, informan lain juga menyampaikan bahwa keterampilan dalam memanfaatkan media sosial untuk promosi turut mengalami peningkatan. Peningkatan keterampilan tersebut menunjukkan bahwa program pengembangan yang dilaksanakan tidak hanya berkontribusi pada kemampuan komunikasi peserta, tetapi juga pada kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan media digital. Dengan keterampilan yang semakin baik, peserta dapat menjalankan perannya secara lebih efektif dalam mempromosikan pariwisata, budaya, serta citra positif Kota Pekanbaru kepada masyarakat luas.

4. Peningkatan Kemampuan Individu (*Employee Development*)

Peningkatan kemampuan individu (*employee development*) adalah proses pengembangan kompetensi, potensi, dan kesiapan individu secara berkelanjutan agar mampu menghadapi perubahan, mengemban tanggung jawab yang lebih besar, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Program pengembangan SDM dinilai memberikan dampak positif terhadap kesiapan peserta dalam menjalankan peran sebagai Bujang Dara Kota Pekanbaru. Salah satu informan menyatakan *"Menurut saya, program pengembangan SDM sangat membantu dalam menjalankan peran sebagai Bujang Dara Kota Pekanbaru. Dari berbagai pelatihan yang diberikan, saya jadi lebih percaya diri saat berbicara di depan umum, lebih memahami potensi wisata dan budaya daerah, serta lebih memahami bagaimana memanfaatkan media sosial sebagai sarana promosi. Kemampuan-kemampuan tersebut tentu sangat mendukung peran saya sebagai representasi generasi muda dan ikon pariwisata daerah."* Sebagai bentuk pengembangan di masa mendatang, informan juga memberikan saran agar strategi pengembangan SDM terus disesuaikan dengan perkembangan era digital.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan SDM memberikan pengaruh yang sangat positif terhadap kemampuan peserta dalam menjalankan perannya sebagai Bujang Dara Kota Pekanbaru. Melalui berbagai pelatihan yang diberikan, peserta menjadi lebih memahami tugas dan tanggung jawab sebagai ikon pariwisata daerah. Selain peningkatan kemampuan komunikasi dan *public speaking*, peserta juga memperoleh wawasan mengenai potensi wisata dan budaya daerah, serta kemampuan memanfaatkan media sosial sebagai media promosi yang efektif. Kompetensi tersebut mendukung pelaksanaan peran Bujang Dara sebagai representasi generasi muda sekaligus agen promosi pariwisata Kota Pekanbaru di era digital.

Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Bujang Dara Kota Pekanbaru di era digital menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung peran mereka sebagai duta pariwisata yang merepresentasikan generasi muda dalam mempromosikan potensi wisata, budaya, dan citra daerah. Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola promosi pariwisata dari metode konvensional menjadi pemanfaatan berbagai platform digital seperti Instagram, TikTok, YouTube, Facebook, dan LinkedIn. Berdasarkan hasil penelitian, tuntutan kompetensi peserta tidak lagi terbatas pada kemampuan *public speaking*, wawasan budaya, dan kepariwisataan, tetapi juga mencakup kemampuan literasi digital, pembuatan konten kreatif, pengelolaan media sosial, *digital marketing*, serta *personal branding*. Oleh karena itu, pengembangan SDM Bujang Dara Kota Pekanbaru difokuskan pada pembinaan karakter, peningkatan kecerdasan, dan pengembangan keterampilan agar peserta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta menjalankan perannya secara optimal sebagai representasi daerah di ruang digital.

Dalam penelitian ini, strategi pengembangan SDM dianalisis menggunakan teori Gary Dessler yang menyatakan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan organisasi di masa depan. Berdasarkan teori tersebut, strategi pengembangan SDM Bujang Dara Kota Pekanbaru diwujudkan melalui berbagai tahapan pembinaan yang meliputi karantina dan pembekalan, pelatihan minat dan bakat, kegiatan *outbound*, serta sertifikasi profesi. Tahapan tersebut dirancang untuk membentuk peserta yang tidak hanya memiliki kemampuan akademik dan wawasan kepariwisataan, tetapi juga kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan era digital. Pengembangan SDM Bujang Dara tidak dapat dilakukan secara mandiri, namun diperlukan kerja sama dengan berbagai pihak, seperti Dinas Pariwisata Kota Pekanbaru, komunitas kreatif, pelaku industri pariwisata, influencer local dan akademisi. Kolaborasi tersebut diwujudkan melalui seminar, workshop, pelatihan, dan

kegiatan promosi bersama. Peserta Bujang Dara didorong untuk membangun citra diri yang positif melalui media sosial. Bentuk pengembangan *personal branding* seperti, konsistensi membuat konten edukatif, menampilkan identitas budaya daerah, menjaga etika komunikasi digital dan menunjukkan prestasi dan aktivitas positif. Dengan adanya dukungan dari Dinas Pariwisata Kota Pekanbaru, tingginya minat generasi muda terhadap teknologi digital, serta ketersediaan berbagai platform media sosial, dan adanya komunitas kreatif yang mendukung pengembangan kompetensi Kemudahan akses informasi dan pelatihan daring dapat mendukung pengembangan SDM Bujang Dara kota pekanbaru. Disisi lain adapun faktor penghambat dari pengembangan SDM pada bujang dara kota pekanbaru yaitu, Perbedaan tingkat kemampuan digital antar peserta, Kurangnya pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan, Kesibukan peserta dalam kegiatan akademik maupun pekerjaan dan Perubahan tren digital yang sangat cepat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Bujang dan Dara Kota Pekanbaru, diketahui bahwa program pengembangan sumber daya manusia telah dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pembekalan, seperti *public speaking*, etika panggung, etika berkomunikasi, wawasan kepariwisataan, serta pemanfaatan media sosial sebagai sarana promosi. Para informan menyatakan bahwa pelatihan tersebut memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan sekaligus menerapkannya secara langsung dalam berbagai kegiatan sebagai duta wisata. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada pemberian pengetahuan, tetapi juga pada peningkatan keterampilan yang dapat diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas. Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Gary Dessler yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja untuk mempersiapkan individu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Menurut Dessler, strategi pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga kemampuan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam konteks Bujang Dara Kota Pekanbaru, pelatihan yang diberikan telah mengembangkan kompetensi komunikasi, kepercayaan diri, etika, serta kemampuan memanfaatkan media digital sebagai media promosi, sehingga mendukung kesiapan finalis dalam menjalankan perannya sebagai ikon pariwisata daerah. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa materi pelatihan dinilai telah sesuai dengan kebutuhan Bujang Dara di era digital. Para informan mengungkapkan bahwa pembekalan mengenai komunikasi publik dan penggunaan media sosial sangat relevan dengan tuntutan peran mereka dalam mempromosikan potensi wisata dan budaya Kota Pekanbaru. Kondisi ini mencerminkan penerapan strategi pengembangan SDM yang adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Dessler, organisasi perlu merancang program pengembangan berdasarkan kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan eksternal agar kompetensi yang dimiliki individu tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, materi pelatihan yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi digital menunjukkan bahwa strategi pengembangan yang diterapkan telah mengakomodasi kebutuhan kompetensi di era digital. Hasil penelitian juga memperlihatkan adanya peningkatan kompetensi setelah mengikuti program pengembangan. Informan menyatakan bahwa mereka menjadi lebih percaya diri dalam berbicara di depan umum, mampu menyusun pesan dengan lebih baik, lebih berani menyampaikan pendapat, memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi, serta memahami potensi wisata dan budaya daerah secara lebih mendalam. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa program pengembangan SDM telah berhasil meningkatkan kompetensi individu, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Hal ini sesuai dengan teori Dessler yang menjelaskan bahwa tujuan utama pengembangan SDM adalah meningkatkan kompetensi agar individu mampu bekerja secara lebih efektif dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Bujang dan Dara Kota Pekanbaru, diketahui bahwa program pengembangan sumber daya manusia telah dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pembekalan, seperti *public speaking*, etika panggung, etika berkomunikasi, wawasan kepariwisataan, serta pemanfaatan media sosial sebagai sarana promosi. Para informan menyatakan bahwa pelatihan tersebut memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan sekaligus menerapkannya secara langsung dalam berbagai kegiatan sebagai duta wisata. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada pemberian pengetahuan, tetapi juga pada peningkatan keterampilan yang dapat diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas. Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Gary Dessler yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja untuk mempersiapkan individu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Menurut Dessler, strategi pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam konteks Bujang Dara Kota

Pekanbaru, pelatihan yang diberikan telah mengembangkan kompetensi komunikasi, kepercayaan diri, etika, serta kemampuan memanfaatkan media digital sebagai media promosi, sehingga mendukung kesiapan finalis dalam menjalankan perannya sebagai ikon pariwisata daerah. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa materi pelatihan dinilai telah sesuai dengan kebutuhan Bujang Dara di era digital. Para informan mengungkapkan bahwa pembekalan mengenai komunikasi publik dan penggunaan media sosial sangat relevan dengan tuntutan peran mereka dalam mempromosikan potensi wisata dan budaya Kota Pekanbaru. Kondisi ini mencerminkan penerapan strategi pengembangan SDM yang adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang diterapkan pada Bujang Dara Kota Pekanbaru telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi peserta. Temuan ini memperkuat teori Gary Dessler bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dalam konteks penelitian ini, strategi pengembangan SDM tidak hanya menghasilkan peningkatan kemampuan komunikasi dan kepemimpinan, tetapi juga membentuk kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi digital, sehingga para finalis lebih siap menjalankan peran sebagai representasi generasi muda sekaligus ikon promosi pariwisata Kota Pekanbaru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Bujang Dara Kota Pekanbaru telah dilaksanakan melalui berbagai program pelatihan dan pembekalan yang disesuaikan dengan kebutuhan era digital. Program tersebut meliputi pelatihan *public speaking*, etika komunikasi, literasi digital, pengelolaan media sosial, digital marketing, fotografi, videografi, serta pengembangan *personal branding*. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam menjalankan perannya sebagai ikon pariwisata dan representasi generasi muda Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi peserta, terutama dalam kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, wawasan kepariwisataan, serta pemanfaatan teknologi digital sebagai media promosi. Selain itu, dukungan dari Dinas Pariwisata, kemudahan akses teknologi, dan tingginya minat generasi muda terhadap dunia digital menjadi faktor pendukung keberhasilan pengembangan SDM. Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM yang diterapkan pada Bujang Dara Kota Pekanbaru telah sejalan dengan teori pengembangan SDM Gary Dessler, yaitu sebagai upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar mampu menghadapi tantangan serta memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Dengan demikian, program pengembangan ini tidak hanya menghasilkan individu yang memiliki kompetensi komunikasi dan kepemimpinan yang baik, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan era digital dalam mendukung promosi pariwisata Kota Pekanbaru secara lebih efektif. Namun, terdapat beberapa faktor penghambat seperti keterbatasan waktu, perbedaan kemampuan digital antar peserta, kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, serta cepatnya perubahan tren digital. Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM yang diterapkan pada Bujang Dara Kota Pekanbaru telah mampu meningkatkan kualitas dan kompetensi peserta sehingga lebih siap menghadapi tantangan era digital serta menjalankan peran sebagai duta wisata dalam mempromosikan potensi pariwisata dan budaya Kota Pekanbaru secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S., R., Wispandono. (2023). Peran Karyawan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era-Digital Pada Pokdarwis Pantai Tlangoh Bangkalan. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)* Volume 4 (2), 97-110. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Ardianto, D., Wihartika, D., Astuti, W., Gandung, M., & Fitriyani, S. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan dalam Era Digital: Kajian SLR terhadap Praktik Sumber Daya Manusia yang Mengoptimalkan SDM serta Dampaknya terhadap Lingkungan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(3), 333-340. <http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v8i3.49322>
- Dessler, G. (2015). *Fundamentals of human resource management* (5th ed.). Pearson.
- Judijanto, Loso, Anggoro, Y., Farawowan, F., Suroso, A., & Prihadi, D. (2025). *Revolusi digital* dalam manajemen sumber daya manusia: Mengoptimalkan teknologi untuk pengembangan karyawan dan produktivitas organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(3), 126–146. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i3.6189>

- Mardiyantoro, C., Herlina., Mulyeni, S. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Ekonomi Kreatif Dalam Peningkatan Pariwisata. *Jurnal Soshum Insentif*, 6 (1), 62 – 74. <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i1.1201>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Samudra, D. I., Vebriansyah, D. A., & Winarno, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis terhadap Fokus Studi. *Jurnal Niara*, 18 (2), 426-442. <https://doi.org/10.31849/14k37p28>
- Setiawan, R. I. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1 (1), 23–35. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Sibuea, G., H. (2025). Strategi Percepatan Implementasi Teknologi Informasi untuk Transformasi Digital Pariwisata di Indonesia. *Journal of tourism and education*, 9 (2). <https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/eduturisma/article/view/2727>
- UNESCO Institute for Statistics. (n.d.). *Digital literacy*. <https://uis.unesco.org/en/glossary-term/digital-literacy>